

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
CAMPUS LOS ÁNGELES
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL**



**RELACIÓN ENTRE CULTURA PREVENTIVA, AVERSIÓN AL
RIESGO Y LOCUS DE CONTROL EN UN ASERRADERO DE LA
CIUDAD DE LOS ÁNGELES.**

Profesor guía: Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional
Magíster en Desarrollo Organizacional
Gestión de Personas

BÁRBARA MONTSERRAT ESCOBAR OYARCE

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**Los Ángeles – Chile
2022**

**RELACIÓN ENTRE CULTURA PREVENTIVA, AVERSIÓN AL
RIESGO Y LOCUS DE CONTROL EN UN ASERRADERO DE LA
CIUDAD DE LOS ÁNGELES.**

Profesora guía

.....

Gabriela Bahamondes Valenzuela
Psicóloga Organizacional
Magíster en Desarrollo Organizacional
y Gestión de Personas

Jefe de Carrera

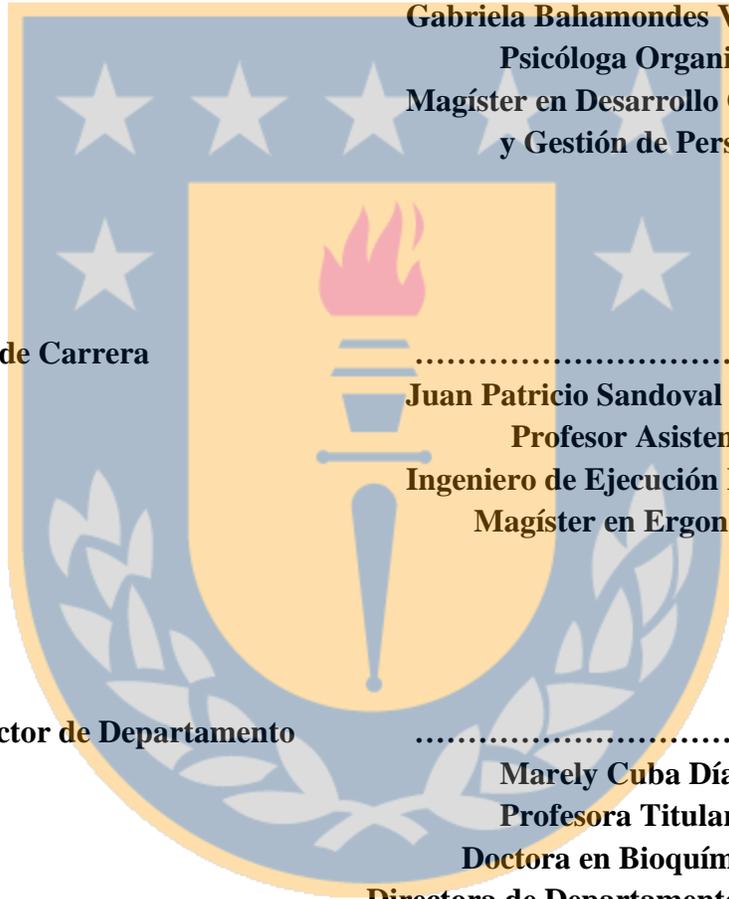
.....

Juan Patricio Sandoval Urrea
Profesor Asistente
Ingeniero de Ejecución Forestal
Magíster en Ergonomía

Director de Departamento

.....

Marely Cuba Díaz
Profesora Titular
Doctora en Bioquímica
Directora de Departamento de Ciencias
y Tecnología Vegetal



AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por darme la fuerza para culminar esta etapa que por mucho tiempo pensé que no lo lograría.

Agradecer a mis papás, Waldo y Mónica, esto es tan mío como de ellos, gracias por todo, por el esfuerzo, preocupación, motivación y confianza, por siempre estar pendiente pero nunca presionando. A mis hermanas: Ángela, quien se volvió en una confidente y paño de lágrimas en este camino; y Valentina, con quien recorrí de la mano el camino universitario siendo mi cómplice y mejor amiga. A mis sobrinos, Florencia, Raimundo, Tomás y Facundo quienes son las personitas que se convirtieron en un golpe de energía en este proceso y que sin darse cuenta con su inocencia me motivaron cada vez que no me sentía capaz. A mi pololo, Billy, quien llegó a mi vida en mi etapa universitaria más complicada, quien ha sido mi compañero, amigo, pololo y cable a tierra, me enseñó a nunca bajar los brazos y estuvo cuando más lo necesité, gracias por siempre creer en mí, apoyarme y motivarme a lograr mis metas, sé que juntos lograremos grandes cosas.

No puedo dejar de mencionar a las personas que conocí en el camino, a mis amigos, Bárbara y Felipe, con quienes compartí mis alegrías y derrotas, quienes han estado en mis mejores y peores momentos, gracias por su apoyo, risas y palabras de aliento.

Agradecer a mi profesora guía, Gabriela, quien asumió guiarme en este proceso, sin duda todo esto no sería posible sin ella, gracias por la paciencia y por darme la tranquilidad en los momentos donde veía este proyecto como un completo fracaso, su ayuda la recordaré siempre.

ÍNDICE GENERAL

I. RESUMEN.....	4
II. INTRODUCCIÓN.....	5
III. MATERIALES Y MÉTODOS	11
3.1 Población de estudio	11
3.2 Variables de estudio e instrumentos de medición.....	11
3.3 Procedimiento	13
3.4 Análisis estadístico.....	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
4.1 Descripción de la muestra de trabajo	14
4.2 Características sociodemográficas de la muestra.....	14
4.3 Características sociolaborales de la muestra.....	15
4.4 Cultura Preventiva en la organización	16
4.5 Aversión al riesgo en la organización	19
4.6 Locus de control en la organización	22
4.7 Relación entre cultura preventiva, locus de control y aversión al riesgo con las variables sociodemográficas y sociolaborales de los trabajadores. ...	22
4.8 Relación entre el tipo de cultura preventiva, aversión al riesgo y el tipo de locus de control de cada trabajador.....	23
4.9 Medidas preventivas y correctivas según variable evaluada	25
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
VII. ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra	15
Tabla 2. Características sociolaborales de la muestra	16
Tabla 3. Aversión al riesgo en la organización.....	20
Tabla 4. Relación entre cultura preventiva, locus de control y aversión al riesgo con variables sociodemográficas y sociolaborales	23
Tabla 5. Asociación entre cultura preventiva, locus de control y aversión al riesgo de los trabajadores.....	24
Tabla 6. Asociación entre locus de control y aversión al riesgo de los trabajadores.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Percepción de Cultura Preventiva	17
Figura 2. Dimensiones de Cultura Preventiva	19
Figura 3. Competencias de aversión al riesgo	21

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado	37
Anexo 2. Cuestionario Cultura Preventiva	38
Anexo 3. Escala de Locus de Control de Rotter	43
Anexo 4. Cuestionario Aversión al Riesgo.....	46
Anexo 5. Tabla de Contingencia entre Cultura Preventiva y Aversión al Riesgo..	48
Anexo 6. Tabla de Contingencia entre Cultura Preventiva y Locus de Control.....	48

I. RESUMEN

Los procesos de producción de bienes materiales y la prestación de servicios conllevan la exposición a numerosos factores de riesgo laboral. La cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad. Es de suma importancia velar por la integridad y protección del trabajador para prevenir accidentes. Para esto, es necesario tener en consideración la capacidad que posee el trabajador de percibir el riesgo, y su actitud frente a este (aversión al riesgo), con miras a la disminución de las tasas de accidentabilidad laboral. La aversión al riesgo es un concepto que hace alusión a la preferencia de las personas por evitar o no la incertidumbre, y que se puede aplicar en la actividad diaria, tomando decisiones que entrañan riesgos económicos y de salud. Por otro lado, el locus de control es el grado en que una persona cree tener control sobre sí mismo y su entorno y, en consecuencia, a qué atribuye el resultado de sus acciones.

Los factores antes mencionados fueron evaluados en un aserradero de la ciudad de Los Ángeles, mediante un estudio no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional. El objetivo fue establecer la relación entre cultura preventiva, aversión al riesgo y locus de control de los trabajadores; en el cual resultó que la empresa posee un tipo de cultura preventiva media baja; se determinó que el 83,3% de la población de estudio resultó recomendable en aversión al riesgo, lo cual significa que la mayoría de los trabajadores posee la actitud y comportamiento adecuado frente a la prevención de accidentes; existe asociación significativa entre cultura preventiva y el nivel educacional de los trabajadores y entre cultura preventiva y el cargo, así como entre locus de control y aversión al riesgo. No existe relación significativa entre cultura preventiva, aversión al riesgo y locus de control.

Palabras claves: Cultura Preventiva, Aversión al Riesgo, Locus de Control.

II. INTRODUCCIÓN

El trabajo es un componente esencial de la vida humana, representa las relaciones entre los seres humanos y la naturaleza, que producen bienes y dan forma a las interacciones sociales, proporcionando las bases de la producción económica que se refleja en la vida social y política (Santana, 2012). Para poder desarrollar un trabajo, además del hombre, intervienen otros factores, ya sean materiales, equipos, relaciones interpersonales, entre otros, que deben coordinarse para lograr un objetivo, ya sea éste un bien o servicio (Valarezo, 2022). Los procesos de producción de bienes materiales y la prestación de servicios conllevan la exposición a numerosos factores de riesgo laboral, los que pueden ser de tipo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial. Las medidas de prevención y control de estos riesgos pueden impedir o disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, por lo que la prevención en las empresas es una acción clave para lograr condiciones seguras de trabajo, más aún considerando el impacto y sufrimiento que provocan estos hechos tanto a los trabajadores como a sus familias (Dirección del Trabajo [DT], 2011).

La inquietud por los riesgos laborales se ha centrado siempre en factores de riesgo físicos y ambientales, pero hoy en día, también hay una especial atención en los factores de riesgo psicosociales, que exigen mayor esfuerzo para lograr entender su definición propiamente tal (Jiménez, 2011). Estos factores de riesgo están totalmente ligados a la cultura preventiva establecida en cada empresa, ya que esta depende de las conductas, actitudes, conciencia y respeto por la protección de la salud y seguridad de las personas, en otras palabras, consiste en interacciones entre, por una parte el trabajo y el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo (San Martín, 2019).

La cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad (Willpert e Itoigawa,

2001). La cultura preventiva también es algo que la organización ha desarrollado: políticas, programas, prácticas y controles diseñados para prevenir los riesgos (Martínez y Cremades, 2012). En el mundo globalizado del siglo XXI es necesario que las empresas integren como estrategia la cultura de prevención de riesgos laborales y enfermedades profesionales dentro de sus organizaciones, en donde todas las áreas y departamentos sean partícipes de la prevención. Para conseguirlo se debe conocer claramente qué es, para qué sirve, cómo se implementa, qué beneficios reales, a corto, mediano y largo plazo trae la prevención, y ese es el papel que juega la formación, información y sensibilización de cada uno de los integrantes de la empresa, indicándoles su función protagónica y corresponsabilidad en la prevención de riesgos laborales (Muñoz, 2018). La cultura preventiva es la clave del éxito para conseguir la eficacia y rentabilidad en la empresa, además se obtiene un incremento de la competitividad y un mayor compromiso en el cumplimiento de las acciones preventivas. Gestionar el cambio de la cultura preventiva de la empresa aporta una mejora del clima laboral y reducción del estrés de los trabajadores, y en consecuencia, mejora de la motivación y compromiso de los mismos. Se reducen los costos por contratación y despido de personal, se disminuye el ausentismo y el presentismo, así como también los costos de aprendizaje y formación, los accidentes laborales, enfermedades profesionales, accidentes no laborales y enfermedades comunes. De igual forma, mejora la productividad y competitividad, la imagen corporativa de la empresa ya sea en clientes, proveedores y la sociedad en general (Acción Preventiva, 2019).

En la actualidad, es importante crear una cultura preventiva que beneficie a los trabajadores independientemente del puesto que desempeñen, los principales actores deben ser los directivos, seguidos de la línea de mando. Para lograr el objetivo de alcanzar una cultura preventiva, se debe empezar por la motivación a los trabajadores y no como una imposición, de tal manera que sea visto como un hábito positivo (Sotomayor y Piedad, 2020), por lo que se sugiere que las

organizaciones dirijan sus esfuerzos al cumplimiento de las normas preventivas (conductas), así como a las condiciones en que éstas se dan (Gómez 2007).

Con el fin de establecer y controlar los factores que participan en la accidentabilidad, las organizaciones han implementado mecanismos específicos de selección de personal como una de las herramientas para controlarlos. Éstos buscan prever, entre otras competencias, la capacidad que poseen las personas de percibir el riesgo frente a determinadas situaciones o estímulos y su actitud para evitar accidentes (Cataldo et al. 2012). La actitud es una predisposición aprendida, que permite reaccionar de una u otra forma ante un estímulo determinado; consiste en una forma de ver la vida y que se expresa a través de conductas específicas. Una actitud temeraria es aquella que lleva a comportarse de manera arriesgada, sin considerar los riesgos o haciendo caso omiso de ellos por satisfacer otras necesidades, por ejemplo, aceptación grupal, ahorro de tiempo, entre otros. Por otro lado, una actitud preventiva es aquella guía moral que mantiene alerta a las personas ante los eventuales riesgos de una tarea. Por lo mismo, una persona que no toma precauciones es inmoral frente a sus colegas, a su empresa y hacia sí mismo (Goldman, 2008).

Es de suma importancia velar por la integridad y protección del trabajador para prevenir accidentes inesperados e indeseados. Para esto, es necesario tener en consideración la capacidad que posee el trabajador de percibir el riesgo, y su actitud frente a este (aversión al riesgo), con miras a la disminución de las tasas de accidentabilidad laboral (Cortés, 2000). Entendiéndose percepción del riesgo como el grado de confianza o de creencia que un individuo posee ante la ocurrencia de un fenómeno (Cid et al. 2012), mientras que la aversión al riesgo es un concepto que hace alusión a la preferencia de las personas por evitar o no la incertidumbre, y que se puede aplicar en la actividad diaria, tomando decisiones que entrañan riesgos económicos y de salud (El económico, 2020). El nivel de aversión al riesgo ha sido relacionado tanto con factores y estilos de personalidad, como con circunstancias provenientes del ambiente, es decir, es una variable situacional, ya que las personas reaccionan de manera distinta con

relación al contexto (Alonso et al. 2012), comprendiéndose el concepto de aversión al riesgo como el rasgo de personalidad que determina la tendencia y disposición del individuo para asumir riesgos (García, 2010), esto se puede comprender a través del Modelo de Creencias de Salud (MCS) el cual propone una explicación de las conductas de carácter preventivo en función de la amenaza percibida por las personas y de las creencias previas que posean, en cuanto a la relación entre los beneficios y pérdidas que pueden llevar a cabo la conducta adoptada (Moreno y Gil, 2003). Este modelo considera cuatro conceptos, en primer lugar, se encuentra la susceptibilidad percibida, entendida como la percepción que pudiese tener el trabajador respecto a ser víctima de un accidente laboral. En segundo lugar, la gravedad percibida que alude a los costos, ya sean físicos como psicológicos que provocarían los accidentes. En tercer lugar, los beneficios percibidos de realizar la conducta, que se explican en relación con las ganancias que percibe el trabajador frente a realizar la conducta preventiva y, finalmente, las barreras percibidas se vinculan a los obstáculos que pueden existir para la realización de la conducta preventiva de accidentes (Bascur y Morales, 2005).

La tolerancia al riesgo se puede definir como el nivel de riesgo (o la cantidad de riesgo) que un trabajador puede asumir, en forma voluntaria, entendiendo que esta es una decisión que toma informado sobre las consecuencias que ello puede generar. La tolerancia al riesgo parte de una decisión del trabajador, que no se puede reglamentar en una política, en un manual de procedimiento o en un documento sobre seguridad de los empleados (Health, Safety and Environment, 2021). Cuando una persona cree tener las oportunidades o recursos para realizar cierta conducta, es más probable que tenga también la intención de realizarla, a esto se le llama percepción de control. Por el contrario, si la persona no cree tener esas oportunidades o recursos, es bastante improbable que surja la intención de realizar la conducta (Carpi et al. 2009). El grado en que una persona cree tener control sobre sí mismo y su entorno y, en consecuencia, a qué atribuye el resultado de sus acciones es denominado locus de control. En la medida en que

las personas consideran que las acciones que realicen para la consecución de algún objetivo específico no dependen de ellos, se hace mención al locus de control externo. Por el contrario, cuando los individuos consideren que tienen control total sobre la acción que permitirá el logro de resultados y objetivos deseados, se relaciona con locus de control interno. De esta manera, aquellas personas que posean locus de control interno poseerán mayor motivación para realizar alguna conducta, en comparación a personas que poseen locus de control externo (Filión, 2003). El tipo de locus de control que posea una persona estará estrechamente relacionado con la percepción de vulnerabilidad que se tenga frente al riesgo. Así, por ejemplo, en la medida en que se crea que el bienestar y seguridad propios dependen directamente de las acciones que se lleven a cabo, se percibirá una alta posibilidad de evitar la ocurrencia de algún peligro (Puyal, 2001).

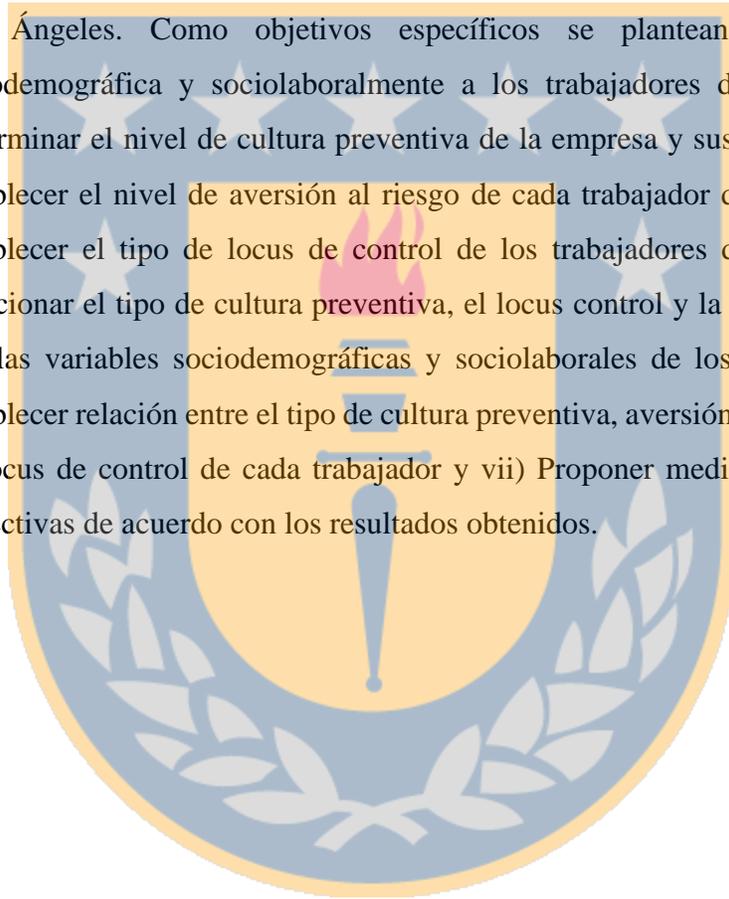
A través de los años, la seguridad y salud en el trabajo ha sido gestionada con una mirada eminentemente técnica, que ha resuelto en la mayoría de los casos los grandes problemas radicados en las maquinarias, equipos, materiales y ambiente; no obstante, esto no ha resuelto en su totalidad la ocurrencia de accidentes laborales de alto potencial (Mutual de Seguridad, 2017).

Los aserraderos son ambientes de trabajo extremadamente peligrosos, debido a la naturaleza de sus procesos, que contempla el movimiento y cortes de trozos de madera muy grandes y pesado a velocidades muy altas (Mutual de seguridad, 2015). El sector Aserraderos y Remanufacturas cuenta con una dotación de 10.608 trabajadores el cual corresponde al 21% de la industria forestal y lidera el índice de la tasa de accidentabilidad con un 1,60 y la tasa de siniestralidad correspondiente a 47,10. En tanto, para el Índice de gravedad, Aserraderos y Remanufacturas presenta 223,43 días perdidos por cada 1.000 horas-hombre de exposición al riesgo (Corporación Chilena de la Madera, [CORMA], 2021).

De hecho, las estadísticas de accidentabilidad en Chile el año 2021 indican que la tasa fue de 2,6 por cada 100 trabajadores protegidos. Ocurrieron un poco más

de 80 mil accidentes de trabajo y de trayecto, con tasas del 75% y 25%, respectivamente (Superintendencia de Seguridad Social, [SUSESO], 2022).

Considerando los antecedentes anteriores, se propone que la cultura preventiva de la empresa afecta positivamente sobre la aversión al riesgo y el locus de control de los trabajadores de un aserradero de la ciudad de Los Ángeles. Para ello se plantea como objetivo general: establecer la relación entre cultura preventiva, aversión al riesgo y locus de control en un aserradero de la ciudad de Los Ángeles. Como objetivos específicos se plantean i) Caracterizar sociodemográfica y sociolaboralmente a los trabajadores del aserradero, ii) Determinar el nivel de cultura preventiva de la empresa y sus dimensiones, iii) Establecer el nivel de aversión al riesgo de cada trabajador del aserradero, iv) Establecer el tipo de locus de control de los trabajadores de la empresa, v) Relacionar el tipo de cultura preventiva, el locus control y la aversión al riesgo con las variables sociodemográficas y sociolaborales de los trabajadores, vi) Establecer relación entre el tipo de cultura preventiva, aversión al riesgo y el tipo de locus de control de cada trabajador y vii) Proponer medidas preventivas y correctivas de acuerdo con los resultados obtenidos.



III. MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se enmarca en un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional.

3.1 Población de estudio

La población de estudio corresponde al personal perteneciente a un aserradero, la cual hasta el año 2022 contempla 30 trabajadores distribuidos en operadores, ayudantes y supervisor. Considerando los siguientes criterios de inclusión:

- Pertenecer al área de aserradero de la empresa.
- Poseer una antigüedad en el puesto de trabajo mayor o igual a 6 meses.
- Tener un contrato de 45 horas semanales.
- Tener más 18 años de edad.
- Aceptar los términos del consentimiento informado.

3.2 Variables de estudio e instrumentos de medición

Las variables estudiadas y los instrumentos que se utilizaron se describen a continuación:

Características sociodemográficas y sociolaborales

Se aplicó una encuesta de elaboración propia, en la que se abordaron variables personales y laborales. Dentro de las variables personales se incluyeron el género, edad, estado civil y escolaridad; mientras que las variables laborales, se constituyen por el cargo, antigüedad en este y tipo de contrato.

Cultura preventiva

La evaluación se realizó mediante la encuesta de cultura de seguridad o cultura preventiva, creada por Aguirre en 2018 y validada por la Superintendencia de Seguridad Social (2018), y está compuesta por 63 preguntas con formato de respuesta Likert de 4 puntos: casi nunca, algunas veces, frecuentemente y casi siempre. Este instrumento evalúa 6 dimensiones asociadas a la adherencia de la seguridad reglada, retorno de la experiencia, información y conocimiento, vigilancia compartida, reconocimiento y sanción. Cada una de las dimensiones presenta un coeficiente de alfa de Cronbach sobre 0,75, mientras que la confiabilidad general del instrumento es de 0,972. Su baremación es 63 – 110: percepción de cultura de seguridad baja, 111 - 158: percepción de cultura de seguridad media baja, 159-205: percepción de cultura de seguridad media alta y 206 – 252: percepción de cultura alta.

Aversión al riesgo

La evaluación se realizó mediante una entrevista creada y utilizada por CMPC Forestal Mininco, validada a través de muestras piloto. Dicha encuesta consta de 24 preguntas divididas en cinco dimensiones las cuales corresponden a orientación a la conducta segura y autocuidado, autocontrol y modulación emocional, aversión al riesgo, detección del riesgo, adhesión a las normas y políticas organizacionales. Su baremación está establecida por el programa desarrollado por CMPC Forestal Mininco, arrojando los niveles por cada trabajador.

Locus de Control

Para determinar el tipo de Locus de Control que poseen los trabajadores, se utilizó la Escala de Locus de Control de Rotter, la cual corresponde a un test de elección forzada que mide diferencias individuales en la atribución de las causas de sus conductas. La escala consta de 29 ítems con dos alternativas de respuesta,

una que refleja el locus de control interno y la otra refleja la atribución externa (Alvarado, 2003).

3.3 Procedimiento

Para desarrollar esta investigación, se solicitó la autorización a los gerentes de la empresa, posteriormente se programaron reuniones presenciales con los trabajadores para la entrega detallada de información y los objetivos del estudio, especificando que su participación era completamente voluntaria y confidencial, luego se hizo entrega del consentimiento informado. A continuación, se hizo aplicó la encuesta sociodemográfica y los cuestionarios de las variables en estudio (Cultura preventiva, aversión al riesgo y locus de control), al mismo tiempo, se explicó en qué consistía cada una de ellas. Por último, se aplicaron los instrumentos de medición para luego realizar el análisis de los resultados.

3.4 Análisis estadístico.

Se realizó un análisis descriptivo de la población bajo estudio. Se utilizaron tablas de contingencia, basadas en una prueba Chi-cuadrado, para obtener la relación entre las variables aversión al riesgo, locus de control y cultura preventiva y variables sociodemográficas y sociolaborales, con un nivel de significancia de 0,05. La información fue analizada en el software Statistica 10.0.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción de la muestra de trabajo

La muestra bajo estudio consistió en 30 trabajadores de un aserradero de la ciudad de Los Ángeles, compuesta por 29 operadores de maquinarias y 1 supervisor.

4.2 Características sociodemográficas de la muestra

El rango de edad que presentó mayor frecuencia entre los trabajadores evaluados fue de los 36 a 45 años, representado por un 46,7% del total de la muestra. Respecto al estado civil, el mayor porcentaje declaró estar soltero, representado por un 53,3%, mientras que un 36,7% declaró estar casado. El 100,0% de los trabajadores son hombres, lo que se condice con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (2012), la cual explicita que las mujeres tienen en general una baja participación en la industria forestal, involucrándose más en el área silvícola, como viveros, en la selección de productos y/o área administrativa. Respecto al nivel educacional, el 60,0% cuenta con enseñanza media completa y un 30,0% corresponde a enseñanza media incompleta (Tabla 1), esto debido a que la mayoría de los trabajos a realizar no requieren trabajadores con un nivel educacional avanzado. Con respecto a esto último, el Instituto Forestal (2021), señala que aproximadamente la mitad de los trabajadores de la industria del aserrío, corresponden a operarios no calificados, los que en el año 2020 llegaron a 7.048 (46,4%) personas.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra

Distribución según rango de edad		
	N	%
18 – 25	1	3,3
26 – 35	5	16,7
36 – 45	14	46,7
46 – 55	9	30,0
56 o más	1	3,3
Total	30	100,0
Distribución según estado civil		
Soltero	16	53,3
Casado	11	36,7
Divorciado	2	6,7
Viudo	1	3,3
Total	30	100,0
Distribución según nivel educacional		
Básica completa	2	6,7
Media incompleta	9	30,0
Media completa	18	60,0
Superior incompleta	0	0,0
Superior completa	1	3,3
Total	30	100,0

4.3 Características sociolaborales de la muestra

Respecto a las características sociolaborales, un 96,7% de la población de estudio estuvo compuesta por operadores, y un 3,3% por su jefatura directa, correspondiendo a la totalidad de los trabajadores del área aserradero de la empresa. En relación con la distribución según antigüedad en la organización, el

50,0% de los trabajadores se encontraba en el rango de 1 a 5 años, esto debido a que el año 2017 la empresa tuvo una expansión en el área de aserradero, lo que generó la necesidad de nuevas contrataciones en el área. El 100,0% de la población de estudio presenta contrato indefinido (Tabla 2).

Tabla 2. Características sociolaborales de la muestra

Distribución según cargo		
	N	%
Jefatura	1	3,3
Operador de maquinaria	29	96,7
Personal administrativo	0	0,0
Total	30	100,0
Distribución según antigüedad en la empresa		
6 meses - 1 año	8	26,7
1 -5 años	15	50,0
5 - 10 años	7	23,3
Total	30	100,0

4.4 Cultura Preventiva en la organización

La cultura preventiva de la empresa se caracteriza por presentar un nivel medio bajo (figura 1), donde el 86,7% de los trabajadores posee este nivel de cultura, seguida de un 10,0% en el rango correspondiente a cultura preventiva media alta, y finalmente, un 3,3% en cultura preventiva alta, correspondiente al cargo de supervisor, esto se condice con Hernández (2012), quien en un estudio relacionado con la gestión de la seguridad y salud mental determinó que “la integración de la prevención se convierte en la principal obligación de la empresa, además de que será el factor clave para la eficacia de la acción preventiva. Lo anterior se explica porque la alta dirección no ve la seguridad como un factor

estratégico para reforzar los resultados globales de la empresa (Instituto para una Cultura de Seguridad Industrial, 2017).

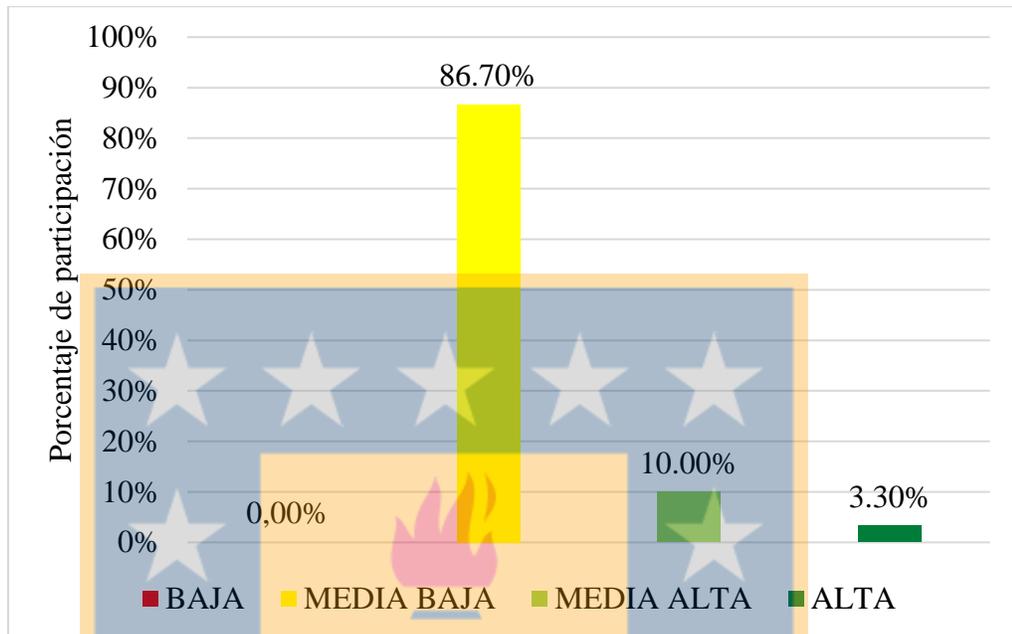


Figura 1. Percepción de Cultura Preventiva

En cuanto al análisis de las 6 dimensiones de cultura de seguridad (Figura 2), se determinó que un 90% de la población de estudio presenta una percepción media alta en la dimensión de “adherencia a la seguridad reglada”, lo cual indica que, en su gran mayoría, los trabajadores presentan una actitud de adherirse a las normas y procedimientos en seguridad, así como perciben también preocupación de la organización por motivarlos a que lo hagan; esto trae consigo que la empresa tenga una gran adherencia en temas de seguridad laboral, esto se condice con Salinas (2003), quien en un estudio realizado en la quinta región de Chile establece que “Un trabajador que no esté de acuerdo con las políticas de la empresa o con las condiciones que esta ofrece, presentará actitudes negativas hacia la empresa en general y hacia las actividades de prevención de riesgos que esta promueve en particular”. En la dimensión “retorno de la experiencia”, se concentró una percepción de seguridad media baja de un 80,0%, esto quiere decir que no existen o no están implementados los sistemas de reportabilidad o los procedimientos para poder informar los peligros e incidentes, esto se condice

con González et al. (2016), quienes en un estudio realizado en el rubro de la construcción determinaron que “En cuanto a las causas de accidentes laborales se identificaron 195 faltas de control, siendo las más relevantes la falta de análisis y procedimientos de trabajo, observaciones planeadas del trabajo y entrenamiento de los trabajadores”.

Los resultados obtenidos en la dimensión de “información y conocimiento”, fueron mayormente del tipo media alto alcanzando el 53,3%, esto indica que la organización entrega información veraz y oportuna sobre los riesgos del trabajo, incidentes, peligros y sobre los cambios que pudieran surgir en la forma de trabajar esto se condice con Llorca y Gil-Monte (2013), quienes en un estudio de prevención de riesgos laborales explicitan que “Un 5% de los trabajadores no había sido informado sobre los riesgos laborales detectados, un 92,4% había sido informado adecuadamente y un 2,6% lo había sido de forma incompleta”. De acuerdo con los resultados conseguidos en la dimensión de “vigilancia compartida”, se obtuvo una percepción baja, alcanzando un 53,3%, esto quiere decir que hay poco nivel de compromiso entre la organización y los trabajadores respecto de la preocupación por la seguridad de todos, así como la coherencia entre el discurso y la conducta en seguridad. Esto se condice con Contreras (2015), quien en un estudio realizado en una planta de producción de petróleo y gas en México establece que “la investigación y difusión de temas relacionados con el engagement y salud mental, así como la integración formal de actividades para su reforzamiento dentro del programa de Salud en el Trabajo son necesarias para que tanto empleados como empleadores tomen decisiones basadas en evidencias que favorezcan el crecimiento personal y un entorno laboral favorable”. Los resultados obtenidos en la dimensión “reconocimiento”, proyectaron un 83,3% para nivel bajo de percepción de seguridad, de lo que se infiere que existe un bajo grado de involucramiento e importancia desde la alta dirección de la organización hacia los trabajadores para mejorar las condiciones de seguridad, así como también, la retroalimentación positiva que se les da por ello, es baja o nula, por lo que se manifiesta una visión negativa de los

trabajadores en cuanto a la valoración de la información, sugerencias e ideas en favor de la mejora constante de la seguridad en la empresa, lo que se contradice con Cepeda et al. (2015), quienes en su estudio donde evalúa el desempeño de los trabajadores de una empresa determina que “de acuerdo con los resultados obtenidos, se puede evidenciar que la categoría reconocimiento tiene efectos positivos e influye directamente en el desempeño de los trabajadores, al igual, cuando las personas están satisfechas y motivadas, se observan cambios en las actitudes al realizar sus labores diarias”. En la última dimensión evaluada, que corresponde a “sanción”, se obtuvo un 76,7% en percepción media baja, esto quiere decir que el grado de control por parte de los pares y jefaturas es bajo con respecto a las acciones inseguras o desviaciones de las normas de seguridad.

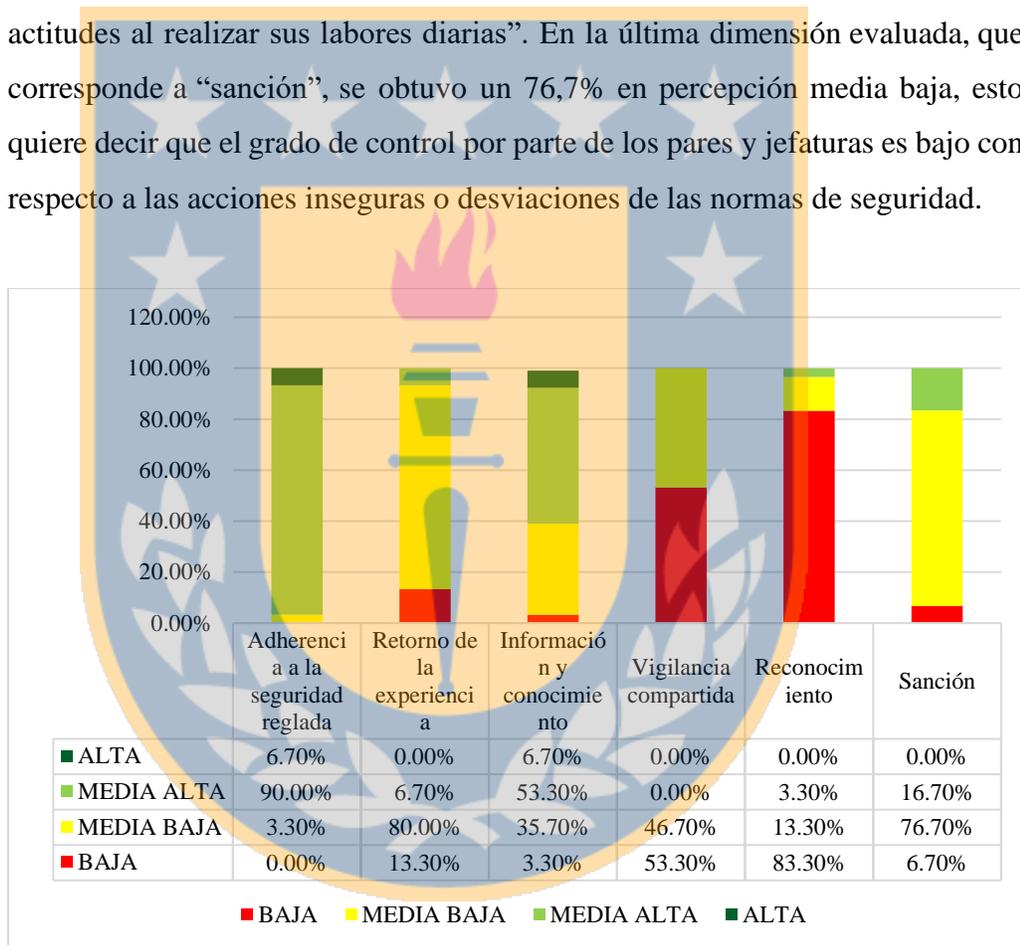


Figura 2. Dimensiones de Cultura Preventiva

4.5 Aversión al riesgo en la organización

En la tabla 3 se puede observar que un 83,3% de los trabajadores evaluados resultó Recomendable en Aversión al riesgo, lo que significa que los trabajadores

poseen la actitud y comportamiento adecuado frente a la prevención de accidentes, en el desarrollo de su cargo dentro de la empresa y ante un potencial accidente. Y un 16,7% resultaron recomendables con reservas.

Tabla 3. Aversión al riesgo en la organización

Aversión al Riesgo		
	N	%
No recomendable	0	0,0
Recomendable con reservas	5	16,7
Recomendable	25	83,3
Total	30	100,0

En la figura 3 se observan las cinco competencias de aversión al riesgo que se evaluaron, la primera de ellas fue “adhesión a las normas y políticas organizacionales”, un 66,6% obtuvo valoración alta, esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores tienen la capacidad para interiorizar y asimilar (comprender y hacerlo parte de su conducta) los lineamientos reglamentarios propuestos por la organización. En la dimensión “detección del riesgo” se obtuvo un 66,6% en valoración alta, lo que determina que la mayoría de los trabajadores poseen la habilidad para detectar y reconocer los riesgos presentes en su contexto laboral y clasificarlos en riesgos de alto y bajo nivel, esto se condice con Moreno y Salazar (2018), quienes en un estudio realizado en una empresa manufacturera, obtuvieron que “los trabajadores en un 75,0% conocen sus riesgos ocupacionales y se detecta que tienden a reconocer cuales son los agentes directos que perjudican las condiciones seguras de trabajo”. En la competencia de “aversión al riesgo” se obtuvo un 96,6% para valoración alta y sólo un 3,3% para valoración media, por lo que la gran mayoría de los trabajadores evaluados percibe la habilidad para enfrentar situaciones de riesgo con precaución, lo que se contradice con Villalobos y Zúñiga (2011), quienes en un estudio sobre la accidentabilidad laboral en una empresa productora de papel, determinaron que

“Los sujetos actuaron de manera impulsiva guiados por su deseo de salvaguardar la integridad del proceso de producción, dejando de lado, de esta manera, su propia protección personal”. En la competencia “autocontrol y modulación emocional” se obtuvo un 70,0% de valoración alta, por lo que los trabajadores establecen la capacidad para mantener las emociones bajo control en diversos contextos, a su vez, determinan la manera de enfrentar las reacciones negativas de los demás, los problemas personales y principalmente las situaciones de estrés laboral. En la última competencia evaluada, “orientación a la conducta segura y autocuidado”, se adquirió un 70,0% de valoración alta, por lo que se determina que los trabajadores tienen la capacidad para desarrollar el trabajo de manera segura, sí cumplen con los protocolos de seguridad, con cuidado de su salud y el medio ambiente, esto se condice con Ramos et al. (2013), quienes realizaron un estudio en una empresa vinculada con el rubro automotriz, relacionado con revisiones de seguridad, donde obtuvieron que “cada trabajador desarrolla una labor continua de mejora y garantía de la seguridad, por medio de su participación directa y periódica en estas Revisiones de Conducta”.

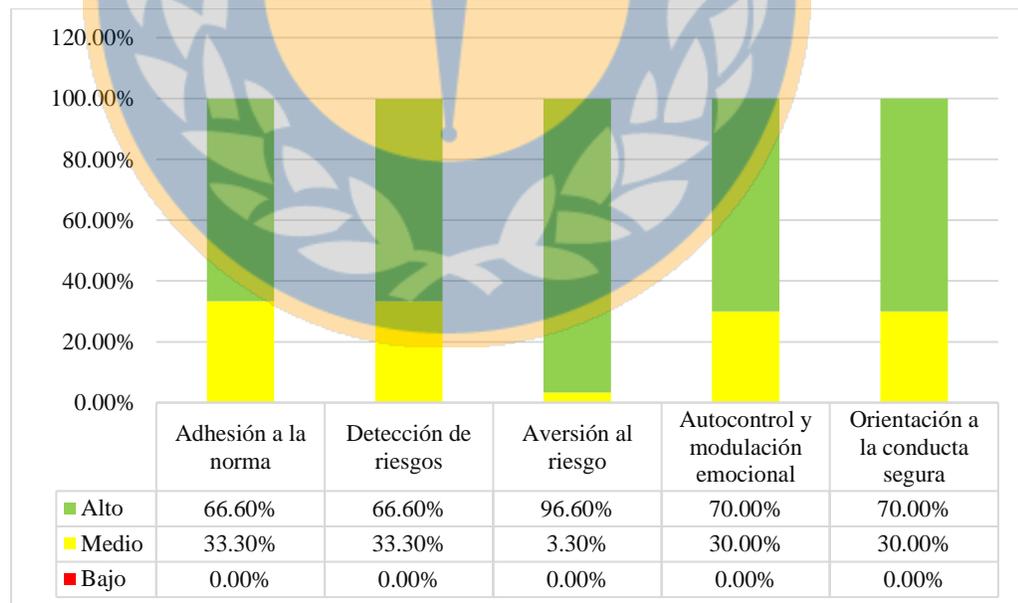


Figura 3. Competencias de aversión al riesgo

4.6 Locus de control en la organización

El 90,0% de los trabajadores posee un locus de control interno y un 10,0% tiene un locus de control externo, lo que se contradice con Hernández (2019), quien en un estudio sobre el tipo de locus de control en una empresa de cosecha forestal determinó que “un 60,0% de los trabajadores evaluados presentaron un locus de control externo, mientras que un 40,0% presentaron un locus de control interno”. Esto quiere decir que los trabajadores creen que los eventos vivenciados con consecuencias positivas o negativas son el resultado principalmente de su propia conducta y acciones, a diferencia de los trabajadores que poseen un locus de control externo, quienes creen que principalmente, otros seres poderosos o el destino o suerte, determinan estos eventos. Por lo tanto, es más fácil erradicar hábitos perjudiciales y de esta forma optar por otros más saludables en pro de una conducta segura (Arosemena, 2018).

4.7 Relación entre cultura preventiva, locus de control y aversión al riesgo con las variables sociodemográficas y sociolaborales de los trabajadores.

Como resultado del análisis de dependencia entre las variables bajo estudio (Tabla 4), se obtuvo que existe asociación estadísticamente significativa entre el nivel educacional y cultura preventiva, lo que significa que ambas son directamente proporcionales ($p = 0,00$). Es necesario resaltar que dentro de la variable “nivel educacional”, la categoría con mayor frecuencia es “media completa” con un 60,0%, y el resultado del cuestionario de cultura preventiva es 86,7% para el nivel de cultura preventiva media baja.

De igual forma, se obtuvo que existe asociación significativa entre el cargo y la cultura preventiva ($p = 0,00$), esto coincide con Zamorano et al. (2009), quienes en un estudio realizado en una empresa metalmecánica de México obtuvieron que el puesto de trabajo que más accidentes tuvo fue el operador de máquina con el 88%. Lo anterior podría comprenderse con lo expuesto por Capa et al. (2018), quienes, en un estudio relacionado con los factores de riesgo que ocasionan

accidentes laborales, señalan que las consecuencias de presentar altos porcentajes de accidentes laborales se deben, entre otros factores, a la falta de cultura preventiva.

Tabla 4. Relación entre cultura preventiva, locus de control y aversión al riesgo con variables sociodemográficas y sociolaborales

Variable	Cultura Preventiva		Locus de Control		Aversión al Riesgo	
	X^2	p	X^2	p	X^2	p
Edad	2,37	0,97	2,06	0,72	4,39	0,36
Estado Civil	3,39	0,76	2,92	0,40	1,85	0,6
Nivel Educativo	30,28	0,00	2,55	0,47	4,59	0,20
Cargo	30,00	0,00	0,11	0,73	0,21	0,65
Antigüedad	1,35	0,85	1,02	0,60	1,92	0,38

Valores en rojo indican correlaciones significativas (Prueba Chi-Cuadrado, $p < 0,05$)

4.8 Relación entre el tipo de cultura preventiva, aversión al riesgo y el tipo de locus de control de cada trabajador.

Como resultado del análisis de la relación de cultura preventiva con aversión al riesgo y locus de control, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre ellas (Tabla 5). Sin embargo, al observar la tabla de contingencia que entrega resultados sobre la relación entre aversión al riesgo y cultura preventiva (Anexo 5), se obtuvo que la mayoría de los trabajadores que resultaron “Recomendable con reservas” (80,0%), poseen un tipo de cultura preventiva media baja. Ahora bien, en la evaluación de la tabla de contingencia entre cultura preventiva y locus de control (Anexo 6), se obtuvo que el 100,0% de los trabajadores que poseen un locus de control externo, obtienen un tipo de cultura preventiva media baja.

Tabla 5. Asociación entre cultura preventiva, locus de control y aversión al riesgo de los trabajadores

	Locus de Control		Aversión al Riesgo	
	X^2	p	X^2	p
Cultura Preventiva	0,51	0,77	0,83	0,66

Prueba Chi-Cuadrado, $p < 0,05$

Al analizar la relación entre las variables correspondientes a locus de control y aversión al riesgo (Tabla 6), se obtuvieron resultados que indican que existen asociaciones estadísticamente significativas entre ellas ($p = 0,01$), lo que significa que ambas son directamente proporcionales. En la variable “aversión al riesgo” se obtuvo una mayor frecuencia en “recomendable para aversión al riesgo” y en la variable de “locus de control”, la mayor frecuencia se concentró en “locus de control interno” con un 90,0% de la población de estudio. De acuerdo con esto se puede afirmar que los trabajadores con un locus de control interno poseen una actitud adecuada en prevención de riesgos y accidentes laborales. Lo anterior se condice con lo expuesto por Seguel (2017), quien en su estudio basado en el transporte forestal explicita que, para la condición sin accidentes, se obtiene un mayor número de casos con locus de control externo”.

Tabla 6. Asociación entre locus de control y aversión al riesgo de los trabajadores.

	Aversión al Riesgo	
	X^2	p
Locus de Control	6,00	0,01

Valores en rojo indican correlaciones significativas (Prueba Chi-Cuadrado, $p < 0,05$)

4.9 Medidas preventivas y correctivas según variable evaluada

Cultura Preventiva

- Implementar un sistema de reportabilidad al cual todos los trabajadores de la empresa tengan acceso para informar a la alta dirección acerca de peligros, riesgos e incidentes existentes en la empresa.
- Asegurar que el proceso de mejora continua con respecto a los procesos de gestión de seguridad y de salud se les está dando cierre con el seguimiento de las sugerencias de los trabajadores, que se están implementando planes de acción respecto a los reportes recibidos de peligros y riesgos en la empresa, todo esto con el fin de generar un clima de confianza facilitando que todos los trabajadores reporten información relevante.
- Fomentar una actitud activa y vigilante en la identificación y diagnóstico temprano de anomalías, cambios y perturbaciones del proceso de producción, y de esta forma minimizar problemas futuros de seguridad.
- Proporcionar retroalimentación constructiva, reconocimiento y agradecimiento por los trabajos realizados de manera segura para demostrar a los trabajadores que su opinión es importante y de esta forma fomentar una mayor aceptación y compromiso.
- Establecer sesiones de coaching desarrollado por un psicólogo ocupacional, en temas de seguridad (investigación de accidentes y liderazgo en seguridad y salud ocupacional), 6 sesiones con periodicidad bimensual, durante 3 meses, para luego hacer seguimiento a los siguientes dos meses.
- Generar semanalmente instancias de conversación entre grupos de trabajo y los altos mandos, dirigidas por el comité paritario, donde se promueva la participación y así favorecer la divulgación de la información.
- Realizar reuniones entre el experto en prevención de riesgos y los trabajadores, donde se informen de manera clara las reglas de seguridad y procedimientos, para que de esta forma sean conocidas por todos para favorecer la transparencia y la confianza dentro de la organización.

- Incorporar en la matriz de capacitación cursos de detección, evaluación y control de riesgos y sobre la acreditación de puestos críticos de manera trimestral, desarrollados por el experto en prevención de riesgos y orientado tanto a los trabajadores como a los altos mandos.

Locus de Control

- Realizar cursos o trabajos grupales que tengan como objetivo, la propia identificación del tipo de locus de control que posee cada trabajador.
- Programar en el plan de capacitación, talleres prácticos anuales a los trabajadores donde se explique las consecuencias negativas de la externalidad en ámbitos de seguridad, generando talleres donde se diseñen dinámicas para que los trabajadores con un locus de control externo comprendan que los eventos que reciben dependen de ellos.

Aversión al Riesgo

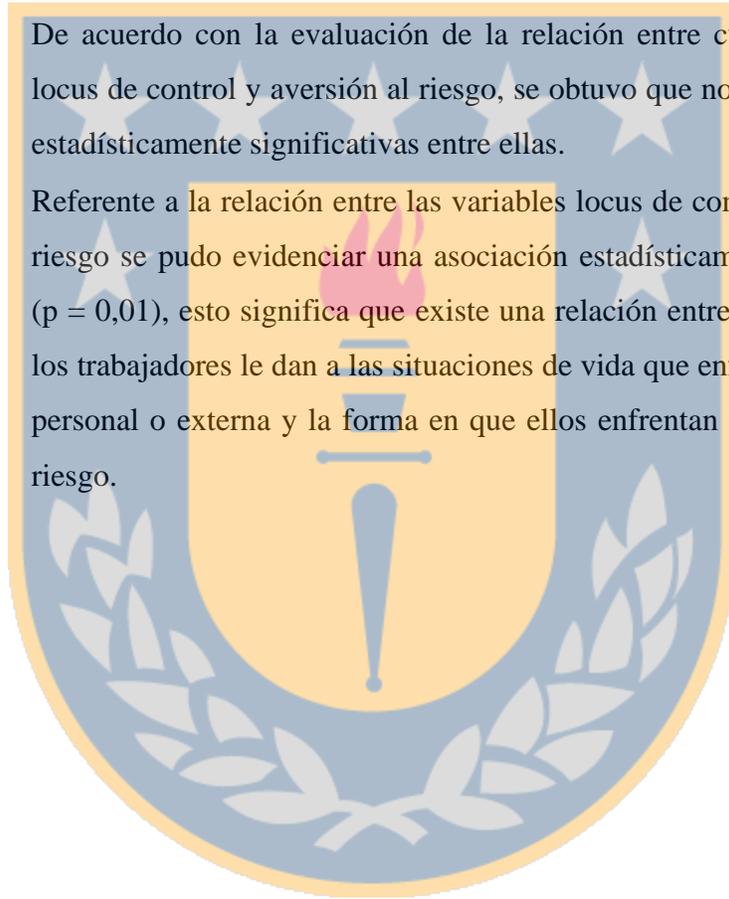
- Fomentar la comunicación entre los trabajadores sobre sus pensamientos y sentimientos y de esta forma mantener una conducta positiva que conduzca a un mayor control sobre ellos mismos.
- Realizar difusión de los protocolos de seguridad para que estos sean conocidos por los trabajadores.
- Capacitar semestralmente acerca de los lineamientos reglamentarios de la empresa logrando que los trabajadores los comprendan y los hagan parte de su conducta.
- Realizar simulaciones de situaciones de riesgos para evaluar la actitud de los trabajadores frente a ellas, realizando posteriormente un análisis de forma colectiva. De esta manera, los trabajadores pueden reconocer la forma correcta de actuar.

V. CONCLUSIONES

- Referente a las variables sociodemográficas de los trabajadores del aserradero, el 100% de la muestra es hombre. También, se pudo observar que un 46,7% de la muestra se encuentra en el rango de edad entre 36 y 45 años. Por otro lado, un 53,3% de los trabajadores evaluados respondió que se encuentra soltero y un 36,7% se encuentra casado. Finalmente, el 60,0% de los trabajadores completó la enseñanza media.
- Del análisis de las variables sociolaborales, se obtuvo un 96,7% de los trabajadores para el puesto de operador de maquinarias y solo una persona en la categorización de jefatura, correspondiente al 3,3%. Finalmente, el 50% de la muestra posee una antigüedad en la empresa entre 1 a 5 años.
- En la evaluación de la variable de cultura preventiva de la empresa, se obtuvo un 86,7% para un nivel de cultura preventiva medio bajo.
- De acuerdo con el análisis de las dimensiones de cultura preventiva, se obtuvo que los trabajadores presentan la actitud de adherirse a las normas y a los procedimientos de seguridad, obteniéndose en la dimensión “Adherencia a la seguridad reglada” un 90% para el nivel de cultura preventiva media alta. La dimensión con menor puntaje fue “Reconocimiento” con un 83,3% de nivel bajo de cultura preventiva, por lo que existe un bajo o nulo grado de involucramiento por parte de la empresa en mejorar las condiciones de seguridad.
- Los resultados demuestran una elevada orientación hacia la aversión al riesgo en los trabajadores de la muestra, con un 83,3% en un nivel Recomendable, y con un 96,6% de calificación positiva en la dimensión "Aversión al Riesgo".
- En la variable correspondiente a Locus de Control, se obtuvo que la mayoría de los trabajadores (90%) posee un locus de control interno, por lo que se consideran capaces de controlar los hechos y circunstancias de

la vida y, en consecuencia, los resultados se perciben como recompensa de los propios comportamientos y actitudes.

- Del análisis de la relación entre cultura preventiva, locus de control, aversión al riesgo y las variables sociodemográficas y sociolaborales se obtuvo que existe asociación estadísticamente significativa entre cultura preventiva y el nivel educacional y de igual manera entre cultura preventiva y el cargo.
- De acuerdo con la evaluación de la relación entre cultura preventiva, locus de control y aversión al riesgo, se obtuvo que no hay asociaciones estadísticamente significativas entre ellas.
- Referente a la relación entre las variables locus de control y aversión al riesgo se pudo evidenciar una asociación estadísticamente significativa ($p = 0,01$), esto significa que existe una relación entre la atribución que los trabajadores le dan a las situaciones de vida que enfrentan de manera personal o externa y la forma en que ellos enfrentan las situaciones de riesgo.



VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acción Preventiva. (2019). ¿Qué es la cultura preventiva y cómo abordar con éxito la gestión del cambio en empresas?. Recuperado de: <https://www.acciopreventiva.com/cultura-preventiva/>
2. Aguirre, L. (2018). Construcción y validación de un test para evaluar Cultura de Seguridad en trabajadores de empresas adherentes a Mutual de Seguridad C.Ch.C. a nivel nacional. Superintendencia de Seguridad Social.
3. Alonso, E., Martínez, J, y Pozo, M. (2002). Percepción de riesgo: una aproximación psicosocial al ámbito laboral. Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado de: https://nanopdf.com/download/nueva-ventanaver-articulo-completo-pdf-113-kbytes_pdf
4. Alvarado, R. (2003). El Rol del Locus de Control como Factor Moderador en Trastornos Ansiosos y depresivos en Adultos Mayores. Recuperado de: <http://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20343/16817>
5. Arosemena, R. (2018). ¿Qué es el locus de control interno y externo?. Psyciencia. Recuperado de: <https://www.psyciencia.com/locus-control-interno-externo/>
6. Bascur, S. y Morales, R. (2005). Estudio de comportamientos de Riesgo en las personas que atraviesan la vía férrea. Recuperado de: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106474/bascur_s.pdf?sequence=3
7. Capa, L., Flores, C. y Sarango, Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. Revista Universidad y Sociedad. 10(2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341
8. Carpi, A., González, P., Zurriaga, R., Marzo, J. y Buunk, A. (2009). Autoeficacia y percepción de control en la prevención de la enfermedad cardiovascular. Universitas Psychologica. 9(2). Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200010#:~:text=La%20percepci%C3%B3n%20de%20control%20es,habilidad%20para%20realizar%20la%20conducta).

9. Cataldo, F., Herrera, F., Rojas, D., Rojo, D., Gutierrez, X. y Bargsted, M. (2012). La evaluación de la propensión al riesgo ¿Es confiable el uso del "test de alerta"? Estudio exploratorio en trabajadores de servicios a la minería. *Salud y Sociedad*. 3(1). Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752012000100004#5a
10. Cepeda, S., Salguero, O. y Sánchez, Y. (2015). Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNN limited. Recuperado de: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002472.pdf>
11. Cid, G., Castro, C. y Rugiero, V. (2012). Percepción del riesgo en relación con capacidades de autoprotección y autogestión, como elementos relevantes en la reducción de la vulnerabilidad en la ciudad de La Serena. *Revista INVI*. 27 (25). Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-83582012000200004
12. Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia y trabajo*. 17(52). Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100008
13. Corporación Chilena de la Madera. (2021). Informe de Accidentabilidad Actividad Forestal. Recuperado de: <https://www.corma.cl/wp-content/uploads/2021/08/Benchmark-Empresas-Corma-090821.pdf>
14. Cortés, E. (2000). La percepción psicológica del riesgo y el desastre. *Revista Crisis*. Recuperado de: https://www.agr.una.py/descargas/biblioteca_digital_gestion_riesgos/L/

[La%20percepci%C3%B3n%20psicol%C3%B3gica%20del%20Riesgo%20y%20el%20desastre.pdf](#)

15. Dirección del trabajo. (2011). Seguridad y salud en el trabajo. Encuesta Laboral, (10): 315-354. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101347_recurso_10.pdf

16. El Económico. (2020). Los seguros y la aversión al riesgo. Recuperado de:

<https://www.ultimahora.es/noticias/economico/2020/12/11/1221861/seguros-aversion-riesgo.html>

17. Filion, L. (2003). Emprendedores y propietarios dirigentes de pequeña y mediana empresa (PME). Revista de Administración de Empresas. 34 (2). Recuperado de: <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/301>

18. Garcia, J. (2010). Evaluación de la Personalidad Emprendedora: Validez Factorial del Cuestionario de Orientación Emprendedora (COE). Revista Latinoamericana de Psicología. 42(1). Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000100004

19. Goldman, K. (2008). Qué es una actitud preventiva. Recuperado de: <http://kurtgoldman.blogspot.com/2008/04/que-es-una-actitud-preventiva.html#:~:text=Una%20actitud%20temeraria%20es%20aquella,%20ahorro%20de%20tiempo%20etc.>

20. Gómez, I. (2007). Salud Laboral: Una Revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Universidad del Valle, 6(1), 105-113. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>

21. González, A., Bonilla, J., Quintero, N., Reyes, C. y Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. Revista ingeniería de construcción. 30(1). Recuperado de:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50732016000100001

22. Health, Safety and Environment. (2021). Factores de tolerancia al riesgo que pueden afectar la seguridad de los empleados. Recuperado de: <https://hse.software/2021/11/01/factores-de-tolerancia-al-riesgo-que-pueden-afectar-la-seguridad-de-los-empleados/>
23. Hernández, C. (2019). Tipo de locus de control y su asociación con paradigmas, felicidad subjetiva y accidentabilidad en trabajadores de empresa de cosecha forestal. Repositorio Universidad de Concepción. p.15. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/3471>
24. Hernández, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. Boletín mexicano de derecho comparado. 45(135). Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012
25. Instituto Forestal. (2021). La industria del aserrío. 26 p. Recuperado de: <https://wef.infor.cl/index.php/publicaciones/boletines-estadisticos/la-industria-del-aserrio>
26. Instituto para una Cultura de Seguridad Industrial. (2017). Lo esencial de la cultura de seguridad. La revista. Recuperado de: https://www.icsi-eu.org/sites/default/files/2020-07/Icsi_esencial_ES_cultura-seguridad_2017.pdf
27. Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo. 57(1). Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002
28. Llorca, J. y Gil-Monte, P. (2013). Prevención de riesgos laborales y su relación con el género de los trabajadores. Saúde Soc. São Paulo. 22(3).

Recuperado de: <https://www.scielosp.org/pdf/sausoc/2013.v22n3/727-735/es>

29. Martínez, C. y Cremades, L. (2012). Liderazgo y Cultura de Seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguro de los trabajadores. *Salud de los trabajadores*. 20 (2). Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006
30. Moreno, E. y Gil, J. (2003). El Modelo de Creencias de Salud: Revisión Teórica, Consideración Crítica y Propuesta Alternativa. I: Hacia un Análisis Funcional de las Creencias en Salud. *Revista Internacional de Psicología y terapia Psicológica*. 3(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/560/56030105.pdf>
31. Moreno, G. y Salazar, D. (2018). Actitud de los trabajadores ante los riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*. 2(8). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968097001/html/>
32. Muñoz, C. (2018). Diseño de plan de prevención de riesgos laborales para restaurante Kosh. Universidad de Las Américas. Recuperado de: <https://repositorio.udla.cl/xmlui/bitstream/handle/udla/213/a41734.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Mutual de Seguridad. (2015). Riesgos generales en aserraderos. Recuperado de: <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/6b2e1c39-458f-4186-a13c-26d7fda767b1/Riesgos+grales.+en+aserraderos.pdf?MOD=AJPERES>
34. Mutual de Seguridad. (2017). El rol del Líder en Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/830a9cdc-b1c6-456f-83a9-cd9e0fd4d23b/el_rol_del_l%C2%B0der_en_sst.pdf?MOD=AJPERES&

[CONVERT TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-830a9cdc-b1c6-456f-83a9-cd9e0fd4d23b-m5RTXvt](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_206093.pdf)

35. Organización Internacional del Trabajo. (2012). El trabajo Decente en la Industria Forestal en Chile. 64 p. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_206093.pdf
36. Puyal, E. (2001). La conducta humana frente a los riesgos laborales determinantes individuales y grupales. Fundación Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=206420>
37. Ramos, T., Fumanal, A. y Villarmín, D. (2013). Revisiones de seguridad basadas en la conducta BBS. Medicina y Seguridad del Trabajo. 59. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000500004
38. Salinas, M. (2003). Locus de control y actitudes hacia la prevención de riesgos laborales: estudio correlacional en un grupo de trabajadores de una empresa de la quinta región. Repositorio Universidad de Valparaíso. Recuperado de: <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvscl/8163/00084929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. San Martín, V. (2019). Evaluación de la cultura preventiva en seguridad y salud ocupacional en centro odontológico Catedral ubicado dentro de la región Metropolitana. Universidad técnica Federico Santa María. 20. Recuperado de: <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/48311/3560901064768UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Santana, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. Salud colectiva, (8): 101-106. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/731/73123079007.pdf>

41. Seguel, K., Navarrete, E. y Bahamondes, G. (2017) Explicación de la Accidentabilidad Laboral Basada en Factores de Riesgo Psicosocial y Rasgos de Personalidad en el Transporte Forestal. *Ciencia y Trabajo*. 19(60). Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300157
42. Sotomayor, P. y Piedad, E. (2020). Percepción de los trabajadores sobre los niveles de cultura de seguridad en un hospital público del Ecuador. *Universidad Estatal de Milagro*. 5-6. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5313/1/SOTOMAYOR%20PERALTA%20PIEDAD%20ELIZABETH%20-%20PROYECTO%20DE%20INVEST..pdf>
43. Superintendencia de Seguridad Social. (2022). Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-679828.html>
44. Valarezo, D. (2022). Identificación de los Riesgos Aplicando la matriz IPER en la empresa empacadora coral del pacifico para la actualización del plan de control de riesgos. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. 6. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2902/1/Valarezo%20Romero%20David%20Alejandro.pdf>
45. Villalobos, M. y Zúñiga, W. (2011). Perspectiva clínica de la consciencia del riesgo en la accidentabilidad laboral: un estudio cualitativo. *Pensamiento Psicológico*. 9(16). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a05.pdf>
46. Willpert, B. e Itoigawa, N. (2001). *Safety Culture in Nuclear Power Operations*. Taylor y Francis. 19-21. Recuperado de: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.1201/9780203302156/safety-culture-nuclear-power-operations-bernhard-wilpert-naosuke-itoigawa>

47. Zamorano, B., Parra, V., Peña, F. y Castillo, Y. (2009). Conocimiento y actitud en prevención de trabajadores lesionados de una empresa metalmeccánica en México. *Revista Salud de los Trabajadores*. 17(1). Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000100005



VII. ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación: “Relación entre cultura preventiva, aversión al riesgo y locus de control en un aserradero de la ciudad de Los Ángeles”

El propósito de este consentimiento es explicar de manera breve, en qué consiste la investigación que se busca desarrollar.

La presente investigación es conducida por Bárbara Escobar Oyarce, estudiante de último año de la carrera Ingeniería en Prevención de Riesgos de la Universidad de Concepción. El objetivo del estudio es establecer la relación entre la cultura preventiva de la empresa con el nivel de aversión al riesgo y locus de control de los trabajadores de un aserradero.

Si usted accede a participar en el estudio, se le pedirá responder cuatro cuestionarios: un cuestionario de cultura de seguridad, uno de características sociolaborales, uno de aversión al riesgo y por último uno de locus de control. La aplicación tomará aproximadamente treinta minutos de su tiempo. Lo que usted conteste en estos cuestionarios será anónimo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Desde ya se le agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Bárbara Escobar Oyarce. He sido informado de que el objetivo de este estudio es establecer la relación entre la cultura preventiva de la empresa con el nivel de aversión al riesgo y locus de control de los trabajadores de un aserradero.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos. La información que se genere en el desarrollo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Nombre del participante

Firma del participante.....

Fecha.....

Anexo 2. Cuestionario Cultura Preventiva

Encuesta de Cultura de Seguridad

A continuación, encontrará una serie de frases y afirmaciones acerca de cuan frecuente ocurren ciertas situaciones en su trabajo. Cada frase tiene cuatro respuestas. Anote sus respuestas marcando con una cruz en el espacio correspondiente. No piense demasiado las frases ni emplee mucho tiempo en decidirse. En general, no existen respuestas buenas o malas, porque todas las personas tienen distintas opiniones y puntos de vista. Conteste con sinceridad; de esta forma se podrá conocer mejor su opinión respecto del lugar de trabajo. Procure no dejar ninguna frase sin contestar. Es posible que alguna no tenga nada que ver con usted (porque no se aplica perfectamente a su caso); intente elegir la respuesta que vaya mejor con lo que piensa. Tal vez algunas cuestiones le parezcan muy personales; no se preocupe y recuerde que las respuestas se guardan como documentos confidenciales.”

N°	Frase	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre
1	En esta empresa se invierten recursos para mantener la seguridad de todos.				
2	Cuando un trabajador informa de un peligro o riesgo se implementan los cambios para solucionarlo.				
3	Informar o reportar una falla en la seguridad es fácil y accesible para todos.				
4	Los jefes/supervisores motivan a los trabajadores para denunciar problemas en seguridad.				
5	Los trabajadores saben cuáles son los comportamientos seguros y cuáles no.				
6	Cuando un trabajador no sigue las reglas de seguridad es sancionado				

7	Los jefes cumplen con los procedimientos y actividades de prevención				
8	Tengo herramientas disponibles que me permiten trabajar de forma segura.				
9	Los jefes/supervisores conocen los riesgos de mi puesto de trabajo.				
10	Considero que la seguridad de las instalaciones y mi lugar de trabajo es el adecuado.				
11	Los jefes tienen buena disposición a recibir sugerencias de sus trabajadores en temas de seguridad.				
12	La gerencia valora la seguridad más que la producción.				
13	Generalmente estoy dispuesto a cumplir con las reglas de seguridad de la empresa.				
14	Los jefes/supervisores alientan a los trabajadores a informar si hay riesgos en el lugar de trabajo				
15	Nos dan tiempo para aprender sobre los riesgos cuando hay cambios en la forma de hacer el trabajo.				
16	Los trabajadores realizamos el trabajo de manera segura				
17	Se pueden reportar las situaciones peligrosas con las personas encargadas de solucionarlos.				
18	Cuando ocurre un accidente las jefaturas buscan las causas, no a los culpables.				
19	Los jefes/supervisores motivan a los trabajadores a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad.				
20	En la empresa se nos explican los riesgos del trabajo que realizamos				
21	Aquí seguimos las reglas de seguridad para hacer el trabajo.				
22	En esta empresa se nos está recordando permanentemente de los riesgos en el trabajo.				

23	La empresa me comunica sobre los riesgos del puesto de trabajo (normas, procedimientos, etc.)				
24	La información que la empresa entrega en temas de seguridad y riesgos en el trabajo me es útil				
25	El Comité Paritario participa en la investigación de accidentes.				
26	Cuando debo realizar un trabajo que requiere el uso de elementos de protección personal, generalmente los uso.				
27	Cuando ocurre un accidente, se recoge información precisa para identificar las causas.				
28	Cuando hay algún cambio en el trabajo, los jefes informan a los trabajadores sobre estos.				
29	Los jefes nos preguntan sobre cómo mejorar las condiciones de seguridad.				
30	Los jefes/supervisores motivan a que los trabajadores participen en las decisiones que afectan su seguridad.				
31	La empresa me entrega los implementos de seguridad necesarios para mi trabajo.				
32	Los trabajadores cumplen las normas de prevención porque están comprometidos con la seguridad de todos.				
33	Los gerentes valoran los aportes de los trabajadores para mejorar la seguridad en el trabajo.				
34	Todos saben cuáles son las sanciones que se pueden recibir por transgredir las normas de seguridad.				
35	Conozco los planes de prevención de riesgos de mi empresa.				
36	En esta empresa se busca una solución si alguien identifica un problema de seguridad.				
37	Cada vez que se informa de un peligro, la empresa comunica los cambios que se hicieron para solucionarlo.				

38	Sigo las normas de seguridad aunque tomen más tiempo.				
39	Considero que las acciones que la empresa toma para mejorar la seguridad son eficaces.				
40	Los compañeros de trabajo intervienen cuando se observa una conducta insegura de algún jefe.				
41	La gerencia se esfuerza en planificar acciones en seguridad que realmente funcionen.				
42	Los trabajadores cumplimos con las medidas de prevención para evitar sanciones.				
43	El Comité Paritario tiene un rol importante en la protección y salud de los trabajadores.				
44	Se premia a los trabajadores que siguen las normas y procedimientos de seguridad.				
45	Los gerentes visitan regularmente los lugares de trabajo para revisar las condiciones de seguridad.				
46	Existe un procedimiento o sistema para reportar los peligros de mi trabajo.				
47	En esta empresa se identifican los riesgos que existen en cada lugar de trabajo.				
48	La herramienta para informar un peligro o accidente que ocurra en mi trabajo es de fácil uso.				
49	Los jefes/supervisores motivan a los trabajadores a informar sobre situaciones que casi hayan provocado accidentes.				
50	Los procedimientos de prevención son efectivos para lograr un trabajo con menos riesgos.				
51	Se reconoce cuando un trabajador realiza una buena acción en seguridad.				
52	En mi equipo de trabajo valoramos la conducta segura y el cumplimiento de las reglas de seguridad				

53	El Comité Paritario tiene un rol importante en la identificación de las reales causas de los accidentes.				
54	Los jefes/supervisores reconocen a los trabajadores cuando cumplen las normas de seguridad.				
55	El sistema de reporte de incidentes/accidentes ayuda a que estos sean solucionados rápidamente.				
56	Los compañeros de trabajo intervienen cuando se observa una conducta insegura de otro trabajador.				
57	Los jefes/supervisores están comprometidos con la seguridad de la empresa.				
58	Se enseña a los trabajadores a reconocer los posibles riesgos en el trabajo.				
59	La capacitación en seguridad que se me entrega se ajusta a las tareas que realizo.				
60	La opinión de los trabajadores es tomada en cuenta para mejorar las medidas de seguridad.				
61	Cuando ocurren cambios, las normas de seguridad se actualizan.				
62	La información acerca de los temas de prevención y seguridad son conocidos por todos los trabajadores.				
63	Los jefes/supervisores están comprometido con la seguridad de sus trabajadores.				

Anexo 3. Escala de Locus de Control de Rotter

ESCALA DE LOCUS DE CONTROL DE ROTTER

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Elija la que más se adecúe a su forma de pensar tachando a o b. La información que usted proporcione es confidencial y solo será utilizada para fines de investigación académica.

1	a)	Los niños se hacen problemáticos porque sus padres los castigan demasiado.
	b)	El problema con la mayoría de los niños hoy día, es que sus padres son demasiado tolerantes con ellos.
2	a)	Mucha de la infelicidad en las vidas de las personas se debe a la mala suerte.
	b)	Los infortunios de las personas son el resultado de los errores que ellos cometen.
3	a)	Una de las razones por las que tenemos guerras es porque las personas no toman en serio la actividad política que podría evitarlas.
	b)	Habrà siempre guerras sin importar cómo las personas intenten prevenirlas.
4	a)	A la larga las personas, cuando se lo proponen, consiguen el respeto que merecen en este mundo.
	b)	Desgraciadamente, el valor de un individuo pasa desapercibido por el entorno sin importar los esfuerzos que haga para ser reconocido.
5	a)	Todo estudiante que hace méritos merece el reconocimiento de sus profesores, no obtenerlo no tendría sentido.
	b)	La mayoría de los estudiantes progresan no debido al reconocimiento, sino a sucesos accidentales fuera de su control.
6	a)	Si no hace los cambios apropiados y oportunos, un líder no podría ser efectivo.
	b)	Los líderes que no progresan es porque no han aprovechado sus oportunidades.
7	a)	No importa cuánto se esfuerce, siempre hay gentes a quienes no les caerá bien.
	b)	Las personas que consiguen caerle bien a otras no entienden como pueden estropearse las relaciones por si mismas.
8	a)	La herencia determina la personalidad de las personas
	b)	Son las experiencias de la vida las que determinan la manera de ser de las personas.
9	a)	He tenido la sensación de que cuando algo va a pasar pasará.
	b)	Nunca me ha resultado confiar en el destino para tomar mis decisiones.

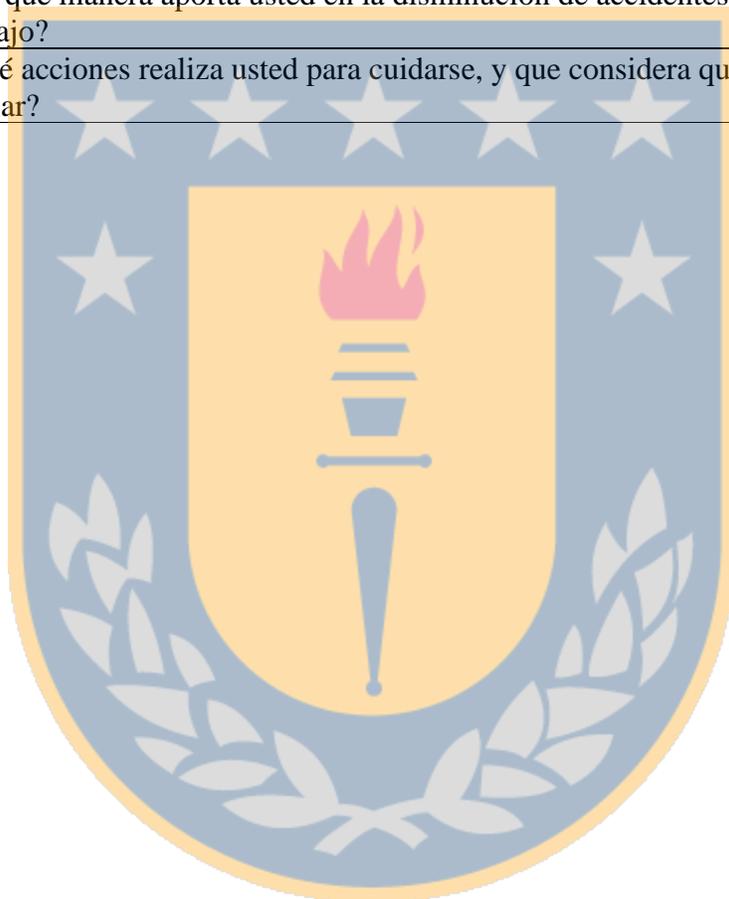
10	a)	En el caso del estudiante bien preparado nunca fallará excepto que se le haga una prueba ajena a lo que ha estudiado.
	b)	Muchas veces los exámenes tienen poca relación con lo que se ha visto en clases por lo tanto estudiar mucho es improductivo.
11	a)	Llegar a ser exitoso depende de un trabajo duro y disciplinado.
	b)	Conseguir un buen trabajo depende principalmente de estar en el lugar correcto en el tiempo correcto
12	a)	El ciudadano común y corriente si se lo propone puede llegar a tener influencia en las decisiones gubernamentales.
	b)	Este mundo funciona a través de pequeños grupos en el poder, y no hay mucho que un ciudadano común y corriente puede hacer al respecto.
13	a)	Cuando hago planes, estoy casi seguro de que puedo lograr que funcionen.
	b)	No siempre es bueno planear demasiado debido a que muchas cosas dependen de la buena o mala fortuna.
14	a)	Hay ciertas personas que simplemente no son buenas personas.
	b)	Siempre hay algo bueno en todas las personas.
15	a)	En mi caso lo que consigo no tiene nada que ver con la suerte.
	b)	Muchas veces es bueno tomar decisiones echando un volado apostando a águila o sol.
16	a)	Llegar a ser jefe depende de estar en el lugar correcto en el tiempo correcto.
	b)	Cuando las personas consiguen hacer las cosas bien es porque han sido capacitadas y entrenadas para ello.
17	a)	La mayoría de nosotros estamos sometidos a fuerzas políticas a nivel mundial que no podemos ni entender ni controlar.
	b)	Tomando una parte activa en los asuntos políticos y sociales las personas pueden influir en eventos a escala mundial.
18	a)	La mayoría de las personas no comprende hasta qué punto sus vidas se controlan por acontecimientos accidentales.
	b)	No hay realmente ninguna cosa controlada por la suerte.
19	a)	Uno siempre debe estar abierto a admitir sus errores.
	b)	Normalmente es mejor cubrir nuestros errores.
20	a)	Es difícil saber cuándo le hemos caído bien o mal a otra persona.
	b)	La cantidad de amigos que usted tiene depende en que tan agradable es usted.
21	a)	A largo plazo las cosas malas son compensadas por las buenas.
	b)	La mayoría de los infortunios son el resultado de falta de habilidad, o ignorancia o pereza, o todos juntos.
22	a)	Si nos esforzamos podemos corregir la corrupción política.
	b)	Es muy difícil controlar lo que los políticos hacen en sus oficinas.

23	a)	A veces no puedo entender como ciertos profesores malos pudieron haber conseguido los grados académicos que tienen.
	b)	Hay una conexión directa entre el esfuerzo que se pone en los estudios y los grados que se pueden tener.
24	a)	Un buen líder espera que las personas decidan por ellos mismos lo que deben hacer.
	b)	Un buen líder debe decir a todos lo que deben hacer.
25	a)	Muchas veces he sentido que tengo poca influencia sobre los acontecimientos que me suceden.
	b)	Es imposible para mí creer que las oportunidades o la suerte jueguen un papel importante en mi vida.
26	a)	Las personas están solas porque no intentan ser amistosas.
	b)	No hay mucho que hacer para agradar a las personas, si les gustas, les gustas y ya está.
27	a)	Es exagerado el énfasis que se hace en el atletismo en las escuelas.
	b)	Los deportes sobre todo en equipo son una manera excelente de construir carácter en los individuos.
28	a)	Todo lo que me pasa ha sido ocasionado por lo que he hecho.
	b)	A veces siento que no tengo bastante control sobre la dirección que mi vida está tomando.
29	a)	No puedo entender por qué los políticos hacen lo que hacen.
	b)	A la larga las personas somos responsables del mal gobierno a escala local como nacional.

Anexo 4. Cuestionario Aversión al Riesgo

De acuerdo con su experiencia laboral, ¿qué normas o protocolos son las que considera más relevantes al momento de ejecutar sus labores?
De acuerdo con su propia experiencia, ¿Cuáles son las normas que considera menos relevantes y que cree que limitan su manera de trabajar?
Cuénteme una ocasión en la que no se encontró cómodo trabajando bajo las normas y directrices que marcaban su tarea
Relate una situación en la cual algún jefe le haya solicitado directa o indirectamente romper una regla, para poder cumplir con algún objetivo.
Cuenta alguna oportunidad en la que por cumplir con su trabajo y tareas asignadas haya decidido pasar por alto alguna regla o normativa propia de su trabajo, ¿Cuál era el objetivo?
Desde su experiencia en su puesto de trabajo, ¿Cuál considera que es la norma o regla más difícil de acatar? ¿Por qué?
De acuerdo con su experiencia y conocimientos, ¿Cuáles son los riesgos a los cuales se expone por desempeñar su trabajo?
¿Qué consecuencias revisten para su integridad y salud estos riesgos?
Relate una situación en la cual se haya visto involucrado en un accidente o incidente ¿pudo analizar las causas de este? De lo contrario cuente una situación en la cual haya observado o presenciado un accidente en su trabajo ¿Pudo analizar las consecuencias de este, lo conversó con algún colega?
¿Qué comportamientos o actitudes de otros, que se desvían de la norma, es capaz de reconocer? ¿Cómo aborda esas situaciones?
¿Cuáles son las variables que aumentan las probabilidades de que ocurra un accidente? ¿Qué hace usted para disminuirlas?
Relate una situación en la cual se haya enfrentado a una situación de trabajo adversa (ya sea por condiciones del ambiente, condiciones de las maquinarias, etc.) ¿Cuál fue su actuar?
¿Qué decisiones ha tomado cuando se enfrenta a escenarios adversos de trabajo? ¿Qué acciones llevó a cabo?
Relate una situación en la cual haya abordado o informado a un colega que estaba incurriendo en alguna situación de riesgo. ¿Qué le dijo? ¿Por qué decidió abordarlo?
Relate una situación en la cual tras haber comenzado a trabajar se dio cuenta que estaba incurriendo en un error
Relate una situación de trabajo que le haya generado molestia o angustia. ¿Qué fue lo que le molestó?
Relate una situación en la cual el accionar de otro le haya causado desagrado
Recuerde una situación de trabajo en la que considere que debió regular sus emociones/comportamiento para poder continuar trabajando normalmente

<p>Describa la situación laboral más tensa que haya tenido que resolver ¿qué hizo usted?, ¿Cómo lo manejó exactamente?</p>
<p>Cuando tiene presiones en su trabajo y en su casa los problemas se amontonan ¿qué ha hecho para resolverlos?, ¿cómo lo ha manejado?</p>
<p>Cuando ha tenido problemas emocionales, ¿qué acciones concretas ha llevado a cabo para mejorar la situación?</p>
<p>¿Cómo trata de disminuir la presión diaria del trabajo y desconectarse?</p>
<p>¿Qué acciones concretas realiza al momento de ejecutar sus tareas para evitar accidentarse? (antes, durante y después de su jornada)</p>
<p>¿De qué manera aporta usted en la disminución de accidentes en su equipo de trabajo?</p>
<p>¿Qué acciones realiza usted para cuidarse, y que considera que debieran todos copiar?</p>



Anexo 5. Tabla de Contingencia entre Cultura Preventiva y Aversión al Riesgo

		Cultura Preventiva		
		Media Alta	Media baja	Alta
Aversión al Riesgo	Recomendable	2	22	1
	Recomendable con reservas	1	4	0

Anexo 6. Tabla de Contingencia entre Cultura Preventiva y Locus de Control

		Cultura Preventiva		
		Media Alta	Media Baja	Alta
Locus de Control	Interno	3	23	1
	Externo	0	3	0

