

Cornisa: CULTURA Y CLIMA DE SEGURIDAD VS. RIESGOS OCUPACIONALES

Cultura y Clima de la Seguridad como Factores de Protección Frente a los Riesgos
Ocupacionales

Cindy J. Hernández Cabrera y Maira A. Rodríguez Abdala

Universidad Tecnológica de Bolívar

Minor en Psicología Organizacional

Programa de Psicología

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Cartagena de Indias D. T y C.

2011

Cultura y Clima de la Seguridad como Factores de Protección Frente a los Riesgos
Ocupacionales

Cindy J. Hernández Cabrera y Maira A. Rodríguez Abdala

Yolanda Sierra Castellanos

Asesora de monografía

Minor de Psicología Organizacional

Universidad Tecnológica de Bolívar

Programa de Psicología

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Cartagena de Indias D. T y C.

2011

Tabla de Contenido

Resumen	5
Introducción	6
Justificación	8
Problema de Investigación	11
Objetivos	13
General	13
Específicos	13
Método	14
Tipo de Investigación	14
Fuentes de Información	14
Unidades de Análisis	14
Procedimiento	15
Cultura y Clima de la Seguridad como Factores de Protección Frente a los Riesgos	16
Salud y Trabajo	16
Salud Laboral y Salud Ocupacional.	17
Riesgos Ocupacionales.	22
Seguridad y Salud Laboral	27
Psicología de la Seguridad.	28

CLIMA Y CULTURA DE SEGURIDAD Vs. RIESGOS OCUPACIONALES	4
Cultura y Clima de Seguridad Organizacional	31
Gestión de la Seguridad y Salud Laboral.	36
Avances en el estudio de la Cultura y Clima de seguridad.	41
Discusión y Conclusiones	49
Referencias	56

Resumen

La presente revisión bibliográfica es una contextualización acerca del Clima y la Cultura de Seguridad Organizacional, así como también algunos de los instrumentos y formas de medición más utilizados para evaluar estas temáticas. Se pretendió afirmar o probar que tanto la Cultura como el Clima de Seguridad en las distintas organizaciones, pueden convertirse en factores de protección ante los riesgos ocupacionales; e incluso como factores predictores ante la ocurrencia de la accidentalidad y siniestralidad laboral. Para llevar a cabo esta monografía fue necesario revisar muchos artículos, teniendo preferencia aquellos estudios que fueron realizados y publicados en los últimos quince años. Como resultado, se puede decir que las investigaciones realizadas al respecto muestran algunas limitaciones, nuevas direcciones a tomar, además apuntan a confirmar que tan protectores pueden llegar a ser la cultura y el clima de seguridad frente a la percepción que tengan los empleados sobre los riesgos a los que están expuestos a diario en sus sitios de trabajo.

Introducción

La presente monografía fue realizada con doble finalidad, primero de interés netamente académico, como requisito para optar a grado y segundo con el objetivo de presentar una panorámica de las distintas conceptualizaciones, escalas e investigaciones que se hicieron a través del tiempo acerca del clima y la cultura de seguridad organizacional. Para ello, se tuvo en cuenta de manera preferencial las publicaciones realizadas en los últimos 15 años. Se escribieron varios apartados lo que permitió un mayor entendimiento del origen de nuestro tema de investigación.

El punto de partida para realizar este documento fue la relación entre Salud y Trabajo, con el propósito de contextualizar a los lectores sobre la incidencia del trabajo en la salud y viceversa; para esto se consultaron autores como Andrade y Gómez (2008), Moreno (2009), García (2009) y Gómez (2007), quienes ratificaron que en efecto, el trabajo puede influenciar negativa o positivamente en la salud de los trabajadores. Dentro de éste apartado se detallaron tópicos como la salud laboral, salud ocupacional y riesgos ocupacionales; todos los anteriores como preámbulo a la siguiente sección.

Para el apartado Seguridad y Salud Laboral, se citaron autores como Fernández, Montes y Vázquez (2005), García-Layunta, Vera, Tomás, Oliver, Zaragoza y Medina (2006), Gómez, Pando y Aranda (2002); quienes acuñaron distintos aportes sobre la seguridad en el ambiente laboral. Así mismo, se reconoció la importancia de las contribuciones de Meliá (1999; 2007) como precursor del estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, por lo que resultó necesario profundizar en la psicología de la seguridad y en los comportamientos de riesgo, que incluyen comportamientos seguros e inseguros, saludables y no saludables que tienen

los empleados, ya sea porque son percibidos dentro del clima o porque la cultura organizacional así lo predetermina (políticas de seguridad empresarial).

Por otra parte, se introdujo el clima y la cultura de seguridad, dándole importancia a los factores que los componen (se hizo mayor énfasis en la gestión de seguridad) y cómo debe ser la estructura organizacional para que se pueda lograr la misma. Igualmente, se mostraron algunas escalas que se usaron y que actualmente se usan, para valorar estas dos temáticas. Por último, fue necesario exponer los resultados que se pueden obtener en las empresas, si la cultura y el clima de seguridad se presentan de manera positiva.

Luego de este recorrido a través de la historia del clima y la cultura de seguridad empresarial, se obtuvo como resultado que estas dos temáticas si se convierten en factores predictores y protectores frente a los distintos riesgos ocupacionales a los que están expuestos los trabajadores en los diferentes sectores industriales y por ende ayudan a mantener e incluso a reducir las tasas de siniestralidad laboral.

Se encontraron algunas limitaciones, una de ellas fue que el clima y la cultura de seguridad empresarial, deben investigarse no de manera global o colectiva sino de manera individual o por áreas, donde se tomen en cuenta variables que sí bien no competen a la seguridad, hacen que esta tenga resultados positivos: satisfacción, bienestar, sobrecarga y desempeño laboral.

Justificación

El proceso de globalización ha hecho que un sin número de organizaciones en todo el planeta se sometan a transformaciones sociales, económicas, de infraestructura y ambientales, afectando así, la cultura y el clima organizacional. Estos cambios van encaminados al bienestar del recurso humano y al buen manejo de los recursos naturales a partir de la implementación de procedimientos de seguridad mucho más efectivos, que ayuda a los trabajadores mantenerse atentos a los riesgos ocupacionales, de modo que se reduzcan al mínimo, con la consecuencia disminución en las tasas de siniestralidad laboral.

Respecto a esto, varios autores a través de sus investigaciones han concluido que la cultura y clima de seguridad son una propuesta viable para evaluar los índices de seguridad dentro de la organización, por lo que se sugiere que las organizaciones dirijan sus esfuerzos al cumplimiento de las normas de seguridad (conductas), así como a las condiciones en que éstas se dan (ambiente laboral) (Gómez 2007), por tal motivo se originan razones de peso para dar inicio a una completa revisión bibliográfica, a través de la cual se espera poder reafirmar o contrastar los colectivos imaginarios acerca de estas temáticas en las organizaciones de distintos sectores económicos.

Así pues, tanto la definición, diferenciación y la incidencia que tienen la cultura y el clima de seguridad sobre las organizaciones para el control de riesgos y disminución de la accidentalidad laboral, son focos necesarios de atención inmersos en este documento, como punto de partida del recorrido conceptual.

Al abordar conceptualmente los conceptos de “cultura” y “clima de seguridad” se podrá analizar el poder predictor y protector que tienen sobre los riesgos ocupacionales, dado que facilitan la comprensión de la dinámica social existente en la empresa sobre la seguridad, y

al mismo tiempo evaluar fortalezas y falencias en lo relacionado con la gestión de seguridad, aspectos que en tal caso, son usadas para la retroalimentación sobre las prácticas seguras o inseguras a todos los miembros de la organización y formular métodos de intervención eficaces.

De acuerdo con Fernández, Montes y Vázquez (2005), tales connotaciones, incluyendo el control de las actitudes, las creencias, los valores y los comportamientos que encarnan en las políticas y procedimientos relacionados a la seguridad industrial y el compromiso que a su vez los directivos, supervisores y trabajadores tienen con la causa, ayudarán a reducir la siniestralidad laboral

Igualmente, es imprescindible ahondar en temáticas como la proyección de la psicología del trabajo y de las organizaciones en nuestros días, teniendo en cuenta que éstas tienen como objetivo la consecución de logros en términos de bienestar integral de los trabajadores, promoción y mantenimiento de la salud y la seguridad industrial, en la creación de modelos teóricos y diseño de programas de intervención dirigidos a la modificación de conductas inseguras, así como indicar cómo estas reaccionan frente al incremento de cifras mundiales sobre la siniestralidad laboral.

De otro lado, al poder reconocer la importancia de las investigaciones de la cultura y clima de seguridad, así como sus hallazgos y conclusiones, hace que cada vez sea más relevante en la formación del psicólogo, ampliar su abordaje conceptual en esta temática; esto le permitirá al psicólogo ampliar su marco conceptual para entender y explicar la interacción que se da entre la cultura de seguridad, el clima de seguridad y las organizaciones como sistema, así como su efectividad en la prevención del riesgo, tomando de partida los factores humanos, aumentando a la vez el interés por parte de los futuros psicólogos en los avances en las investigaciones a través del tiempo.

Así mismo, a nivel metodológico, al ampliar la concepción que se tiene frente a la temática, se pueden identificar diferentes metodologías para su estudio y para la evaluación del clima y la cultura, así como el diseño o adaptación de los instrumentos existentes, así como evaluar su validez y confiabilidad, para poderlos aplicar en diferentes contextos laborales.

Problema de Investigación

A nivel de la Psicología Organizacional y del Trabajo, el comportamiento de los empleados es objeto de estudio, una manera de hacerlo globalmente es por medio de estudios del Clima Organizacional. Este último se refiere a las percepciones compartidas entre los miembros de una organización con respecto a las características del ambiente laboral que dan cuenta a el rol que ocupan (Reichers & Scheneider 1990; Schneider, Bowen, Ehrhart, & Holcombe, 2000 citado por Zohar & Luria, 2005). Así pues, el clima organizacional tiene muchos aspectos por indagar, dentro de la multidimensionalidad de éste se encuentran aspectos como la seguridad organizacional, lo que hace probable que cuando se da en condiciones apropiadas, se convierta en un factor protector ante los riesgos ocupacionales (Oliver, Tomas & Cheyne, 2005).

En relación con lo anterior, Glendon y Stanton, (2000) afirman que una de las formas de garantizar la dirección de los aspectos de seguridad en las distintas operaciones de una organización es midiendo su clima y su cultura seguridad organizacional. Esta última es eficaz en la medida en que permite controlar las acciones, creencias y habilidades de los empleados que conforman la fuerza de trabajo de las organizaciones (Back & Woolfson, 1999, citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2005).

Así pues resulta de gran importancia el estudio del clima y la cultura de seguridad empresarial, en aras de poder brindar a los trabajadores y a sus familias el bienestar integral que merecen, teniendo en cuenta la reciprocidad entre el trabajo y la salud. Dicha relación es fundamental, tanto así que el Ministerio de Protección Social de Colombia, por medio de su Decreto 1295 de 1994 exige a todas las empresas, ya sean privadas o de carácter estatal la implementación de la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, mediante el cual se previene, se protege y se atiende a los empleados de los

efectos de enfermedades y accidentes que puedan ser ocasionados por consecuencia de la ejecución de sus labores.

De todo lo anterior, nace la siguiente pregunta ¿Son la Cultura y el Clima de Seguridad factores protectores frente a los efectos de los riesgos ocupacionales? Para dar respuesta a este cuestionamiento investigativo, resulta necesario indagar sobre los aspectos más trabajados en el área del clima y la cultura de la seguridad, tales como salud y trabajo, salud laboral, salud ocupacional, riesgos ocupacionales, seguridad organizacional, psicología de la seguridad, gestión de la seguridad, entre otros aspectos, los cuales se constituyen factores de gran relevancia para asegurar el éxito de los programas dirigidos a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en las organizaciones, así como los estudios que se han realizado al respecto.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los aspectos conceptuales y metodológicos que se han trabajado para el abordaje del tema de la Cultura y el Clima de Seguridad Organizacional, con el fin de medir su impacto en la prevención de los Riesgos Ocupacionales.

Objetivos Específicos

Identificar diferentes estudios realizados en el tema de la Cultura y el Clima Organizacional, especialmente a nivel de intervención y resultados obtenidos.

Identificar las formas de medición y evaluación de los conceptos de Cultura y Clima Organizacional, incluyendo las dimensiones que la componen, siendo estos factores protectores frente a la exposición de los riesgos ocupacionales y a las consecuencias venideras.

Establecer los alcances y las limitaciones que han surgido de las investigaciones sobre la Cultura y el Clima de seguridad.

Método

Tipo de Investigación

Para llevar a cabo esta monografía, se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptiva, en la que se pretendió buscar, analizar, comprender y ordenar la información acerca del Clima y Cultura de Seguridad Organizacional, así como también las distintas formas de evaluar estas temáticas.

Fuentes de Información

La mayoría de las fuentes utilizadas para la obtención de datos fueron fuentes secundarias: revistas indexadas y otras publicaciones virtuales. De igual manera, fue necesaria la utilización de fuentes terciarias, como páginas gubernamentales (Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social) donde sustentan las leyes a seguir con respecto a los riesgos ocupacionales en Colombia. Vale la pena resaltar que los artículos o estudios revisados y tenidos en cuenta para esta monografía fueron publicados o realizados en los últimos quince años.

Unidades de Análisis

Para mayor comprensión para el lector de la presente monografía, fue necesaria la búsqueda de los antecedentes existentes acerca de Cultura y Clima de Seguridad Empresarial, fue necesario también hacer una contextualización de las mismas, así como poder identificar las distintas estrategias utilizadas en las organizaciones para evaluar los niveles de cultura y clima de la seguridad. Este documento se dividió en varias sesiones: Salud y Trabajo (Salud laboral Vs. Salud Ocupacional, Riesgos Ocupacionales); Seguridad y Salud Laboral (Psicología de la Seguridad); Cultura y Clima de Seguridad Organizacional (gestión de la seguridad y Salud Laboral, avances en el estudio de la cultura y el clima de seguridad).

Procedimiento

En aras de conseguir un claro y completo documento monográfico, se llevaron a cabo cinco fases distintas:

1. En la primera fase, se buscó información general sobre el clima y la cultura en general y así como también, datos genéricos acerca del clima y cultura encaminada a la seguridad organizacional, en pro de hacer la presentación oficial de esta propuesta monográfica.
2. En la segunda fase se ahondó en la búsqueda de artículos, estudios, e investigaciones que se hayan hecho con anterioridad acerca de las distintas conceptualizaciones y abordajes teóricos sobre la Cultura y el Clima de Seguridad implementado en las organizaciones, luego de esta recopilación, se analizaron los resultados para estructurarla en fichas documentales, con el fin de ir organizando los datos para el consolidado final.
3. Para la tercera fase, se pretendió realizar la recopilación y análisis de estudios acerca de la medición de la Cultura y el Clima de seguridad organizacional; para luego realizar la organización de la información hallada en disposición al consolidado.
4. Durante la cuarta fase, se hizo el análisis y organización de datos en distintos estudios e investigaciones referentes al impacto que tiene la implementación del Cultura y el Clima de Seguridad en las diferentes organizaciones.
5. Para la última fase, se realizaron las correcciones pertinentes al consolidado del documento monográfico final, para hacer su posterior entrega.

Cultura y Clima de la Seguridad como Factores de Protección Frente a los Riesgos

El concepto de salud está estrechamente relacionado con el trabajo, teniendo en cuenta que los distintos ambientes laborales están llenos de situaciones, elementos o factores que ponen en peligro el bienestar de los empleados; es decir, son un sin número de riesgos ocupacionales o profesionales a los que están expuestos los trabajadores, lo que puede aumentar la probabilidad de ocurrencia de accidentes o incidentes que afecten su salud. Así mismo, la posibilidad de que estos eventos sucedan dependerá significativamente a la forma en que sea percibido el clima y la cultura de seguridad empresarial por los empleados.

A través de la realización de la presente monografía se espera identificar aspectos conceptuales y metodológicos implicados en el abordaje de la cultura y el clima de seguridad en las distintas organizaciones, por lo que resulta necesario ahondar en la relación existente entre salud y trabajo; a partir de la contextualización y definición de ambos términos, los cuales su vez reflejarán la relación de los mismos con la prevención de los riesgos ocupacionales.

Salud y Trabajo

En primera instancia es necesario resaltar que la Organización Mundial de la Salud – OMS (1948, citado por Salanova & Llorens, 2009) definió la salud como “un estado de bienestar total que incluye un bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastornos”. En este sentido y en concordancia con el concepto de salud, la promoción de buenos hábitos y condiciones de vida en todas las áreas en que se desarrolla el ser humano (trabajo, familia, red de amigos, comunidad religiosa, entre otras), sin obviar la cultura en que se desenvuelve el individuo, el tipo de educación que recibe y la distribución del tiempo libre (descanso y sano esparcimiento), han demostrado ser las mejores estrategias para promover la salud individual y colectiva de las personas (Sigerist, 1945, citado por García, 2009).

De acuerdo con García (2009), inicialmente se concebía la salud como un asunto que competía sólo al Estado, por lo que se le llama salud pública, cuyas acciones tienden a controlar los factores ambientales que producen riesgo a la comunidad, así como fomentar las conductas saludables y evitar conductas de riesgo. Con el transcurrir del tiempo, la industrialización y la globalización en sí misma, exigió que la salud no sólo fuera un asunto público, sino que los esfuerzos fueran en conjunto con la salud en las organizaciones; de aquí que las actividades desarrolladas para la promoción de la salud, nacen de la preocupación por las condiciones de trabajo que generen riesgo; es decir, prevenir la aparición de daños relacionados con el puesto de trabajo y con la ejecución de las operaciones.

De lo anterior se puede inferir que existe una estrecha relación entre la salud pública y la salud laboral, ya que se evidencia que el fin último de ambas es la prevención y protección de la salud de las personas a nivel grupal, en la salud pública, la comunidad y en la salud laboral, los trabajadores y sus familias.

En la Sexta Conferencia Internacional Sobre la Promoción de la Salud, realizada en Bangkok en Agosto de 2005 (citado por García, 2009) se concluyó que es completamente necesario que la salud sea promovida como requisito de las buenas prácticas empresariales, puesto que el sector laboral es responsable de velar por la salud y bienestar de sus empleados, sus familias y sus comunidades circunvecinas.

Salud Laboral y Salud Ocupacional.

Para entrar en materia de la salud de las organizaciones, es necesario partir desde un concepto marco, “la salud laboral”. Al respecto Gómez (2007) menciona que debido al interés de promover la salud en los trabajadores, surge la salud laboral o salud de los trabajadores, definida como el estudio entre las condiciones laborales y el estado de salud de los trabajadores y

de sus familiares. De otro lado, se origina el concepto de salud ocupacional, la cual se constituye como el conjunto de acciones dirigidas a la interacción entre el trabajador y el contexto laboral. Según este autor, la diferencia entre estos dos conceptos radica en el foco de atención de cada una de éstas, pues la primera a diferencia de la segunda, no sólo se ocupa del trabajador y el sitio de trabajo, sino también de su familia.

A través del tiempo, a la salud laboral se ha propuesto varios objetivos, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003, citado por, Andrade & Gómez, 2008) dichos objetivos están relacionados directamente con control de las condiciones de trabajo, protegiendo al trabajador contra riesgos perjudiciales a su salud. Sin embargo, Benavides, Ruiz y García (2000, citados por Andrade & Gómez, 2008), aportan un nuevo objetivo y es la potenciación de factores relacionados con el trabajo que tengan efectos beneficiosos para la salud, sin dejar atrás el tratamiento y la rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo. Siguiendo esta línea y como complemento a lo anterior, Gómez (2007) propone un tercer objetivo que estaría dado a través de la búsqueda de la compatibilidad del ambiente laboral y las capacidades (aptitudes fisiológicas y psicológicas) de cada trabajador.

Estos objetivos están puntualizados a causa de la fuerte influencia que tiene las condiciones laborales o el ambiente laboral sobre el buen funcionamiento orgánico y psíquico del hombre. Las variables de carácter físico y psicológico que pueden existir en el puesto de trabajo interactuando entre la salud y el trabajo, bien sea de manera negativa o positiva (Cortés, 2007). Tales connotaciones conllevan a manifestaciones directamente proporcionales en sí misma; es así como la salud laboral bajo condiciones positivas representa en un excelente desempeño y calidad de trabajo, mientras que, la salud laboral con relaciones negativas, repercute directa o indirectamente en la probabilidad de ocurrencia de daños físicos y

psicológicos o incluso accidentes, o en el peor de los casos, la muerte (Benavides, Ruiz y García 2000, citado por Andrade & Gómez, 2008).

Así mismo, vale la pena resaltar los planteamientos expuestos por García, Benavides y Ruiz (2000, citados por Gómez, 2007) en cuanto a cómo la globalización y la interdependencia entre las empresas (outsourcing) provocan cambios en el grado de autonomía, en la definición de las funciones y responsabilidades, relaciones interpersonales y adaptación al entorno laboral (preparación del personal y las exigencias del cargo), constituyéndose éstas en nuevas condiciones laborales que afecta de una u otra manera la salud laboral.

Como complemento a lo anterior, Parra (2003) plantea que situaciones como el nivel de empleo y de desempleo, las condiciones de vivienda, acceso o no a la educación, dificultades en el uso del transporte, deficiencias en la prestación de los servicio de salud, falencias en la accesibilidad a las instituciones fiscalizadoras, el grado sindical, entre otros aspectos, pueden afectar positiva o negativamente la salud laboral.

De otro lado, la salud ocupacional, tiene como finalidad alcanzar el máximo bienestar posible del trabajador, en consecuencia para lograr este propósito es necesaria la cuantificación en términos de cambios o tendencias que se dan en el contexto organizacional relacionado a la salud del trabajador. Según la OTI (2001, citado por Carlos, 2009), una de las formas de evaluar la gestión del programa de salud ocupacional es a través de indicadores de salud ocupacional; vale la pena aclarar que éstos son tomados de manera distinta en todas las organizaciones y países. Tales indicadores tienen como propósito tener un punto de información que sirva para el mejoramiento de las condiciones laborales, la disminución de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades a nivel laboral, así como también para evitar el aumento de las tasas de mortalidad.

A este respecto, Salanova & Llorens (2009) afirman que toda esta gestión no será posible sin el apoyo de otros campos profesionales como: la medicina, la enfermería, la sociología, la ingeniería, la ergonomía y por supuesto de la psicología. Dado a lo anterior, la psicología de la salud ocupacional (PSO) es una aplicación ajustada a las necesidades actuales de las organizaciones, dicha aplicación según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) se encarga de la promoción y protección de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, así como también de manera general, optimizar la calidad de vida laboral. Su intervención se da desde un enfoque positivista, dicho de otra forma, se basa en la prevención primaria, dirigido al empleado, al clima de trabajo y el ambiente fuera del trabajo, pues no parte del supuesto del malestar para hacer su intervención.

Conjugando estas ideas, se puede deducir que para mantener óptimas condiciones de salud, el trabajo se convierte en un complemento acorde, en tanto que armoniza todos sus estados (Moreno, 2009). Para ilustrar esta premisa a continuación se mostrará la definición de trabajo, el cual de acuerdo con Piero (1989, citado Andrade & Gómez, 2008) se define como el conjunto de actividades de carácter productivo o creativo, donde la persona aporta energía, habilidades y conocimiento utilizando técnicas, instrumentos, materias e informaciones disponibles, para obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. Así mismo, mediante el trabajo la persona alcanza algún tipo de recompensa material, psicológica y/o social; es decir, el trabajo equilibra las relaciones entre la mente y el cuerpo, además de adecuar un buen ambiente social.

Así mismo y tal como se mencionó anteriormente, el trabajo satisface necesidades individuales-grupales y a su vez económicas básicas (Parra, 2003); por medio del salario las personas tienen acceso a bienes y servicios que mejoran o mantienen la calidad de vida del trabajador y de su familia. También, al ejercer una actividad laboral se hacen manifiestas

habilidades físicas y mentales lo que favorece el nivel de salud de los trabajadores. Por último, al trabajar en equipo se desarrollan relaciones interpersonales que ayudan al trabajador a tener una superación personal, sentido de pertenencia y apoyo emocional mutuo, entre otras (Moreno, 2009).

Se puede afirmar entonces, que un trabajador saludable es quien tiene un estado de salud óptimo, ya que se encuentra motivado por su labor y satisfecho con la organización, adaptado al entorno laboral y extra-laboral, considerando que se está realizando como profesional y como persona (Salanova & Llorens, 2009).

Por otra parte, Cortés (2007) sostiene que a partir de los avances en la utilización de los recursos naturales (en la mayoría de los casos mal administrados y mal utilizados) y del espíritu de superación de los hombres proviene la relación entre el ambiente y la salud laboral. Dicha relación, ha logrado que se descubran nuevos campos de acción e innovadoras estrategias tecnológicas para generar desarrollo en aras de una sociedad industrializada. No obstante, si por cualquier circunstancia el ambiente fuera modificado, esto repercutirá en el aumento de riesgos operacionales y así mismo, en una mayor probabilidad en daños en la salud de los trabajadores.

Del mismo modo y en concordancia con lo expuesto por Parra (2003) y Moreno (2009), las consecuencias de los riesgos ocupacionales se pueden observar como ya se ha mencionado anteriormente, en el daño a la salud de los trabajadores o en su defecto en el agravio de ésta. Las actividades u operaciones realizadas por los trabajadores pueden agudizar su estado de salud; esto se vería reflejado en casos de personas que sufren de hipertensión arterial, padecimiento que se puede empeorar por factores como el estrés, vida sedentaria, el exceso de trabajo, los turnos nocturnos, entre otros factores. Esto significa que, cualquier problema de salud previamente existente que interactúe con factores de tipo laboral, podrían contribuir a

desmejorar la salud de los trabajadores. Es por ello que resulta relevante evaluar las condiciones laborales a los que están expuestos los trabajadores como: las estructuras físicas del sitio de trabajo, el tipo de direccionamiento, el trabajo en equipo, horario de trabajo, entre otras, las cuales puede convertirse en un riesgo ocupacional o riesgo para la salud de los trabajadores. (Moreno, 2009).

Riesgos Ocupacionales.

Son muchos los sucesos desafortunados de trabajo que se presentan a diario en las distintas organizaciones, esto debido a que sus empleados están expuestos a un sin número de peligros que atentan contra su bienestar integral, el buen funcionamiento de las operaciones e incluso su desempeño. Es por esto que, resulta de suma importancia traer a colación el significado de los riesgos ocupacionales y a su vez, cual es su implicación en la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Así pues, los riesgos ocupacionales se han definido como cualquier evento que potencializa la ocurrencia del daño a la salud y a su vez causa una ruptura del equilibrio físico, mental y social del trabajador (Parra, 2003).

Los riesgos a su vez tienen intrínsecamente variables que condicionan la ocurrencia de un daño laboral, esto se explica cuando el trabajador percibe o reconoce la existencia de algún elemento, fenómenos, ambiente o acciones como un peligro que atenta contra su bienestar (produciendo lesiones o daños materiales), de ahí que, las variables percibidas no son más que los factores de riesgos ocupacional. Para que dichos factores no aumenten la probabilidad de ocurrencias de un evento con consecuencia negativa para el trabajador, es necesaria la eliminación y/o control del elemento agresivo (Universidad del Valle, s. f.).

La percepción de los riesgos dependerá del rol que ocupe el ser humano o un grupo en la sociedad, sus valores, reglas y sistema de representaciones inmersa dentro de la cultura de la cual pertenezcan, esto quiere decir que, el riesgo cambia por la construcción social actual, puesto que, en el instante en que el individuo perciba los umbrales de peligro, acepte, aprenda y gestione el riesgo, también cambiará las prácticas, técnicas y políticas del riesgo (Pucci, 2004).

Llevando lo anterior al contexto colombiano, con el fin de generar una perspectiva de las repercusiones que pueden alcanzar los riesgos ocupacionales, se encuentra que el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (en la actualidad Ministerio de Protección Social) promulga en el Decreto 1295 de 1994 (Artículo 80.) que, *“los Riesgos Profesionales son accidentes que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”*. Partiendo de esta definición se diferencia los accidentes laborales de las enfermedades profesionales, en el sentido en que los primeros son declarados como tal, en el instante en que al trabajador haya sido víctima de un suceso repentino que le genere un daño, lesión orgánica, perturbación funcional, invalidez o muerte, mientras ejecute su labor por orden de su empleador, se dirija a su sitio de trabajo en vehículos propios de la organización (Decreto 95 del 94, Artículo 90).

En otra instancia, se encuentra la enfermedad profesional, que si bien causa daño su ocurrencia no es repentina y se caracteriza por ser un estado patológico de carácter permanente o temporal que se adquiere directamente como consecuencia de la clase de labores que desempeña un trabajador, (Artículo 110). En la práctica, la detección de las enfermedades profesionales es limitada a pesar de su aparente flexibilidad, de ahí que, para su reconocimiento implica los siguientes puntos: primero, demostrar que el trabajador sí está enfermo, asegurándose que la enfermedad es causada por un agente o factor de riesgo teniendo en cuenta las condiciones del

puesto de trabajo. Segundo, la OIT adoptó en su convenio 121(en curso de desarrollo), una *lista de enfermedades profesionales* asociadas al “agente o riesgo causal”; es decir, el reconocimiento de la enfermedad se da en la medida en que este incluida en la lista, de lo contrario, no se registra como enfermedad profesional, aunque está se origine en el contexto laboral. Por último, como tercer punto, es un Sistema Mixto, donde toda enfermedad que se sustente su origen laboral, si bien no esté en la lista, pueda ser considerada como profesional (Benavides, Ruiz-Frutos & García, 2006).

Otro tipo de consecuencia ante un riesgo no controlado, son los incidentes de trabajo, definidos por López-Araujo y Osca (2010) como acontecimientos indeseados que se presentan de manera brusca e inesperada, obstaculizando el desempeño normal de trabajo, sin causar daño a las personas.

Inicialmente se pensaba que los factores técnicos eran los únicos causantes de los accidentes laborales; actualmente, tal como lo expone Marcilla (2010) se reconoce que dichos factores no actúan solos frente a la ocurrencia de los accidentes; sino que también influyen las diferencias individuales como el tipo de personalidad y estilos de afrontamiento en combinación con el contexto social donde trabajan y viven, relaciones interpersonales y el entorno físico de sus trabajos, lo que hace que estos factores se conviertan en factores potenciales para los accidentes laborales. Las investigaciones sobre la accidentalidad confirman la importancia que tiene el factor humano en la ocurrencia o no de los accidentes en el sitio de trabajo (García-Layunta, Oliver, Tomás, Verdú, Zaragoza, 2002). Para explicar de una mejor forma lo anterior, entiéndase que en toda organización existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas, además de sus características fisicoquímicas, como pueden ser: pisos húmedos, poca iluminación y ventilación, ausencia de normas de trabajo, entre otros.; en general todos los

factores denominados “Factores Materiales de Riesgo”, porque no dependen de la persona sino del estado de los materiales; no obstante, sí depende de las personas el buen uso de tales materiales (Parra, 2003).

De otro lado, se hace indispensable mencionar los riesgos psicosociales, catalogados por la OIT (1986, citado por García-Layunta, et al., 2002) como todo aquel factor o factores que se relacionan con la interacción entre el contenido y las organizaciones del trabajo, las formas de dirigir, las condiciones organizacionales; así como también por las competencias y necesidades de los trabajadores. Sheehy y Chapman (1987, citados por García-Layunta et al., 2002) consideraron que, las características del trabajo y organización, así como también las características psicológicas y el comportamiento de los individuos son causantes de los accidentes laborales.

Cox y Cox (1993, citado por García-Layunta, et al., 2002), afirmaron en su informe de salud laboral para la Organización Mundial de la Salud (OMS) que los factores individuales de un trabajador pueden mejorar o empeorar las condiciones de seguridad y salud laboral. Su impacto negativo genera afecciones de tipo física, psicológica, social y propia del trabajo. Dentro de las más reconocidas son enfermedades cardiovasculares, depresión, agotamiento, estrés, agresiones, accidentes, absentismo, insatisfacción laboral respectivamente.

De acuerdo con este recorrido sobre los Riesgos Profesionales, se han intentado evidenciar cuáles son las variables asociadas a la salud y la accidentabilidad en las organizaciones, como complemento de lo anterior, vale la pena mencionar lo expuesto por López-Araujo y Osca, (2010), quienes afirman que variables organizacionales tales como el clima de seguridad, el apoyo social, el estrés laboral, incertidumbre del trabajo, acoso laboral y la discriminación por sexo, muestran una notable influencia sobre la salud psicológica y física de

los trabajadores, y por consiguiente en el aumento disminución en la tasa de accidentalidad. A manera de control de estas variables o factores psicosociales, es factible la reducción de la carga laboral o de todo factor causante de estrés laboral, el fomento de apoyo social entre compañeros y supervisores; realización de evaluaciones de clima de seguridad que pretendan establecer los riesgos y hábitos saludables: psicológicos y físicos de todos los colaboradores de las organizaciones.

Vale la pena mencionar que en Colombia los riesgos profesionales se encuentran ampliamente reglamentados por la Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de la Protección Social.

Hasta este punto en la presente monografía se ha hecho un énfasis en la relación del trabajo y la salud, los riesgos ocupacionales y las variables asociadas a la accidentalidad. En el siguiente capítulo, encontrará información referente a la seguridad laboral, como política firme para el control de los comportamientos y recursos de la organización. La seguridad laboral es la encargada de velar porque la relación entre el trabajo y la salud de los trabajadores persista, es de ahí que se puntualizará en la psicología de la seguridad; es decir, en cómo las conductas humanas interfieren en el buen hacer de las organizaciones. Del mismo modo, se ahondará en el sistema de gestión de seguridad, que no son más que las distintas estrategias utilizadas en las empresas con el fin de mantener o minimizar los índices de siniestralidad laboral. Por último, se abordará el tema central de esta revisión bibliográfica que es el clima y la cultura de Seguridad Organizacional, con el fin de establecer sí éstos son o no factores protectores frente a los riesgos ocupacionales que puedan presentarse dentro de una empresa.

Seguridad y Salud Laboral

La actividad laboral, la industrialización y la globalización en sí mismas, han exigido a todas las empresas alrededor del mundo, la implementación de la seguridad organizacional; no sólo para dar cumplimiento a las normas y políticas de calidad requeridas, sino también porque el bienestar integral de los empleados garantiza el normal funcionamiento de las operaciones empresariales y a su vez, la calidad y la cantidad en la productividad (Expansión, 1992, citado por González, Pando & Aranda, 2002).

Por esta exigencia del medio laboral de hacer uso de las normas de seguridad, resulta necesario ahondar cuestiones como: la psicología de la seguridad, comportamientos seguros, compromisos compartidos entre directivos y trabajadores hacia la seguridad, prevención y predicción de accidentes y/o enfermedades profesionales, entre otros temas, que hacen parte de la Cultura y Clima de Seguridad Organizacional; temáticas que en sus inicios eran tomadas como actividades auxiliares o secundarias, pero que a través de la historia han tomado fuerza, ya sea por las implicaciones sociales (accidentes, daños, lesiones o enfermedades profesionales) y económicas (aumento en los costos, daños en los bienes, entre otros) que tienen en las empresas o por ser factores claves en el buen funcionamiento de la mismas (Fernández, Montes & Vázquez, 2005).

De acuerdo con Parra (2003), la seguridad en las organizaciones comprendida como el uso de técnicas que permitan eliminar o reducir los riesgos que produzcan lesiones personales y daños materiales (equipos, maquinarias o herramientas), es de suma importancia para el desarrollo organizacional, pues, así como el trabajador hace su mayor esfuerzo por alcanzar su máximo desempeño, también se requiere que la empresa proporcione a los empleados condiciones laborales óptimas, garantizándoles seguridad en las prácticas que ellos llevan a cabo.

Conforme a este mismo autor, cuando no se evidencia seguridad en el ambiente laboral, el daño efectuado en incidente, accidente o enfermedad laboral es inminente; estos daños se pueden ver representados entre tantos por errores técnicos del cual no se tenga control, como por ejemplo, al moverse un objeto pesado de su sitio habitual, causaría graves daños a la salud del empleado. Sin embargo, autores como García-Layunta, et al., (2006), afirman que los errores igualmente pueden ser causados por el factor humano, ya que es él en última instancia quien ejerce el control sobre las maquinarias; estos aspectos psicosociales en seguridad y salud laboral son riesgos ocupacionales, por tal razón es pertinente enfocarse de forma holística en las variables que anteceden el comportamiento humano (que por lo general no son las mismas para cada persona), es decir, qué es lo que producen los errores, cuáles son los precursores inmediatos de los accidentes, que de hecho se puede afirmar que son efecto de múltiples causas potenciales. Seguidamente, estos autores apuntan a evaluar las relaciones interpersonales que influyen al trabajador de una u otra manera sobre su comportamiento, expectativas, creencias y percepciones referentes al trabajo.

Psicología de la Seguridad.

Para Meliá (1999) a la hora de intervenir en el comportamiento humano dentro de las organizaciones como principal actor en la prevención de los riesgos ocupacionales, la Psicología de la Seguridad es la más oportuna, pues ha demostrado con sólidos fundamentos científicos y aplicados que sus estrategias y métodos para alcanzar la reducción de la siniestralidad laboral, son eficaces. Este autor también señala que esta disciplina, es una parte de la psicológica que se ocupa del componente de seguridad de la conducta humana, de este modo se interesa por los mecanismos psicológicos, sociales y ambientales que conforman las conductas de los trabajadores. Esta parte de la psicología ha evolucionado en el sector laboral por dos grandes

razones, por la concientización colectiva de que los accidentes y enfermedades profesionales pueden minimizarse o evitarse y así mismo, por los grandes costos que tienen los daños a la salud y a los bienes, no sólo para las empresas, sino también, para las aseguradoras de riesgos profesionales e incluso para la salud pública (Meliá, 1999).

Siguiendo con los estudios en esta área de la psicología, Meliá (1999) propone para su mayor comprensión, dividirla en tres partes: la primera parte netamente teórica, la segunda parte del diagnóstico y la tercera la intervención. A continuación se explicará detalladamente cada una de ellas: Primero el ámbito teórico de la Psicología de la Seguridad, pretende dar explicación y un pronóstico de que tan seguras o inseguras son las conductas. Entendiendo como conducta segura, aquellos comportamientos con componentes positivos y conductas inseguras, como las diversas formas de actuar con componentes negativos; el valor de la seguridad puede ser variable a través del tiempo y de los diferentes contextos. La segunda parte que compone a la Psicología de la Seguridad es el ámbito del diagnóstico, referida al diseño de procedimientos operativos para evaluar la seguridad del contexto, en este caso del sitio de trabajo. La identificación la problemática de seguridad es importante porque ayuda a determinar el plan de acción más adecuado para su resolución. Por último, la psicología de la seguridad está compuesta por el ámbito de la intervención, que pretende reducir la accidentalidad y los diferentes daños a la salud y procura el bienestar integral de las personas, desarrollando planes de prevención (Islas & Meliá, 1990; Meliá & Arnedo, 1998; Meliá, Arnedo & Ricarte, 1998, Meliá & Calzado, 1996, citado por Meliá, 1999).

Más adelante Meliá (2007) aporta a la psicología de la seguridad, la Teoría del Comportamiento Seguro, según la cual para que una persona trabaje segura deben coexistir tres condiciones: *poder* trabajar seguro, *saber* trabajar seguro y *querer* trabajar seguro.

Inicialmente, el *poder* trabajar seguro está estrechamente relacionado con la ingeniería de la seguridad y la higiene industrial, modelos tradicionales de prevención, que se encargan de asegurar que los elementos o herramientas, el espacio y el ambiente laboral estén en buen estado. Luego, para el *saber* cómo trabajar seguro cuando la responsabilidad y las exigencias del cargo son altas, la información y/o formación en seguridad laboral es ineludible, aparte deben estar esencialmente destinadas a identificar correctamente los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, para saber cómo abordarlos, eliminarlos y protegerse, evitando o mitigando su efecto. En caso que se materialicen los riesgos, el saber cómo trabajar es igual de importante al poder trabajar seguros, es decir, los trabajadores deben ser conocedores de los comportamientos seguros que deben ejecutar, siguiendo las técnicas de escape y evitación apropiadas según el caso presentado. La última condición, el *querer* actuar, juega un papel primordial, ya que las dos condiciones mencionadas anteriormente por sí solas no son suficientes, se necesita de la motivación y la disposición del trabajador para actuar de forma segura.

Continuando con la importancia de las conductas de los trabajadores en las empresas, cabe destacar que Meliá y Becerril (2009) traen a colación dos tipos de comportamiento de los trabajadores, que influyen significativamente en el buen funcionamiento del ambiente laboral:

Los comportamientos no saludables, que son aquellos que se relacionan especialmente con el consumo y abuso de drogas, alimentación basada en comidas rápidas y grasas saturadas, poca o ninguna actividad física; por los que se les considera fuentes de inseguridad y pueden causar lesiones menores o accidentes de bajo nivel; este tipo de comportamientos pueden asociarse de manera negativa con los resultados seguros de la organización. Los comportamientos saludables, que son aquellos hábitos o acciones asociados con una adecuada actividad física, alimentación balanceada (Vegetales, frutas, proteínas) y el no consumo ni abuso

de drogas, así como también se relaciona a este tipo de conductas con un ambiente de trabajo saludable, en suma, aquel en donde reine la alta productividad, alta satisfacción laboral, buenos records de seguridad, bajo absentismo y ausencia de violencia laboral. (Quick, 1999; Hellerstedt & Jeffery, 1997; Heslop, Smith, Carrol, Macleod, Hyland & Hart, 2001; Ng & Jeffery, 2003; Pak, Olsen, & Mahoney; citados por Meliá & Becerril, 2009).

Como complemento a lo anterior, vale la pena mencionar lo expuesto por Meliá & Becerril (2009) para quienes existe sólo un modelo que explica cómo los comportamientos no saludables se correlacionan significativamente con la ocurrencia o no de accidentes de bajo nivel y es que la tensión en el sitio de trabajo, la exposición frecuente a factores de riesgos laborales y condiciones de inseguridad, contribuyen a que los empleados tengan conductas no saludables. Por lo tanto, en la medida en que las condiciones de trabajo mejoren, la implementación y cumplimiento de las normas de seguridad se presenten, entonces se reducirá la tensión en el trabajo por lo que los trabajadores desarrollarán hábitos saludables.

Ahora bien, estas conductas, tanto seguras e inseguras como saludables y no saludables son la apertura al estudio de otras variables significativas, que evalúan el curso de la seguridad y salud laboral dentro de una empresa dependientes de las condiciones en que se dan las mismas, y que posteriormente se expondrá en el siguiente apartado de cultura y clima de seguridad.

Cultura y Clima de Seguridad Organizacional

Finalmente se ha identificado que los fallos en los procesos no se pueden atribuir a un solo factor causante, por el contrario, estas falencias deben ser consideradas como consecuencias en conjunto, de los individuos, organizaciones, grupos, el clima y las culturas que refuerzan el diseño, construcción, operación y dirección de los mismos (Boada, Diego & Macip, 2001; Vredenburg, 2002 citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2006)

En efecto, la cultura y el clima son fundamentales en la consecución efectiva de las operaciones empresariales; es por esta razón que otro factor primordial que garantiza la ejecución de comportamientos seguros por parte de los trabajadores, es que todos ellos sean conscientes de la importancia de la seguridad en sus sitios de trabajo. Entre mayor sea la seguridad percibida, más positiva será la actitud y respuesta de los trabajadores hacia la misma (Cohen, 1977; Díaz & Cabrera, 1997; Meliá, 1998; DeJoy et al., 2004; Meliá, 2004; citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2006)

Es por lo anterior que es indispensable hacer la diferenciación entre Cultura y Clima de Seguridad en las Organizaciones, donde el primero de acuerdo con lo expuesto por la Comisión de Seguridad y Salud del Reino Unido (HSC, 1993, citado por Fernández, Montes & Vázquez, 2005) es el resultado de los valores, actitudes, competencias y pautas de los comportamientos de cada trabajador (individual) y del grupo en general (colectivo) que establecen compromisos hacia la seguridad organizacional, así como la forma y competitividad de los programas que favorecen la seguridad y la salud en las empresas.

El clima de seguridad por su parte, se define como las percepciones subjetivas que comparten todos los miembros de la organización (a pesar de tener diferencias individuales) sobre su estructura y procesos relacionados a la seguridad industrial. El clima de seguridad está basado en las condiciones ambientales, en el compromiso de la dirección y la importancia de los trabajadores en las actividades ligadas a la seguridad (Peiró, 1984, citado por Meliá y Sesé, 1999).

Se puede decir entonces que una empresa cuenta con una cultura de seguridad, cuando es consciente de que sus empleados son el recurso más valioso y por ende suscita acciones o actividades en aras de prevenir y proteger su salud, asignando suficientes materiales y dando

prioridad a la seguridad frente a la producción (Fernández, Montes & Vázquez, 2005); en otras palabras, se habla de cultura de seguridad positiva, cuando todo el sistema tiene confianza mutua, desde el cargo más alto hasta el más bajo, también cuando se comparten percepciones sobre lo importante y lo irrevocable que es la seguridad dentro y fuera de la organización, y se realizan consecutivamente medidas preventivas de seguridad (HSC, 1993, citado por Fernández, Montes & Vázquez, 2005) y cuando hay capacidad de reflexión y aprendizaje de una organización o cultura de aprendizaje, por medio de sistemas de recopilación de datos sobre accidentes e incidentes laborales con su respectiva retroalimentación (Díaz- Cabrera, Isla- Díaz, Rolo- González, Villegas- Velásquez, Ramos-Sapena & Hernández- Fernaud, 2008)

En coherencia con lo anterior, vale la pena mencionar que García- Layunta, et al. (2002) encontraron que las empresas que tienen una cultura de seguridad positiva y control sobre las condiciones medioambientales presentan menor frecuencia y gravedad de riesgos potenciales; esto se puede inferir que la cultura de seguridad es un medio para reducir la accidentalidad laboral (Glendon & Stanton, 2000).

Partir de una cultura de seguridad positiva, también es partir desde un nuevo paradigma que deje de lado el estilo autocrático y ponga en marcha un estilo participativo, pero al mismo tiempo, tenga una cadena clara de mando centralizada que permita responder a la situación, sin cuestionar las instrucciones (Díaz-Cabrera et al., 2008). Para conseguir una cultura de seguridad positiva, también es necesario integrar un nuevo elemento, la seguridad compartida, el cual se convierte en un cimiento fundamental para que los empleados y los directivos puedan internalizar y volver como propias las estrategias de seguridad que se implementen en toda la empresa. Este nuevo elemento integrador (seguridad compartida), está determinada por dos grandes e importantes valores: la solidaridad y el compromiso mutuo (trabajadores- directivos)

de tener conductas seguras acorde a los valores, normas y procedimientos establecidos (González, Eizaga, Arroyo & Espina, 2009).

Extendiendo la idea de Cultura Compartida al contexto laboral, Cooper (2000, citado por Díaz-Cabrera et al., 2008) propone un engranaje entre tres factores claves para consolidar la seguridad en las organizaciones. El primer factor es de naturaleza psicológica, o sea, las percepciones y actitudes que tienen los trabajadores sobre seguridad; consecutivamente el factor conductual, relacionado con el rol que ocupan los empleados en su puesto de trabajo; en tercer orden se encuentran los factores relativos a la situación o ambiente organizacional. Cada uno de éstos se evalúa con diferentes indicadores, así por ejemplo, el factor psicológico, es cuantificado por el clima de seguridad, el factor conductual por la evaluación de desempeño y la situación por los sistemas de gestión.

En esta instancia es importante considerar el concepto de Clima de Seguridad, ya que, de acuerdo con lo inicialmente expuesto, este concepto forma parte activa de la cultura de seguridad, la cual define la dinámica entre las percepciones del trabajador y el real cumplimiento de las normas de seguridad. Zohar (1980; 2000 citado por Oliver, Tomás & Cheyne, 2005) delimita el alcance del Clima de Seguridad, refiriéndose a las percepciones compartidas por los trabajadores sobre las políticas, procedimientos y prácticas de seguridad. Sin embargo, el hecho de tratarse de un enfoque tan amplio y evaluar situaciones reales y no ideales, su medición resulta complicado. Por lo anterior este autor sugiere la evaluación de políticas, procedimientos y prácticas que primen en los procesos industriales, frente a otros procesos organizacionales, prestando especial atención a las actitudes y conductas que muestran los supervisores y directivos.

En este orden de ideas, el clima de seguridad se hace real a partir del compromiso de la dirección con la salud y seguridad de los trabajadores y la participación de los empleados en materia de prevención (Debobber y Béland, 1998 citado por Fernández, Montes & Vázquez, 2005); más tarde Fernández, Montes & Vázquez, (2005) confirman que los comportamientos seguros de un trabajador están basados en la buena comunicación entre ellos y los dirigentes, formando un vínculo de confianza y credibilidad entre ambas partes, todo esto es válido en el momento en que haya formación, una estructura organizacional descentralizada, así como compromiso y apoyo organizacional hacia la gestión de riesgos laborales.

El Clima de la Seguridad puede ser cuantificable desde múltiples facetas, ya que este mantiene relaciones tanto con variables individuales (actitudes, percepciones, conductas seguras, atribuciones de los trabajadores, etc.) como con factores psicosociales a nivel organizacional (estilo de liderazgo, cultura de seguridad grupal o por departamentos) (Díaz-Cabrera et al., 2008). Zohar y Luria (2005) apoyan la existencia de un modelo multinivel pues, el clima varía por cada departamento o área que tenga la organización, coexistiendo un clima de seguridad organizacional y un clima de seguridad grupal. Entonces, se puede decir que, las políticas de la empresa respecto a la seguridad percibidas por los trabajadores, es el clima de seguridad organizacional, mientras que por su parte el clima grupal, son aquellas prácticas que realizan los empleados por cada dependencia, puesto que, de acuerdo al objetivo de sus operaciones, su conducta (segura-insegura) varía.

Sin embargo, el clima de la seguridad tiene sus dificultades a la hora de ser medido, Zohar y Luria (2005), estas diferencias es lo que se conoce como variabilidad climática. A nivel grupal o por dependencias existe cohesión entre las percepciones (del mismo área), pero a su vez, diferencias entre las percepciones de las distintas dependencias, subunidades, departamentos

o plantas de una misma empresa (de distintas áreas), dado por el estilo de liderazgo y las metas a cumplir de cada una de ellas, resultando distintas evaluaciones de clima.

Otras asignaciones que contempla la medición del Clima de Seguridad son la *fuerza* y el *nivel*. La fuerza es el nivel de congruencia de las percepciones de los trabajadores en la misma dependencia (nivel grupal), es decir, máximo acercamiento de las percepciones de seguridad de los trabajadores y baja variabilidad; mientras que el nivel es el promedio de las percepciones positivas o negativas de los miembros de un grupo sobre las políticas, procedimiento y prácticas (Oliver, Tomás & Cheyne, 2005). Para acortar las brechas de la variabilidad climática entre las dependencias de la organización, Zohar y Luria (2005) proponen motivar al personal tanto a nivel grupal como a nivel organizacional, por ejemplo, ellos recomiendan utilizar técnicas como la evaluación de desempeño, de tal forma que se refuerce o se castigue dependiendo de los resultados que tenga el trabajador. A nivel grupal, es común la administración de los refuerzos positivos, críticas, asignación de turnos de trabajos deseados, elogios o quejas formales y a nivel organizacional, es efectiva la transferencia de puesto de trabajo o aumento de sueldo.

Esto en la práctica contrasta por el tiempo de entrega del reforzador, en tanto un elogio es casi que inmediato, el aumento de sueldo perdura hasta que la empresa organice sus recursos.

Gestión de la Seguridad y Salud Laboral.

Luego de una revisión de la contextualización de la temática, Fernández, Montes & Vázquez (2005) afirman que la cultura de seguridad puede estar integrada por dos componentes fundamentales: el clima de seguridad (actitudes y comportamientos de los colaboradores) y por el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral (políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la prevención del riesgo).

Desde 1996 se está hablando de gestión de seguridad, su inicio radica en la delimitación que le concedió la British Standards Institution, quien afirmó que la gestión de seguridad es una estructura hecha a base de políticas, procedimientos y prácticas que interactúan de modo organizado para asegurar las actividades realizadas. No obstante, sí en la gestión de seguridad no hay participación, comenzando por la alta gerencia, los jefes de sección y los trabajadores, y además no es diaria, sumándole a esto, tampoco está ligada a otros sistemas de gestión (calidad, medioambiental), es de esperarse que los resultados se acerquen a niveles altos de accidentabilidad laboral y baja identificación con las estrategias implementadas (Fernández, Montes & Vázquez, 2005).

Otro de los factores que actúa como enemigo de la gestión de la seguridad es el tiempo, la presión por terminar la obra y el hecho de ser lo más competitivos posibles en el mercado laboral, hace que se desencadenen diferentes tipos de riesgos que atentan contra la calidad de vida de los trabajadores (Blasco, 2000). Por ejemplo, la escasez de recursos económicos y el personal a disposición, afectan representativamente la seguridad en las organizaciones; en tal caso, la dirección debe aprovechar los recursos que se tengan disponibles en pro de la reducción de la siniestralidad laboral, siendo consecuentes con las políticas y estrategias empresariales (Fernández, Montes & Vázquez, 2005).

Actualmente, la obligación de toda organización socialmente responsable es tener altos niveles de seguridad, para ello, se deben tener en cuenta los riesgos latentes (accidentes y enfermedades profesionales) y la seguridad debe considerarse como un valor y un estado de las organizaciones relacionadas con la calidad de vida. Para cumplir con esa tesis, se trabaja en asociación la Gestión de la Seguridad y la Gestión de Riesgo; siendo éste, complemento para el desarrollo de un conjunto de actividades dedicadas a promover y mantener comportamientos

seguros y desviar, anular o eliminar las fuentes de riesgo y comportamientos inseguros en el proceso. Esta última parte compromete la gestión del riesgo en la medida en que analiza las posibles fuentes y procesos de riesgos que dañan la salud de los trabajadores (Blasco, 2000).

De otro lado, Blasco (2000) propone trabajar la gestión de la seguridad a partir de un enfoque sistemático y psicosocial, ya que el solo cumplimiento de la legislación y los avances tecnológicos, no asegurará la emisión de comportamientos seguros en una organización. En este sentido, la gestión de la seguridad como actividad organizada, debe basarse en una serie de acciones, de las cuales se destacan: la prospección, es decir, evaluación primaria de los riesgos que den cuenta de las disfunciones, para poder anticiparse a cualquier eventualidad. La elaboración de normas, que delimitan los procesos y conducen a toda la organización hacia conductas seguras.

La promoción y mantenimiento de las conductas seguras, por medio de la formación-información a todos los colaboradores de las organización. La incorporación de diseño de procesos y dispositivos a la filosofía de la seguridad de la empresa. La investigación de los incidentes antes y después de su ocurrencia, lo cual permite en el futuro tomar acciones para evitar consecuencias de alto nivel. Las investigaciones sobre características del comportamiento individual y colectivo en situaciones de emergencia o en situación de prevención social, que garantiza de cierto modo que las conductas de cada individuo se adapten a las conductas colectivas adecuadas que se deben ejecutar durante las emergencias o antes de estas.

Así mismo, procesos como la selección del personal, la inducción y el entrenamiento, también se constituyen en herramientas que garantizan la prevención de accidentes, ya que a partir de los mismos se debe informar a los trabajadores acerca de las distintas normas y conductas de seguridad que deben usar mientras llevan a cabo sus labores. Otra acción relevante

es la formación y desarrollo del personal para la seguridad, este tipo de actividades se deben realizar con regularidad, para que los empleados estén a la vanguardia con los procedimientos y equipos de seguridad adecuados para cada cargo. En suma, la comunicación de riesgos, se debe coordinar de manera interna y externa en las organizaciones, tomando como base las políticas y acciones en seguridad propias de la empresa.

A propósito de lo anterior, Fernández, Montes y Vázquez (2005) también confirman seis dimensiones claves para la buena gestión de la seguridad organizacional y la salud laboral, que a su vez favorecen la reducción sostenida de la siniestralidad en las empresas:

1. Desarrollar políticas de prevención donde la empresa muestre su compromiso con la seguridad, expresando de manera formal objetivos, principios y acciones a seguir en pro de la seguridad y la salud laboral (Donald & Canter, 1994; Coyle, Sleeman & Adams, 1995; citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2005).

2. Fomentar la participación de los colaboradores en acciones de seguridad y salud, cuyas finalidades sean la promoción de comportamientos seguros; así mismo, por medio de incentivos o consultas sobre su bienestar laboral, integrar a los trabajadores en la toma de decisiones (Zohar, 1980; Glennon, 1982; Reason, 1990; Lee, 1998; Eiff, 1999; Vredenburg, 2002; Silva, Lima & Baptista, 2004; citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2005)

3. Con miras al mejoramiento de las capacidades, aptitudes y habilidades de los trabajadores frente al riesgo, se propone como dimensión el formar y promover sus competencias (Shafai- Sahrai, 1971; Zohar, 1980; Glennon, 1982; Ostrom, Wilhelmsen & Daplan, 1993; Cooper & Philips, 1994; Glendon, Stanton & Harrison, 1994; Donald & Carter, 1994; Coyle *et al.*; Shannon, Mayr & Haines, 1997; Cox, Thomás, Cheyne & Oliver, 1998; Lee, 1998;

DePasquale & Geller, 199; Fleming, 2000; Grote y Künzler, 2000; Guldenmund, 2000; O´Toole, 2002; Vredenburg, 2002; Silva *et al.*; citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2005)

4. Otra dimensión no menos importante es el poder comunicar y transferir información a todos los trabajadores sobre el contexto laboral, sus riesgos y las diversas formas de hacerles frente (Shafai- Sahrai, 1971; Zohar, 1980; Ostrom *et al.*, 1993; Glendon *et al.*, 1994; Donald & Carter, 1994; Berends, 1996; Cabrera, Isla & Vilela, 1997; Shannon *et al.*, 1997; Cheyne, Cox, Oliver, Tomás, 1998; Lee, 1998; Fleming, 2000; Grote y Künzler, 2000; Rundmo & Hale, 2003; Vredenburg, 2002; Wiegmann, Zhang, Von Thaden, Sharma & Mitchell, 2002; Mearns, Whitaker & Flin, 2003; DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg & Butts, 2004; Silva *et al.*, 2004.; citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2005)

5. Planear acciones por hacer, teniendo en cuenta aspectos como: a) planificar preventivamente, es decir, desarrollar estrategias para poner en práctica las políticas y tareas pertinentes en miras de evitar la ocurrencia de accidentes y b) realizar un plan de emergencias con el fin de tener claras las acciones a realizar, para responder de manera rápida y eficaz ante cualquier suceso, tratando de reducir al máximo consecuencias catastróficas (HSE, 1997; Guldenmund, 2000; O´Toole, 2002; citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2005)

Por medio de los análisis sobre las condiciones laborales y de los accidentes e incidentes ocurridos dentro de las organizaciones (control interno) y a su vez, por la comparación con otras empresas (Técnicas de Benchmarking), se debe controlar y revisar las acciones realizadas en la organización en pro de la seguridad (Shafai-Sahrai;1971; Zohar, 1980; Donald & Canter, 1994; Cabrera *et al.*, 1997; HSE, 1997; Shannon *et al.*, 1997; Lee, 1998; Grote & Künzler, 2000; Vredenburg, 2002; citados por Fernández, Montes & Vázquez, 2005).

Son muchas las condiciones que se deben tener en cuenta, para mantener el bienestar integral de los trabajadores, de esta manera se puede concluir que todo trabajador debe ser compatible con su puesto de trabajo, en términos de capacidades y habilidades tanto físicas, como emocionales y mentales; por tanto, sí los trabajadores mantienen una percepción buena sobre el entorno laboral en el que se desenvuelven, es posible que perciban calidad y salud laboral dentro de las organizaciones. No obstante, en caso de que el trabajador perciba el entorno laboral como una situación adversa estaría indicando la presencia de un problema de salud laboral a solucionar (Martín, Luceño, Jaén & Rubio, 2007). Por tal razón, las nuevas condiciones laborales han exigido a las organizaciones replantear el Bienestar Organizacional, la Salud y la Seguridad en el trabajo como principios básicos (Spark, Faragher y Cooper, 2001, citado por Andrade & Gómez, 2008). Y mejor aún, sí la modificación a las políticas de seguridad y del bienestar de los trabajadores se ve representado en la percepción del clima y en la cultura misma de las organizaciones.

Avances en el estudio de la Cultura y Clima de seguridad.

Son muchas las investigaciones que se han realizado alrededor del mundo acerca de las percepciones que tienen los trabajadores sobre la seguridad empresarial. Así mismo, diferentes autores han investigado acerca de las formas de medir o evaluar el clima y la cultura de seguridad organizacional, por lo que resulta necesario en la presente monografía describir algunos de los avances investigativos que se han hecho al respecto.

Para mantener un orden sobre los temas a tratar, a continuación, encontrará un recorrido por los avances en las investigaciones en materia de clima y cultura de seguridad laboral, iniciando por una de los aportes más significativos que han realizado acerca de cultura de seguridad, tomando como base de inicio que son más los estudios que han hecho al clima de

seguridad, que a la cultura de seguridad. Así mismo, se tuvieron en cuenta la conexión entre temáticas y en algunos casos las fechas en las cuales fueron realizadas dichas investigaciones y publicaciones.

Así pues, vale la pena presentar una de las investigaciones que se han realizado a través del tiempo acerca de la cultura de la seguridad organizacional, la cual aglomera el impacto del clima de seguridad en las organizaciones; es decir, cómo las percepciones de los empleados acerca de la seguridad por áreas o departamentos, tienen gran influencia en el resto de la organización y son adoptadas como propias (se visiona cultura). Además la cultura anota una importante participación al área de salud y seguridad industrial; esto permitiría concluir que, la cultura se da en aras de velar por el cómo la participación compartida (directivos- empleados) en los distintas actividades en pro de la seguridad y la salud de los colaboradores de la organización se internalizan en la vida de cada uno de ellos (Díaz-Cabrera et al., 2008).

Estos mismos autores, en sus revisiones teóricas acreditan dos facetas relevantes de la cultura de seguridad, conocidas como la cultura de aprendizaje y cultura de información como bases para sentar comportamientos seguros, para lograrlo, se deben hacer recolecciones de datos sobre accidentes e incidentes ocurridos con anterioridad en las empresas, cómo ocurrieron, por qué ocurrieron y cuáles fueron sus consecuencias; luego de obtener esta información, ésta es suministrada a todos los trabajadores, para que ellos aprendan de estas situaciones y por ende crear una cultura de conductas seguras.

Es igualmente importante destacar que, unos de los autores que más aportes han realizado a la forma de medir el clima de seguridad son Meliá y Sesé, quienes en 1999 diseñaron un instrumento valioso y fiable compuesto por seis escalas para medir dicho clima. La escala está

compuesta por seis subtests que evalúan las dimensiones del clima de seguridad, a pesar de su naturaleza heterogénea en cada empresa.

El instrumento realizado por estos autores fue denominado C3/15, el cual está conformado por siguientes ítems: interés de la empresa en seguridad (IES), estructura organizacional de la empresa (EOS), formación e información en seguridad (FIS), respuesta de los encargados en seguridad (RES), Respuesta de los compañeros en Seguridad (RCS) y (Acciones de la empresa hacia la Seguridad (AES). La característica principal de este cuestionario es que los aspectos relativos al ambiente, a las estructuras formales de seguridad y a las conductas organizacionales implicados en la ocurrencia o no de los accidentes ocupacionales, están analizados de forma separada; es decir, los resultados del clima de seguridad dependerán de los canales comunicativos, de los comportamientos seguros e inseguros de los trabajadores, de las estructuras de la organización, y de la prevención o manejo que tenga la empresa sobre la seguridad y salud laboral (percepciones compartidas de los trabajadores).

En 2005 Oliver, Tomás y Cheyne, como consecuencia de lo anterior, quisieron examinar qué tan compartidas son las percepciones de los empleados en el clima de seguridad, hallando como resultado que en efecto, el clima de seguridad sí es socialmente construido por los trabajadores de una misma empresa. Donde factores como las condiciones ambientales, los riesgos ocupacionales, los objetivos y estándares de seguridad, la gestión de seguridad y la comunicación son considerados indicadores de las percepciones compartidas; mientras que por su lado la participación del personal y la responsabilidad individual tienen puntuaciones bajas. En estas circunstancias las variables relacionadas a las personas anclan las percepciones compartidas, por consiguiente los autores proponen estudiarlas por unidades (dimensiones) y no como conjunto.

Del mismo modo, Fernández, Montes y Vázquez (2005), están de acuerdo con los factores que integran el clima de seguridad y así mismo, con las dimensiones que se deben tener en cuenta para su medición; sin embargo, agregan que el compromiso de la empresa hacia la seguridad y la implicación de los trabajadores en ella son componentes esenciales dentro del buen clima de seguridad empresarial, sin dejar atrás el sistema de gestión de seguridad, el cual se ve directa e indirectamente reflejado en la cohesión del grupo, el apoyo y la donación de recursos financieros, materiales y humanos. Los anteriores factores organizacionales son los predisponentes para que el trabajador cometa imprudencias o no en el sitio de trabajo, por ejemplo si el manejo de maquinarias es seguro o no (Reason, 1998 citado por Fernández, Montes & Vázquez, 2005). En consecuencia la organización tiene en sus manos la posibilidad de gozar de un ambiente seguro y saludable.

Estas dimensiones se han ido recapitulando en el transcurso del tiempo, sin embargo la esencia de ellas permanece. Fernández, Montes y Vázquez (2006) valida un vez más la escala de seguridad climática, proponiendo como dimensiones las siguientes acciones, el desarrollo de una política de prevención (que exprese formalmente objetivos, principios y directrices en materia de seguridad y salud laboral), el fomento de la participación de los empleados en las actividades de seguridad y salud laboral, la comunicación y transferencia de información sobre el medio de trabajo, sus posibles riesgos y la forma de combatirlos, la planificación de tareas a emprender, haciendo la distinción entre planificación preventiva y planificación de emergencia.

La última dimensión propuesta por los autores es el control y revisión de las actuaciones realizadas por la organización, analizando incidentes dentro de la empresa y comparándolos con los sucesos ocurridos en otras empresas del mismo sector económico, con niveles de riesgos

similares; es de por ello que se analizan en dos subdimensiones, el control interno y las técnicas de Benchmarking respectivamente.

En concordancia con lo anterior, se puede afirmar que el clima de seguridad es un constructo valioso para evaluar la organización en términos de condiciones de trabajo, administración de recursos, implicación de la dirección, la participación activa de los empleados, y el sistema de gestión en materia de seguridad y salud laboral. En el caso del clima de seguridad y debido a su naturaleza socio-cognitiva, Zohar y Luria (2005) proponen que éste sea medido por las percepciones que obedecen a los representantes de la organización (entre empleados, supervisores y altos mandos), de lo que resultan diferentes líneas de investigación relacionadas a las dimensiones que cobijan su interpretación.

Estas últimas afirmaciones de Zohar y Luria (2005) la sustentan, al probar un modelo multinivel del clima de seguridad, donde interactúan dos factores protectores, la fuerza del clima y la variabilidad climática de los diferentes niveles de la organización. Estos autores encontraron que la fuerza del clima de seguridad a nivel organizacional puede pronosticar la fuerza del clima de seguridad a nivel grupal (por departamentos o áreas), cuando se impone la seguridad frente a la producción; lo que sería una activa supervisión y compromiso de la dirección con los procedimientos y prácticas de sus empleados. En este sentido la variabilidad del clima se relacionó negativamente con la fuerza del clima a nivel organizacional y la formalización de procedimientos, en caso contrario sería que la no coherencia entre la supervisión y las políticas formales de la empresa disminuiría la variabilidad climática.

En otra línea, se encuentran los estudios de García- Layunta, et al., (2006), quienes integraron el clima de seguridad, la salud, el estrés y la satisfacción laboral en el sector textil. Para ello utilizaron el modelo de regresión lineal múltiple, por medio del cual estimaron las

actitudes hacia la seguridad como medida del clima de seguridad, resaltando que éste es un alto predictor de la salud mental y la vitalidad del trabajador, lo que impacta directa o indirectamente sobre la satisfacción laboral. Según estos investigadores, sí un trabajador se encuentra satisfecho laboralmente, también estará en términos generales con todos los aspectos de su vida laboral. En fin, el clima de seguridad y salud laboral *protege* al trabajador de problemas de salud (estrés laboral) y mejora la satisfacción laboral, dicho en otras palabras, un trabajador seguro en su contexto laboral (condiciones físicas, económicas, sociales, uso de capacidades y perspectivas en el trabajo) es un trabajador satisfecho.

Por otra parte, López-Araujo y Osca (2010) intervinieron en el clima de seguridad y los niveles de accidentalidad, para esto retomaron el estudio de Goldenhar y su equipo (2003) sobre el modelo explicativo de los accidentes e incidentes laborales; dentro de sus propósitos de estudio suscitan la diferencia existente entre el modelo original (utilizado por Goldenhar) y el propuesto por ellos, encontrando que la divergencia reside, en que los primeros hicieron un estudio simultáneo del malestar psicológico y el malestar físico como mediador de los accidentes e incidentes laborales y no los separan. Mientras que por su parte, los resultados de López-Araujo y Osca (2010) sobresalen no solo por delimitar el modelo en una ecuación estructural sobre el nivel de accidentalidad laboral, sino porque explica el 7% de las causas del accidente laboral.

En resumidas cuentas, cuando los factores psicosociales influyen en la salud psicológica y la salud física del trabajador, los niveles de accidentalidad se alteran. De este modo, el modelo recoge dos posibles antecedentes del accidente y del incidente (siendo de distinto origen), es así que, mientras el incidente es predicho por el malestar psicológico, el accidente laboral es antecedido por el malestar físico.

Hasta este punto se han presentado algunas de las investigaciones más relevantes que se han realizado acerca de las distintas escalas de medida, el clima de seguridad como factor predictor de los accidentes e incidentes laborales, el clima de seguridad relacionado con la satisfacción laboral y las percepciones compartidas, pero aun no se ha profundizado en el clima de seguridad con sus distintas variables influyentes, que si bien no están directamente relacionadas con la seguridad, pueden llegar a ofrecer una explicación a los buenos resultados del clima de seguridad. Así pues, Clarker (2010) fue quien desarrollo un modelo integrador de seguridad bajo estas condiciones, para ello, utilizó el meta-análisis y su objetivo específico era identificar la relación existente entre el clima de seguridad, el clima psicológico (atribuciones sobre la organización), la salud general y los resultados individuales de seguridad. Otra particularidad en este estudio fue la relevancia que le dio al clima psicológico por su amplia cobertura en el clima de seguridad y por reflejar las percepciones de los empleados sobre el ambiente laboral, configurando los resultados de la misma.

Otra de las categorías del clima psicológico, como estilo de liderazgo, apoyo entre compañeros y supervisores, estilo de comunicación e intercambio de información, generan mayor responsabilidad al momento de actuar; es decir, las actitudes hacia el trabajo ejercen cierto dominio en los comportamientos seguros y la salud general y a su vez, intervienen sobre el clima de seguridad. Pese a la fuerte relación del clima psicológico y los comportamientos seguros, no se puede afirmar que dichos compartimientos tienen una relación directamente proporcional con el clima psicológico (Clarke, 2010).

Otra investigación que vale la pena mencionar acerca del clima de la seguridad y que lo diferencia del clima de seguridad psicosocial (PSC sus siglas en inglés), es la realizada por

Dollard y Bakker (2010); estos autores definen este concepto a partir de las políticas, procedimientos y prácticas para la protección psicológica y la seguridad de los trabajadores.

Estos autores también están de acuerdo con que el apoyo (social, emocional y económico) entre grupos y el estilo de liderazgo, fortalece el clima de seguridad, pero, ellos encasillan estos factores dentro del clima psicológico y como era de esperarse encuentran variabilidad por niveles de medición (individual, por departamentos y por organización). Entonces, el PSC es una forma de medir la salud psicológica de los trabajadores versus la producción, en este orden, los factores que afectan la salud psicológica y el compromiso del trabajador con la tarea, son las demandas y los recursos que tenga el trabajador, ya que al presionar al trabajador (demanda) hay un desgaste de la reserva energética externalizándolo en problemas psicológicos, por tanto, un estilo de gestión hacia el apoyo en el bienestar psicológico daría recursos para afrontar demandas y trabajadores motivados hacia el trabajo (Bakker & Demerouti, 2008, citado por Dollard & Bakker, 2010).

En definitiva, el PCS funciona como indicador de las exigencias del trabajo, recursos del trabajo, habilidades del trabajador y las demandas emocionales a través del tiempo que facilita la construcción de ambiente laborales seguros; aparte es una alternativa para cualificar el bienestar psicológico y reducir los problemas psicológicos que unifica tres importantes áreas: el clima de seguridad, la psicológica de la seguridad y el estrés laboral (Dollard & Bakker, 2010).

Discusión y Conclusiones

Hoy día el sistema laboral ha avanzado y ha traído consigo nuevas condiciones laborales, factores como la sobrecarga mental, nuevas tecnologías de información y comunicación, evaluación del desempeño por competencias y el trabajo en equipo, inciden en la salud laboral del recurso humano disponible en la organización (Gómez, 2007). Debido a esto las organizaciones tienen otra responsabilidad y, es controlar las condiciones del sitio de trabajo y proteger al empleado ante riesgos venideros, dado estas circunstancias el buen funcionamiento (físico, mental y social), el desempeño y la calidad de trabajo que se haga, dependerá del sistema de gestión de seguridad y salud laboral. Esta vía es válida en cuanto, a que, reduce la siniestralidad laboral y aprecia la vida humana.

Conseguir que dentro de la empresa la salud y la seguridad laboral tengan relaciones positivas con los resultados en las evaluaciones periódicas de control, es tarea de todos los miembros de la organización, involucrados en el clima de seguridad que se vivencia, pues es, a partir de su percepción que se puede apreciar la cuantificación en tendencias laborales relacionadas con prácticas sanas y seguras.

En la medida en que la cultura de seguridad sea positiva, los resultados obtenidos en el clima de seguridad igualmente serán positivos. El clima de seguridad es la forma más ajustada de intervenir en la cultura para indicar cuáles son las políticas, procedimientos, y prácticas reales que la organización hace para mejorar, mantener y promover la salud y la seguridad laboral frente a otros procesos industriales (Zohar, 2000, citado por Oliver, Tomás, & Cheyne, 2005). Además, el clima de seguridad está compuesto por indicadores que examinan el comportamiento deseado tanto de la dirección, los supervisores como de los trabajadores, es así como son la raíz de excelentes resultados del clima de seguridad (Zohar & Luria, 2005).

En el contexto real sería la afinidad entre el compromiso de la dirección con el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral, efectivo liderazgo, participación de los trabajadores, apoyo social y cohesión del grupo de trabajo; es como un ciclo que emana del compromiso de la dirección con el sistema de gestión de seguridad y reducción del riesgo, continua con las percepciones positivas de los empleados acerca de dicha gestión, sintiendo pertenencia con la cultura de seguridad, para finalmente estar satisfechos actuando seguramente (Clarke, 2010).

Así mismo, los diferentes autores consultados coinciden en afirmar que la consecución de los resultados de un buen clima de seguridad, no siempre es igual, ya que dentro de la misma organización existe variabilidad; de acuerdo con lo anterior, Zohar y Luria (2005), presentan una nueva dirección hacia los niveles de análisis del clima de seguridad, al proponer que las prácticas de supervisión fundadas en el sistema de gestión de seguridad pueden llegar a constituir el nivel medio del análisis, refiriéndose a las percepciones de control y las expectativas en materia de seguridad. Por otro lado, los datos de la medida climática, deben estar sujetos no solo a los empleados de primera línea, sino también a los supervisores de los mismos, quienes conformarían el nivel medio; entonces la jerarquía quedaría así, todos los miembros de la organización constituyen el nivel organizacional, a nivel grupal los departamentos o subunidades y los supervisores de las prácticas de gestión serían el nivel medio. De acuerdo con lo anterior, el nivel medio a una situación real, los resultados del clima de seguridad se obtendrían por el informe de los coordinadores de gestión y los empleados que se encuentran a cargo de los supervisores, puesto que son ellos los que tienden a estar al tanto de las prioridades, aplicación y respeto de las normas de seguridad.

Por otra parte, las nuevas líneas de investigación en psicología de la salud ocupacional han cambiado las formas de intervenir en la cultura y clima de seguridad. Desde este

planteamiento Díaz- Cabrera et al., (2008) consideran que la intervención de la cultura debe darse a partir de las evaluaciones de las creencias y valores del trabajador (dato subjetivos), así como también del sistema de gestión de la empresa (prácticas seguras, políticas, procedimientos, etc.) como recursos objetivos y no solo con datos específicos de accidentes e incidentes laborales. Salanova y Llorens (2009) se muestran de acuerdo con la dirección de las futuras investigaciones, encaminándolas hacia un estilo holístico y positivo de la salud lo cual implica el desarrollo de nuevos estudios que sustenten o desaprueben teorías sobre los factores ocupacionales dentro de las empresas, en especial los factores psicosociales.

Es así como los retos en las investigaciones deben concebirse desde el bienestar y no desde el malestar psicológico, incluyendo conceptos como el engagement y savoring, los cuales según Salanova y Llorens (2009) son constructos adecuados para dar cuenta del funcionamiento del trabajador y sus aspectos positivos. Las evaluaciones de cultura y clima de seguridad deben ser una integración entre la valuación de los peligros, los daños psicosociales y las fortalezas de los factores organizacionales; no obstante, la eficacia de la evaluación radicará en la retroalimentación inmediata que se dé para cada caso, o sea, cuando la conducta es insegura un castigo, por lo contrario conductas seguras refuerzo (Salanova y Llorens, 2009). No obstante, la eficacia radicará en la retroalimentación inmediata que se dé para cada caso, o sea, cuando la conducta es insegura deberá presentarse un castigo o una retroalimentación negativa, lo cual extinga la conducta, por el contrario sucederá con las conductas seguras, las cuales si se dan deberán ser reforzadas, con el fin de que éstas se repitan (condicionamiento operante) (Meliá, 2007).

Igualmente vale la pena mencionar que muchos de los estudios que se han realizado para verificar si las percepciones compartidas pueden cambiar o no con el tiempo; es decir, si la

cultura se puede transformar con el transcurrir de los años de acuerdo a las estructuras organizacionales, al ambiente organizacional, a los distintos sistemas de gestión de seguridad, entre otros factores, han arrojado que existe la necesidad de hacer estudios longitudinales y no transversales, con el fin de que los resultados puedan ser más confiables y válidos (Oliver, Tomás, & Cheyne., 2005; Salanova & Llorens, 2009; Clarke, 2010; López-Araujo & Osca 2010).

En lo relacionado con los instrumentos de medida, López-Araujo & Osca (2010) recomiendan utilizar herramientas objetivas para cuantificar las percepciones del trabajador mediante las respuestas psicofisiológicas en línea, haciendo evaluaciones periódicas como respuestas preventivas.

Otra sugerencia es ampliar los estudios del clima de seguridad a diferentes sectores industriales, pues el sector industrial es un moderador entre el clima de seguridad, el clima psicológico y los comportamientos seguros.

Por último, Clarke (2010) expone puntos como evaluar la interacción entre el control ejercido sobre el trabajo, las demandas y los mecanismos que vinculan la salud y el bienestar psicológico y su propensión a los accidentes laborales, e investigar sobre la influencia de las normas sociales y de organización en el clima de seguridad.

En Colombia, son pocos los esfuerzos y las estrategias sostenidas sistematizadas que se hayan generado en pro de la promoción y prevención de la salud y la seguridad en el trabajo; y que a demás tengan una conceptualización clara y concreta; por lo que los distintos gremios, los sectores productivos y las autoridades reguladoras deben iniciar gestiones que garanticen al trabajo como una fuente de salud para toda la población (García, 2009).

Como forma de reafirmar lo anterior, García (2009), trae a colación la conclusión a la que llegó la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo en 1996, la cual asegura que la promoción de la salud en los distintos lugares de trabajo no es más que unir los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad misma; con el fin de mejorar la salud y el bienestar de las personas mediante actividades que promuevan la participación activa y el fomento del desarrollo individual y colectivo.

Tener en cuenta la cultura y el clima de seguridad es un paso para mitigar los posibles riesgos ocupacionales y mejorar la salud laboral. Las medidas del clima de seguridad como son las en última instancia son las organizaciones las que controlan las condiciones laborales y la conducta insegura de los trabajadores (Gómez, 2007)

En resumen, las actualizaciones en clima de seguridad se basan en combinar factores como el desempeño organizacional, el bienestar psicosocial, la carga mental, la dificultad de la tarea, las condiciones laborales, (Salanova & Llorens, 2009) y las percepciones de diferentes niveles de la empresa tanto individuales, como por departamentos y a nivel organizacional (Zohar & Luria, 2005), lo anterior, no solo en grandes empresas sino también en medianas y pequeñas organizaciones. Al culminar las evaluaciones de clima de seguridad, estas son comparadas con las valuaciones realizadas en otras compañías que hagan parte del mismo sector económico e industrial.

A manera de conclusiones, se puede afirmar que la ergonomía y la psicología aplicada son las dos áreas de especialización destinadas a desarrollar el cambio organizacional que garantice la prevención de los riesgos psicosociales; no obstante, las nuevas demandas laborales han provocado avances en las investigaciones en esta materia. La psicología del trabajo y de las organizaciones no se puede quedar atrás sí quiere posicionarse a la misma altura que la medicina

del trabajo o las ingenierías. Es así como su esfuerzo debe estar destinado a mejorar las investigaciones y difundirlas a todos los sectores (cuando se hace desde una universidad mejorar la transferencia a la empresa); a proponer modelos teóricos que den explicaciones a los agentes causales del riesgo psicosociales y sus consecuencias nocivas; a crear nuevas estrategias de intervención para potenciar el clima y la cultura de seguridad y disminuir la resistencia al cambio; a elaborar mapas de riesgos o clasificar los riesgos por ocupación, familiares ocupacionales, por sector, entre otros; a realizar informes periciales del análisis de las causas de los daños o enfermedad; y a cooperar en la realización de auditorías, especialmente las concernientes a los riesgos psicosociales (Peiró & Bravo, 1999).

Así mismo, es importante mencionar que las intervenciones parecen tener mayor énfasis en acciones correctivas en lugar de ser preventivas, ya que, se centran en la reducción del estrés y no en reducción de la presencia de fuentes estresoras en el trabajo. Incluso, cuando ocurren accidentes o incidentes laborales, las miradas se enfocan en los individuos y no en la organización, siendo esta último el actor principal de la seguridad laboral (Peiró & Bravo, 1999).

En definitiva y para concluir esta sección, el clima y la cultura de seguridad organizacional, son dos temáticas de gran relevancia para el buen funcionar de las operaciones en las empresas, por lo que exigen a viva voz, mayor atención por parte tanto de los empleados como de los directivos, de tal forma que puedan convertirse en predictores de la aparición de riesgos ocupacionales, y a su vez mantener o minimizar a lo sumo los índices de accidentalidad y de incidentalidad. Para que lo anterior se presente de la mejor manera, los profesionales de la psicología, desde su formación deben interesarse en el estudio de ellas, enfatizando en los factores o las dimensiones que las integran, en las formas de evaluarlas de forma separada, en los distintos programas de gestión de la seguridad que se pueden implementar en las empresas, para

garantizar que las actividades empresariales sean exitosas, que generen ganancias y que a la vez, sean seguras.

Referencias

- Andrade, V. & Gómez, J. (2008). Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento psicológico*, 10 (4), 9-25. Recuperado de <http://portales.puj.edu.co/psicorevi> <http://www.casadellibro.com/libro-tecnicas-de-prevencion-de-riesgos-laborales-seguridad-e-higiene-del-trabajo-9-ed/2900001214697> [sta/components/com_joomlib/ebooks/PS10_9-25.pdf](http://www.casadellibro.com/libro-tecnicas-de-prevencion-de-riesgos-laborales-seguridad-e-higiene-del-trabajo-9-ed/2900001214697).
- Benavides, F., Ruiz-Frutos, C. & García, A. M. (2006). Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (pp.49-50). Barcelona: Masson. Recuperado de http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL71/71_4_409.pdf.
- Blasco, R.D. (2000). De la gestión de riesgos a la gestión de la seguridad. Aspectos humanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (3), 299-327. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=27&hid=104>
- Carlos, S. (2009). Análisis del Sistema de Recopilación y Reporte de Lesiones Profesionales Mortales de La Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Ciencia y Trabajo*, 2 (31), 32-36. Recuperado de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/31/8.pdf>.
- Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 553–578. DOI: 10.1348/096317909X452122
- Cortés, J.M. (2007). Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo. Madrid, España: Editorial Tébar. Recuperado de

<http://www.casadellibro.com/libro-tecnicas-de-prevencion-de-riesgos-laborales-seguridad-e-higiene-del-trabajo-9-ed/2900001214697>.

Decreto 1295. (1994). Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social (Actualmente Ministerio de Protección Social. Colombia. Arts.: 80, 90, 110. Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>.

Díaz- Cabrera, D., Isla- Díaz, R., Rolo- González, G., Villegas- Velásquez, O., Ramos- Sapena, & Hernández- Fernaud, E. (2008). La Salud y la Seguridad Organizacional desde una Perspectiva Integradora. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 83-91. Recuperado en <http://www.cop.es/papeles>.

Dollard, M. & Bakker A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 579–599.
DOI:10.1348/096317909X470690.

Fernández, B., Montes J.M. & Vázquez, C. (2005). Antecedentes del Comportamiento del Trabajador ante el Riesgo Laboral: Un modelo de Cultura positiva hacia la Seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 3(21) 207-234. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=15&hid=104>.

Fernández, B., Montes, J.M. & Vázquez, C. J (2006). Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral: Desarrollo y Validación de una Escala de Validación. *Revista Europa de Dirección y Economía de la Empresa*, 3 (12), 77-93. Recuperado por <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2471537>

- García-Layunta, M., Oliver, A., Tomás, J.M., Verdú, F. & Zaragoza, G. (2002). Factores psicosociales influyentes en la ocurrencia de accidentes laborales. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 5 (1), 4-10. recuperado de http://www.scsmt.cat/pdf/2002_n.1 originales.1.pdf.
- García-Layunta, M., Vera, M., Tomás, J. M., Oliver, A., Zaragoza, G. & Medina, E. (2006). Promoción conjunta de la Seguridad y la Salud Laboral en el sector textil, (23), 32-36. Recuperado de http://riesgoslaborales.wke.es/noticias_base/promoci%C3%B3n-conjunta-de-la-seguridad-y-salud-laboral-en-el-sector-textil.
- García, J. C. (2009). Promoción de la Salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. *Avances en enfermería*, 27(1), 124-129. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=64&hid=104>
- Glendon, A.I. y Stanton, N.A. (2000). Perspectives on Safety Culture. *Safety Science*, (1-3), 193-214. Doi:10.1016/S0925-7535(00)00013-8.
- Gómez, I. (2007). Salud Laboral: Una Revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-113. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=63&hid=104>.
- González, P., Eizaga, I., Arroyo, J. & Espina, F. (2009). La Seguridad Compartida: El nuevo paradigma contra la Siniestralidad Laboral. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (58), 26-28. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=59&hid=104>.

- González, J., Pando, M. & Aranda, C. (2002). Gestión Directiva y Salud Ocupacional en la Micro y Pequeña empresa en Guadalajara. *Investigaciones en Salud*, 5 (2), 1-9.
Recuperado de
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14240205&iCveNum=1597>.
- López- Araújo, B. & Osca, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentalidad laboral. *Anales de Psicología*, 26, 89-94. Recuperado en
<http://revistas.um.es/analesps/article/view/92001>
- Marcilla, T. (2010). Riesgos Psicosociales. *DYNA*, 2 (85), 167-174. Recuperado de
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=55&hid=104>
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. & Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 1 (19), 95-101. Recuperado de
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=72719114>
- Meliá, J. & Sesé, A. (1998). Estudio Psicométrico y Análisis Factorial Confirmatorio de Seis Escalas Implicadas en el Clima Organizacional Hacia la Seguridad. *Apuntes de Psicología*, 137-148. Recuperado en
<http://www.uv.es/~meliajl/Papers/1998Seisescalas.pdf>
- Meliá, J. (1999). Medición y métodos de intervención en psicología de la seguridad y prevención de accidentes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15 (2), 237-266. Recuperado de <http://www.uv.es/meliajl/Segur/ArtMedyMetInt.htm>.
- Meliá, J. (2007). Seguridad Basada en el Comportamiento. En Nogareda, C., García, D. A., Martínez, I.M., Merino, J., Lahera, M., & Meliá (Ed.), *Perspectivas de Intervención en*

Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas (pp. 157-180) Valencia, España:

Universidad de Valencia. Recuperado de

http://www.uv.es/meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf

Meliá, J. & Becerril, M. (2009). Health behaviour and safety in the construction sector.

Psicothema, 21 (3), 427- 432. Recuperado de

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=50&hid=104>

Moreno, H. (2009). Salud laboral: Orígenes, evolución e importancia en el trabajo. *Hospitalidad*

ESDAI, (15), 91-107. Recuperado de

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=46&hid=104>.

Oliver, A., Tomás, J. M. & Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder

predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 21 (3),

253- 268. Recuperado en

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&hid=104&sid=c8f0e6fb-7592-41b7-b35f-90758efd2b58%40sessionmgr112>.

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral* Santiago de Chile: Oficina

Internacional del Trabajo, OIT. Recuperado de

<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>.

Peiró, J & Bravo, M.J. (1999). Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales:

oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 15, (2), 137-146.

Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=37&hid=104>.

Pucci, F. (2004). Aprendizaje Organizacional y Formación Profesional para la Gestión del Riesgo. Montevideo: Oficina Internacional del Trabajo, OIT. Recuperado de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd66/aprendizaje.pdf>.

Salanova, M. & Llorens, S. (2009). Presente y Futuro de la Intervención Profesional en los Riesgos Psicosociales. *Gestión de Riesgos Profesionales*, (), 91-107. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e4c33398-27e3-4b0b-af25-5e7a72e52a72%40sessionmgr104&vid=42&hid=104>.

Universidad del Valle (s. f.), Factores de Riesgos. Sección de Salud Ocupacional, Cali, Colombia. Recuperado de <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>.

Zohar, D. & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*. 90 (4), 616–628. DOI: 10.1037/0021-9010.90.4.616