

REVISTA DE PSICOLOGÍA

GEPU

VOL. 7 N. 2 | DIC 2016

<https://revistadepsicologiagepu.es.tl/>GE
PUGrupo Estudiantil
y Profesional de
Psicología UnivalleGRUPO ESTUDIANTIL Y PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA UNIVALLE -GEPU-
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD DEL VALLE

Rosa Bejarano
Universidad del Valle

Daniel Hurtado Cano
Universidad Manuela Beltrán

Hilda Janett Caquias
Escuela de Medicina de Ponce

Pablo Antonio Vásquez
Corporación para la Intervención Neuropsicopedagógica
y la Salud Mental

GALE
CENGAGE Learning



Revista de Psicología GEPU Vol. 7 No. 2 by Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported License. Creado a partir de la obra en <http://revistadepsicologiagepu.es.tl/Vol.--7-No.--2.htm>



PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE PARTES PARA CALZADO, SANTIAGO DE CALI

OCCUPATIONAL RISK PERCEPTION BY WORKERS IN THE PRODUCTION AREA OF
A MANUFACTURING COMPANY FOR FOOTWEAR PARTS, SANTIAGO DE CALI.

Diego Fernando Barona Gutierrez. *Psicólogo, Magister en Salud Ocupacional. Asesor riesgos laborales SURA.*
Correo electrónico: diego_barona@hotmail.com / diego.f.barona@gmail.com

Alejandra María Díaz Tamayo. *Tecnóloga en atención prehospitalaria, profesional en salud ocupacional,
Magister en Salud Ocupacional, docente Escuela de Medicina Universidad del Valle.*
Correo electrónico: alejandra.diaz@correounivalle.edu.co

Hernán Alonso Gómez Usma. *Psicólogo, Magister en Salud Ocupacional, docente Escuela de Salud Pública
Universidad del Valle.* Correo electrónico: gonamio23@gmail.com

Rererencia Recomendada: Barona-Gutierrez, F, D., Díaz-Tamayo, A, M., Gomez-Usma, H, A. (2016). Percepción del riesgo laboral en trabajadores del área de producción de una empresa de fabricación de partes para calzado, Santiago de Cali. *Revista de Psicología GEPU*, 7 (2), 134-154.

Resumen: Trabajadores de una empresa de producción participaron en el estudio con el objetivo de conocer la percepción del riesgo laboral presente en sus áreas de trabajo. Se desarrolló una metodología mixta con instrumentos cuantitativos (Cuestionario PERCEP) y cualitativos (Grupo Focal). Los resultados indicaron que la percepción se desarrolla a partir de la experiencia diaria, la describen como un acto vivencial guiado por los efectos agudos de los accidentes. Adicionalmente, se presenta el fenómeno de transferencia del conocimiento y establecen que la formación es el eje fundamental en la prevención de riesgos. Lo anterior sugiere el establecimiento de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Palabras clave: Riesgo laboral, Percepción, Percepción del riesgo laboral, Cuestionario PERCEP, Grupo Focal.

Abstract: Workers of a production company participated in the study with the aim of knowing the occupational risk perception in their working zones. A mixed methodology was developed based on quantitative (PERCEP questionnaire) and qualitative tools (Focal Group). The results pointed out that the perception is developed from daily experience and is described as an experiential deed guided by the acute effects of the accidents. In addition, the knowledge transfer phenomenon occurs and it is subsequently established that the instruction is the mainspring of the risks prevention. This suggests the establishment of a management system of safety and health at the workplace.

Keywords: Occupational risk, Perception, Occupational risk perception, PERCEP Questionnaire, Focal Group.

Recibido: 25 de Abril de 2016 / **Aprobado:** 25 de Octubre de 2016

Universidad del Valle / Colombia

Introducción

La percepción del riesgo es la determinación del nivel de peligro después de haber valorado si una situación es peligrosa (Zimolong & Trimpop 2012). Este riesgo está relacionado con la percepción de objetos, sonidos y sensaciones tanto olfativas como táctiles; es decir está ligada a la comprensión de las percepciones y a los indicadores de riesgo. También hay situaciones o elementos que implican un riesgo, estas situaciones no requieren interpretación y desencadenan respuestas automáticas como por ejemplo saltar, aferrarse, huir o retirar la mano ante una situación inesperada. Existen además otras situaciones en las que el peligro no se aprecia o no se percibe en un determinado momento como por ejemplo abrir un tambor con una sustancia química tóxica y sospechosa de ser cancerígena en humanos; en este caso la percepción de la existencia de peligro se desarrolla a partir del conocimiento en sustancias químicas. *"la percepción del riesgo es el factor desencadenante de determinadas conductas ante situaciones potencialmente peligrosas en los múltiples contextos en que se desenvuelve y en especial en el ámbito laboral"* (Morillejo, Pozo & Martínez 2012).

La percepción que tiene la persona, del tipo de conductas que los demás esperan que realice esta modulada por su comportamiento, por lo que se trata de una norma social subjetiva (Puyal, 2001). Además a la motivación del individuo a ceñirse a las directrices de los otros debido a la importancia que les concede o la presión que recibe de ellos, ante esto el trabajador toma decisiones conscientes y racionales para afrontar el peligro que surge en el contexto laboral.

Es importante tener a mano la información sobre la percepción del riesgo para el desarrollo de estrategias de intervención (Castillo & Torres, 2011), a través de la percepción global del clima preventivo de la empresa, identificación de las percepciones de los trabajadores en relación con los riesgos en su trabajo e identificación de las actitudes y pautas de comportamientos de los trabajadores frente a los riesgos. Esto permite articularla con evaluaciones técnicas y propuestas para el desarrollo de programas de capacitación (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011, Perè, García, Llorens & Torada, 2001). Dado este conjunto de perspectivas, el estudio de la percepción del riesgo laboral brinda información valiosa para el desarrollo de estrategias encaminadas a la intervención del comportamiento de los trabajadores presentando su propia visión con respecto a la seguridad, el entorno, las medidas adoptadas y los riesgos propios de la actividad, impactando en la disminución de los accidentes de trabajo.

Los accidentes de trabajo son una secuencia de causas determinada por factores humanos y ambientales. Hay teorías como la de Abdul (2012) denominada "efecto dominó" donde cada evento corresponde a un factor causal o a un conjunto de factores (Puyal, 2001). Estas teorías ponen el mayor énfasis en los actos humanos sosteniendo que alrededor del 88% de los accidentes son generados por ellos, el 10% por condiciones peligrosas y el 2% por hechos fortuitos (Abdul, 2012). Melià (1999) cita otras atribuciones causales como la de las causas incontroladas, la propensión al accidente, deficiencias en el diseño mecánico o ambiental, interacción entre trabajadores y

contexto físico. En la práctica son comportamientos basados en las habilidades y destrezas desarrolladas en tareas habituales; junto con las condiciones de trabajo que en ocasiones se tornan peligrosas.

En la mayoría de los accidentes de trabajo, las causas fundamentales son generadas principalmente por factores humanos (Feyer & Williamson, 2012). Puyal (2001) expresa que desde los modelos de la orientación cognitiva se ha tratado de explicar la conducta del trabajador ante el riesgo y es necesario tener en cuenta variables de tipo individual, percepciones, creencias y actitudes sobre el riesgo. Dentro de las variables de tipo individual está el nivel de explicación intrapersonal que incluye la percepción del riesgo.

Es importante determinar las estadísticas referentes a los accidentes de trabajo que permitan evidenciar la problemática de la empresa objeto de estudio. En Colombia (FASECOLDA 2013), en el año 2011 se presentaron 374 muertes, de las cuales, 373 fueron causadas por accidentes de trabajo y uno por enfermedad laboral; también sucedieron 546.732 accidentes de trabajo y 8.769 enfermedades fueron calificadas como laborales. Respecto al reporte por actividad económica, en el 2011 se presentaron 134 accidentes de trabajo a nivel nacional y la empresa reportó en este mismo periodo 16 accidentes de trabajo, siendo el 12% de la totalidad de los accidentes (Tomado de los indicadores del área de salud y seguridad en el trabajo, 2011).

En este tipo de empresas donde se realiza fabricación de partes para calzado, no se encontraron estudios previos que analizaran la percepción del riesgo laboral. En este sentido, el presente estudio, tuvo como objetivo principal analizar la percepción del riesgo laboral de los trabajadores de la planta de producción en una empresa de fabricación de partes para calzado de la ciudad de Santiago de Cali, año 2013.

Métodos

Participantes

En el estudio se tomaron la totalidad de los trabajadores que conformaban la planta, de las nueve áreas de producción de la empresa. En total 108 trabajadores, de los cuales en la muestra participaron 79 que cumplieron con los criterios de inclusión. Estos criterios de inclusión fueron: Estar trabajando en la empresa por medio de contratación directa por un periodo superior a seis meses y que sus actividades rutinarias objeto de la contratación se desarrollaran al interior de la planta de producción. Se desarrolló una metodología mixta con instrumentos cuantitativos (Cuestionario PERCEP) y cualitativos (Grupo Focal). Para realizar la investigación se obtuvo el aval del comité de ética de la Universidad del Valle. Esta investigación es catalogada según la resolución 8430 de 1993 como investigación sin riesgo ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participaron en el estudio.

Instrumentos

Cuestionario PERCEP. Es un instrumento desarrollado por Perè, García, Llorens & Torada (2001), con la cual se analizaron tres categorías: la primera la percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa; la segunda categoría la identificación de actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y en relación a riesgos específicos y en la tercera categoría la percepción de los riesgos laborales en las tareas propias.

Técnica cualitativa: grupo focal. Orientado al entendimiento de los fenómenos en términos de sus significados. Para la recolección de los datos se optó por el grupo focal por cuanto no tiene restricciones a la hora de responder como sucede con las preguntas cerradas del cuestionario, adicionalmente permitió la profundización en los tópicos de interés para el investigador.

Para el desarrollo del grupo focal se realizó una guía con preguntas que orientaron el debate (Escobar & Bonilla, 2009). Se establecieron 23 preguntas, las cuales se dividieron en cuatro categorías de análisis que a su vez presentaban 19 subcategorías (Tabla 1).

Tabla 1. Categorías de análisis del grupo focal.

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Significados del riesgo laboral	- Definición de riesgo laboral
	- Identificación del riesgo laboral
	- Criterios de valoración del riesgo laboral
	- Estilos de conducta ante el riesgo laboral
	- Factores en el desarrollo de la Percepción del riesgo laboral
Percepción del entorno y clima preventivo de la empresa	- Relevancia de la seguridad industrial en la empresa.
	- Regulaciones internas relacionadas con seguridad industrial.
	- Capacitación en riesgos laborales.
	- Inversión en seguridad industrial.
	- Presencia de personal dedicado e idóneo en seguridad industrial.
Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias	- Seguridad en puestos de trabajo.
	- Factores de riesgo presentes en la labor.
	- Intervención de los factores de riesgo por parte del empleador.
	- Participación en la intervención de los factores de riesgo.
Actitudes y comportamientos de los trabajadores, en aspectos generales y con relación a riesgos específicos	- Intervención de las causas de los AT.
	- Participación en seguridad industrial
	- Comportamiento en el trabajo.
	- Acatamiento de normas de seguridad.
	- Entrenamiento para la labor.

Procedimiento

La aplicación de los instrumentos se realizó entre diciembre de 2012 y enero de 2013. Para iniciar este proceso los investigadores brindaron la información a cada uno de los participantes con respecto al objetivo del proyecto y el procedimiento que se realizaría para solicitar la firma del consentimiento informado y luego la aplicación del cuestionario. Se garantizó la confidencialidad de la información obtenida durante la investigación. Una vez firmado el consentimiento se procedió al diligenciamiento del cuestionario "PERCEP"; que duró aproximadamente 50 minutos; tiempo en cual fue supervisado y guiado pregunta a pregunta por los investigadores.

Para el desarrollo del grupo focal se consultó a los mismos participantes que diligenciaron el cuestionario PERCEP, los cuales pertenecían a diferentes áreas de la empresa, se explicó la técnica de grupo focal y se invitó para que hicieran parte de él, solo siete personas aceptaron participar, dos de ellas no pudieron hacerlo por encontrarse incapacitadas durante los días en que se realizaron las reuniones, quedando finalmente conformado el grupo por cinco participantes.

Se realizaron cuatro reuniones durante los meses de enero y febrero de 2013; estas se hicieron después de los turnos de trabajo; en cada reunión se debatió cada una de las categorías de análisis establecidas, la duración promedio de estas fue de dos horas. Las reuniones se realizaron a puerta cerrada y se garantizó que solamente los investigadores podían escuchar lo que allí se habló. Se solicitó la autorización para la grabación en audio; luego se les recordó el objetivo de la investigación, se realizó una presentación del tema y posteriormente se tomó de la guía del grupo focal. La moderación estuvo a cargo de uno de los investigadores, mientras el otro tomo nota de actitudes, comportamientos y situaciones que no quedaban registradas en la grabación de audio.

Procesamiento de la información

Para el instrumento cuantitativo (cuestionario PERCEP), se utilizó una Escala de Likert, (nada de acuerdo, poco de acuerdo, bastante de acuerdo, completamente de acuerdo y no sabe / no responde). Se generó una base de datos a partir de los ítems del instrumento PERCEP y se tabuló la información. Para el análisis estadístico se utilizó el software Microsoft Excel® 2007, en el cual se desarrolló un aplicativo para la parte descriptiva, obteniendo de manera rápida y práctica los principales gráficos y tablas de frecuencia para cada una de las preguntas bajo estudio.

Para la técnica cualitativa, se desarrolló una matriz de análisis con el fin de consolidar la información y poder hacer un procesamiento sistemático de los testimonios (Escobar & Bonilla, 2009), la matriz contó con tres columnas: subcategoría de análisis cualitativo, transcripción literal de los testimonios relacionados con esa subcategoría y la descripción de los testimonios y su análisis en profundidad. Para el análisis de la información recogida en el grupo focal inicialmente se transcribieron las grabaciones (Escobar & Bonilla, 2009). Se revisaron detalladamente las transcripciones ubicando los testimonios dados en cada pregunta en la subcategoría correspondiente. En cada subcategoría de la matriz de análisis se realizó un estudio en profundidad de las intervenciones de los participantes identificando palabras y conceptos claves determinantes de la percepción del riesgo laboral, reorganizando y sistematizando la información de acuerdo a la categoría estudiada.

Resultados

Resultados Cuantitativos

Se evaluaron las nueve áreas en que está dividida la empresa de calzado. En la Tabla 2 se muestra la distribución de los trabajadores incluidos en el estudio. Las áreas que presentaron una mayor población fueron Tacones (19%) y Suelas PU (17,7%) y las áreas de Suelas TR y Producción fueron las de menor número de trabajadores: 2 y 1 respectivamente.

Tabla 2. Distribución de las áreas de trabajo.

Área	n= 79	%
Tacones	15	19,0
Suelas PU	14	17,7
Pintura	13	16,5
Desarrollo	12	15,2
Cepas	10	12,6
Mantenimiento	6	7,6
Tapas	6	7,6
Suelas TR	2	2,5
Producción	1	1,3

La edad de la población participante estuvo entre los 22 y 58 años, siendo la categoría más representativa la de 26-35 años (46,8%); el nivel educativo más frecuente fue el de bachiller (77,2%); la mayor población correspondió al género masculino (81%). En cuanto

a la vinculación laboral el 62% tenían contrato a término indefinido y el 44,3% tenían más de tres años de antigüedad en el cargo (Tabla 3).

Tabla 3. Perfil sociodemográfico.

Características	n=79
Edad (años)	100%
18 a 25	21,5%
26 a 35	46,8%
36 a 45	24,1%
46 o mas	7,6%
Nivel Educativo	100%
Primaria	6,3%
Bachiller	77,2%
Técnica	13,9%
Profesional	1,3%
Postgrado	1,3%
Género	100%
Masculino	81,0%
Femenino	19,0%
Vinculación Laboral	100%
Indefinido	62,0%
Definido	38,0%
Antigüedad en el cargo (años)	100%
Menos de 1	10,1%
1≥ 2	24,1%
2≥3	21,5%
Más de 3	44,3%

Categoría 1. Percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa

En términos generales, en las 13 preguntas, dos presentaron mayoría de encuestados en poco de acuerdo, siete en la categoría bastante de acuerdo y el resto en completamente de acuerdo (Tabla 4). En promedio, el 33.1% de los encuestados respondieron que están bastante de acuerdo con la percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa. Le sigue la opción completamente de acuerdo (29,4%). El 2,8% de los encuestados no respondieron.

Tabla 4. Frecuencia de respuestas de encuestados en la percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa.

PERCEPCION DEL ENTORNO O CLIMA DE LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN	NADA DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	NO SABE / NO RESPONDE
En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en mi empresa están suficientemente protegidas.	11,4%	48,1%	27,9%	12,7%	0,0%
La dirección de mi empresa se toma en serio la seguridad y la salud en el trabajo.	3,8%	31,7%	49,4%	13,9%	1,3%
El encargado o responsable de mi área de trabajo se preocupa por nuestra seguridad y por la prevención de los riesgos laborales.	16,5%	27,9%	34,2%	20,3%	1,3%
El encargado o responsable de mi área de trabajo tiene en cuenta mis opiniones y sugerencias en materia de seguridad y salud.	15,2%	22,8%	30,4%	19,0%	12,7%
En mi empresa existen normas sobre cómo trabajar de forma segura.	12,7%	24,1%	38,0%	22,8%	2,5%
En mi empresa es tan importante la seguridad como la productividad.	17,7%	32,9%	27,9%	21,5%	0,0%
He recibido una formación adecuada sobre cómo hacer mi tarea de forma segura.	19,0%	25,3%	30,4%	22,8%	2,5%
Conozco bien los riesgos y los peligros de mi trabajo.	3,8%	15,2%	32,9%	46,8%	1,3%
Mi empresa invierte en	8,9%	20,3%	41,8%	27,9%	1,3%

instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales.					
Tengo a mi disposición todos los medios de protección personal que necesito.	7,6%	24,1%	29,1%	38,0%	1,3%
En mi empresa hay personas cuyo trabajo consiste en ocuparse de la prevención de los riesgos laborales.	5,1%	6,3%	24,1%	62,0%	2,5%
Las personas de mi empresa que se ocupan de la prevención son competentes.	1,3%	7,6%	27,9%	54,4%	8,9%
Mi puesto de trabajo reúne unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y de prevención de riesgos laborales.	16,5%	25,3%	36,7%	20,3%	1,3%
PROMEDIO	10,7%	24,0%	33,1%	29,4%	2,8%

Categoría 2. Identificación de actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y en relación a riesgos específicos.

En promedio el 74,9% de los trabajadores manifestó haber tenido comportamientos preventivos, al informar oportunamente sobre los riesgos presentes en sus puestos de trabajo contribuyendo con el mejoramiento de las condiciones de seguridad. En cuanto a la realización de las labores de forma segura, el 81% de los participantes manifestó que en su trabajo asumen riesgos, lo que indica que perciben que se arriesgan en sus puestos de trabajo. El 96.2% manifestó que para realizar su trabajo sigue las normas de seguridad establecidas por la empresa, los que no las siguen manifestaron ser incompatibles con las exigencias de la productividad del día a día; el 74.9% manifestó haber tenido comportamientos preventivos, porque están convencidos de la importancia de preservar la salud y la integridad, y adicionalmente expresaron que por ser normas de obligatorio cumplimiento en la empresa deben seguirlos. El 87.3% perciben estar bastante preparados para realizar su trabajo de manera segura ya que han adquirido la misma a

través de la experiencia, cursos, capacitaciones en otras empresas donde han laborado, asesoría de otros compañeros, y a través de folletos. Expresan que la formación por parte de la empresa es casi nula.

Categoría 3. Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias.

De los 79 trabajadores el 94.9% perciben que en su entorno laboral habitualmente hay presencia de factores de riesgos como ruido, productos tóxicos (Vapores, líquidos y humos), herramientas corto-punzantes, piezas en movimiento, superficies calientes y presencia de desniveles, y en promedio el 84.2% de los participantes manifestaron que éstos factores del entorno suponen riesgo para su salud; adicional al entorno laboral el 67.1% manifestó que para realizar sus tareas diarias deben manejar cargas pesadas, movimientos repetitivos, adoptar y mantener posturas incómodas; como también expresaron que su trabajo les exige atención continua, es monótono, rutinario, deben atender varias cosas a la vez y trabajar a un ritmo excesivo; por tanto el 48.1% manifestó que de los factores de riesgo laborales que perciben y que más le preocupa son los que afectan el entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxico, temperatura), seguidos por el 20.3% a quienes les preocupa los factores de riesgo relacionados con el esfuerzo físico (postura, manejo de cargas); el 16.5% manifestando preocupación por los factores de riesgo que ocasionan accidentes por atrapamientos, caídas y heridas y el 15.2% manifestó preocupación por los factores de riesgo de tipo organizacionales como los ritmos de trabajo, turnos y conflictos entre compañeros.

Por último el 95.6% de los trabajadores manifestó que los riesgos laborales tienen solución, pero el 60.1% percibe que le falta gestión a la organización; adicionalmente el 50.6% de los participantes están en desacuerdo con las medidas adoptadas por la empresa para solucionar los riesgos laborales.

Resultados Cualitativos

Categoría 1. Significado del riesgo laboral.

En cuanto a la definición de riesgo laboral algunos de los trabajadores asociaron inmediatamente el riesgo con el peligro y determinaron que el primero es la causa del segundo. Otros trabajadores definieron que es lo mismo riesgo que peligro. Todos coincidieron en que lo que podría suceder cuando se enfrentaba el riesgo eran lesiones de tipo físico y solo uno de ellos incluyó que también podrían darse perturbaciones mentales y emocionales: *“Riesgo es todo lo que nos rodea en el entorno de trabajo, puede ser todo lo que genere un peligro para nuestra integridad física, mental o emocionalmente, todo lo que genere un peligro, sea en el trabajo o en nuestra casa, en*

el camino, no sé en el diario vivir, todo lo que genere un peligro eso es un riesgo". El riesgo es visto como una situación, un hecho, una circunstancia en la cual se ven en la posibilidad de sufrir daños físicos y alteraciones mentales y emocionales.

La identificación del riesgo laboral es para ellos un aspecto vivencial por que se requiere tener una experiencia bien sea directa o indirecta con el riesgo laboral y sus efectos para identificarlo: *"Si usted está con el encargado del área, te está llevando allá, te está indicando tu trabajo, que muestra lo que debes hacer, lo que no puedes hacer, son cosas que digamos ha ayudado mucho, el conocimiento que tienen ellos nos lo han pasado a nosotros"*, adicionalmente manifestaron que hay riesgos laborales tan obvios que son identificables por simple sentido común, pero también reconocieron que la información dada en capacitaciones o durante la inducción brinda elementos importantes para el reconocimiento de los riesgos.

En cuanto a la valoración del riesgo laboral, se pudo establecer que al igual que con la identificación, está sujeta a las experiencias con los riesgos y su magnitud está dada por la gravedad de las lesiones que le ha producido al trabajador o por las que ha visto en un compañero: *"Por las mismas experiencias que han tenido otros compañeros, entonces uno dice: no bueno aquí tengo que tener más cuidado con éste químico que con éste"*. En el caso de las sustancias químicas si bien es cierto que hay unas valoraciones técnicas hechas por expertos y que se publican en los empaques, solo aquellos trabajadores que han recibido capacitación son capaces de interpretarlas por lo que la mayoría pasa por alto esta información: *"Hay unos productos químicos que tiene un triángulo y tienen unos números, entonces ellos nos van a indicar dependiendo del químico, si es más riesgoso que otro"*. La valoración está muy sujeta a los efectos inmediatos de la exposición al riesgo laboral.

Respecto al desarrollo de la percepción del riesgo laboral, los participantes lo atribuyeron por unanimidad a la experiencia y a las vivencias del día a día, los cuales son los insumos básicos para que los trabajadores vayan estableciendo el riesgo, esto basado principalmente en las lesiones generadas por los mismos: *"Con el diario vivir y en ocasiones investigando, pero la verdad, la verdad, con el diario vivir, con el día a día que uno lleva."*

Categoría 2. Percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa

En lo que respecta a la percepción del entorno y clima preventivo de la empresa; los trabajadores reconocieron que cumplir las órdenes de producción asignadas es más relevante que la seguridad industrial, esto se evidencia cuando se hace la inducción y entrenamiento al personal nuevo, está direccionado más a la realización de las tareas

que a la seguridad industrial y el reconocimiento de los riesgos laborales: *“Eso es falta de cultura y en ocasiones falta de que nosotros mismos, los líderes del área o nuestros jefes nos digan: “vengan vamos a dar una charla, nosotros manejamos esto, esto y esto y si esto usted no lo maneja más adelante le puede pasar algo” sino que como a veces solo nos encarrilamos en producción, producción, producción”*.

En cuanto a las regulaciones internas relacionadas con seguridad industrial, los trabajadores manifestaron la ausencia de protocolos oficiales por parte de la empresa y las actividades actuales son el resultado de años de experiencia realizando la labor orientada a la productividad: *“Ese protocolo viene del día a día, de hacer las cosas todos los días, pero no es que este escrito, nada, es simplemente que uno ya de tanto hacerlo, la acción es tan repetitiva que uno aprende a hacerlo y ya”*.

La ausencia de capacitaciones en seguridad, es reconocida por parte de los participantes como una de las falencias más sentidas, sobre todo por aquellos que han trabajado en empresas donde han participado en programas de formación en esta área y han visto que la información dada en estos espacios les ha servido para realizar su trabajo con una mayor seguridad: *“...yo he tenido la oportunidad de trabajar en empresas multinacionales donde hay como más conciencia sobre los peligros y tratan como más de prever eso”*.

Categoría 3. Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias.

En cuanto a la percepción de los riesgos laborales presentes en las tareas propias, los trabajadores reconocieron como factores de riesgo laborales, la manipulación de cargas, el almacenamiento de materiales, la falta de mantenimiento en las máquinas, las altas temperaturas y los riesgos por atrapamiento en las máquinas, pero resaltaron la exposición a sustancias químicas por los efectos inmediatos que pueden producir como irritación en las vías respiratorias, quemaduras en las manos por la manipulación sin guantes o lesiones oculares por salpicaduras, *“puede ir al área de pintura y preguntarle a cualquiera que lleve más de cuatro años en el área de pintura y le van a decir que ya han sentido cambios en su organismo, en la voz, la voz les cambia se vuelve más ronca pero por el mismo problema que hay en los pulmones”*. La intervención por parte del empleador de estos factores de riesgo laboral no es reconocida por los trabajadores *“Si hubiera en cada sección unos apuntes de esos donde uno pueda antes de hacer esta labor, vea yo pueda hacer esto de esta forma seguro y así se deba hacer, mejoraría esto y no habría tanto accidente y fuera uno más consciente y tendría más conocimiento”*.

Categoría 4. Actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y en relación a riesgos específicos.

Con respecto a las actitudes y comportamientos de los trabajadores, en aspectos generales y con relación a los riesgos, los trabajadores expresaron que la empresa no tiene regulados protocolos de comportamiento frente a los riesgos y es por ello que cada cual hace su trabajo como mejor le parece o como le enseñaron sus compañeros: *“seguridad y tener como un protocolo que sepamos cómo actuar ante cada situación que se nos presenta en el diario, entonces seguirlo manejando como un protocolo para que no nos vaya a generar un accidente(...)Ese protocolo viene del día a día, de hacer las cosas todos los días, pero no es que este escrito, nada, es simplemente que uno ya de tanto hacerlo, la acción es tan repetitiva que uno aprende a hacerlo y ya sabe que si en algún momento lo hizo de otra manera y por ahí le fue mal, ya sabe que por ahí no lo vuelvo a hacer, es por acá(...)”*. El exceso de confianza al realizar una actividad es mencionada como un elemento recurrente en la ocurrencia de accidentes de trabajo: *“Por el exceso de confianza que en ocasiones uno tiene en hacer la misma labor todos los días nos lleva a excedernos mucho en confianza y por eso en ocasiones nos pasa lo que nos pasa”*.

Muchos accidentes han ocurrido porque los trabajadores creyeron tener la destreza suficiente para omitir comportamientos seguros y terminaron lesionándose, también el exceso de confianza durante la ejecución de las labores fue otro elemento para la ocurrencia de accidentes de trabajo: *“Yo digo que el 80% de accidentes laborales son por exceso de confianza”*.

Así como los trabajadores conciben el riesgo, lo vivencian en el desarrollo de su labor, la mayoría reconocieron los peligros a los cuales están expuestos y conciben que la formación es parte fundamental en el desarrollo de sus actividades, entendiendo formación como la manera de realizar sus labores preservando su salud física y mental.

Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos a partir de la encuesta (cuestionario PERCEP), se pudo determinar que la percepción del riesgo en estos trabajadores está determinada a través de las experiencias adquiridas a lo largo de su trayectoria laboral. Los participantes de la investigación definen el riesgo laboral como algo concreto, una situación, una máquina, un evento que les puede llegar a producir daño físico, mental y emocional; también lo definen como aquellos riesgos laborales que producen lesiones más inmediatas; es decir efectos agudos, la percepción del riesgo está muy relacionada con las sensaciones y con lo novedoso, repentino e intenso (Zimolong y Trimpop, 2012). En trabajadores agrícolas se encontraron resultados de percepción similares pues no percibieron claramente los efectos de los pesticidas a largo plazo sobre la salud

(diabetes, cáncer); pero si destacaron los efectos agudos como las intoxicaciones, enfermedades dérmicas o asma (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009).

El 60% de los trabajadores participantes en esta investigación manifestó haber adquirido la preparación en materia de seguridad a través de la experiencia cotidiana; resultados similares a los encontrados en otras investigaciones (Puyal, 2001) (Reyes, Fe & Ruíz, 2011), (Vera, Varela & Macía, 2010). Manifiestan que su percepción del riesgo laboral se construyó a través de los sentidos, es a través del contacto con el riesgo laboral que se identifica y se valora; haciendo de esto una actividad vivencial.

La formación es un elemento fundamental en el desarrollo de la percepción del riesgo laboral; es así como en Cuba se halló una mayor percepción global de los riesgos entre un grupo de trabajadores que habían recibido formación en temas de seguridad (Carbonell & Torres, 2010), en esta investigación se encontró que un 46.8% de los trabajadores no creen haber recibido formación suficiente en estos temas por parte de la empresa; lo que evidencia una falencia en el cumplimiento de la normatividad. La formación en seguridad industrial permite identificar riesgos laborales y sus efectos; los trabajadores con formación ayudarían a disminuir la brecha entre los riesgos laborales percibidos y los presentes en su labor; es decir si la organización cuenta con trabajadores formados éstos desarrollarían comportamientos seguros (Skiba, 2012); lo cual minimizará las probabilidades de accidentarse por desconocimiento.

Las llamadas creencias normativas (Puyal, 2001) ponen de presente que el sujeto está inmerso en una organización social y cultural llamada empresa permeada por las otras organizaciones sociales y culturales que la contienen (Vera, Varela & Macía, 2010); estas creencias normativas se instauran desde la inducción y entrenamiento inicial; en ésta empresa estos procesos se delegan a los trabajadores más experimentados sin un mayor seguimiento, quedando prácticamente en la informalidad y a su entero criterio, lo que facilita que las influencias que recibe el individuo de sus compañeros, sea la perpetuación de prácticas y actitudes sin ninguna valoración técnica que puedan promover la ocurrencia de accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades laborales.

Los accidentes de trabajo ocurren muchas veces por que no se siguen los protocolos establecidos en las empresas. Esto puede ocurrir por que los trabajadores toman confianza en las actividades que conllevan a un riesgo. Los resultados obtenidos del grupo focal demuestran que el exceso de confianza género que se omitieran comportamientos seguros que ocasionaron los accidentes de trabajo.

En la mayoría de los accidentes de trabajo, las causas de los mismos son generadas por factores humanos (Feyer & Williamson, 2012) y se puede atribuir a los comportamientos que tienen los trabajadores en el momento que cuentan con habilidades y destrezas para realizar sus tareas habituales; tal como lo expresaron los participantes de la presente investigación donde manifestaron que el exceso de confianza, es una de las causas más relevantes de los accidentes de trabajo; puesto que se incrementa en la medida que los trabajadores se familiarizan con su trabajo; similar a lo encontrado en un hospital de España donde los médicos residentes en la medida que progresaba su residencia tendían a infravalorar los riesgos, (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011).

Para corregir estas dos actividades: percepción del riesgo y afrontamiento del riesgo es necesario que se tenga un adecuado sistema de gestión en la salud y seguridad en el trabajo. Además se debe contar con estrategias que motiven a los trabajadores a reducir su nivel de riesgo asumido en su trabajo habitual, minimizando y en lo posible eliminando los comportamientos peligrosos (Feyer & Williamson, 2012) o actos inseguros; en éste sistema se debe incluir medidas de intervención que involucren todos los factores y actores que interactúan y desencadenan los accidentes laborales; con el fin de lograr definir dónde y cómo intervenir; de manera eficaz protegiendo, conservando la salud e integridad de los trabajadores.

Uno de los limitantes del estudio fue que la gran mayoría de los participantes no aceptaron participar en el grupo focal por sentir que al manifestar sus inconformidades podrían tener repercusiones laborales. En cuanto al número adecuado de participantes en un grupo focal no hay consenso entre los expertos, va desde tres hasta doce participantes en diferentes rangos dependiendo de la característica y complejidad del tema como también de la experticia y habilidad del moderador (Escobar & Bonilla, 2009).

Conclusión

En la investigación se encontró que la percepción del riesgo laboral que manifiestan los trabajadores ha sido en su gran mayoría desarrollada a partir de experiencias cotidianas adquiridas en sus puestos de trabajo, en empresas donde laboraron anteriormente o en los puestos que actualmente desempeñan; como también han adquirido y desarrollado su percepción de riesgo laboral a través de ensayo y error e imitación; siendo casi nula la influencia de la formación e información por parte de la organización.

La percepción con respecto a la valoración y grado de importancia asignada a los riesgos laborales se encontró que está muy ligada o sesgada por los efectos agudos en su integridad física; puesto que la califican de acuerdo a la severidad de la lesión que les haya generado reconociendo así, como riesgo alto; aquellos que les han producido

lesiones considerables como fracturas, heridas y dejando de lado aquellos que a través del tiempo les puedan desencadenar enfermedades graves e irreversibles.

De las categorías establecidas en la percepción del riesgo laboral en los trabajadores; se encontró la importancia en la percepción del entorno y clima preventivo de la empresa y los riesgos laborales en las tareas propias, la primera teniendo en cuenta cada uno de los riesgos a los cuales están expuestos y la segunda al trabajar jornadas extensas, por la exigencia de productividad lo cual les genera ritmos de trabajo excesivo, volviéndose la labor monótona y rutinaria; por tanto manifiestan que en sus puestos de trabajo asumen los riesgos sin ninguna formación al respecto.

Referencias

Abdul R. Teoría de las Causas de los Accidentes. En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 56. OIT; 2012. p. 56.6.

Arellano E, Camarena L, Von Glascoe C, Daesslé W. Percepción del riesgo en salud por exposición a mezclas de contaminantes: el caso de los valles agrícolas de Mexicali y San Quintín, Baja California, México. Rev. Fac. Nac. Salud Pública [internet] 2009; 27(3): 291–301 [Consultado 2012 Feb. 7]. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/120/12016344006.pdf>.

Burbano M. Percepción del riesgo de accidentarse y su relación con accidentes de trabajo en agentes de tránsito en una ciudad del departamento del Valle [Trabajo de grado Magister en Salud Ocupacional]. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Escuela de Salud Pública; 2011.

Caponecchia C, Sheils I. Perceptions of personal vulnerability to workplace hazards in the Australian construction industry. J Safety Research. [Internet] 2011; 42(4):253–8. [Consultado 2012 May. 1]. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437511000764>.

Carbonell A, Torres A. Evaluación de percepción de riesgo ocupacional. Ingeniería Mecánica [Internet]. 2010; 13: 18-25 [Consultado 2011 Feb. 21]. Disponible en: http://revistascientificas.cujae.edu.cu/Revistas/Mecanica/Vol-13/3-2010/03_2010_03_18_25.pdf.

Castillo S, Torres T. Percepción de Riesgos Laborales en Trabajadores de Industrias Metalmeccánicas. Rev. Salud pública nutr [internet]. 2011; 12 [Consultado 2012 Feb. 8].

Disponible en: http://www.respyn.uanl.mx/xii/2/articulos/Percepcion_riesgos_laborales-aa.htm#.

Cezar-Vaz M, de Souza Soares J, de Figueiredo P, de Azambuja E, Sant'Anna C, da Costa V. RISK PERCEPTION IN FAMILY HEALTH WORK: STUDY WITH WORKERS IN SOUTHERN BRAZIL. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet] 2009; 17(6):961-7. [Consultado 2012 Abr. 6]. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v17n6/06.pdf>.

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 1562 por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá: Diario Oficial No. 48488 (Jul. 11 2012).

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 9 de 1979 por la cual se dictan medidas sanitarias. Bogotá: Diario Oficial No. 35308 (Jul. 16 1979).

Colombia. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC. Guía Técnica Colombiana GTC 45. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Bogotá: ICONTEC; 2010.

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud. Resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá: Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud; 1989.

Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto 614 de 1984 por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario Oficial No. 36561 (Mar. 14 1984).

Comisión Internacional de Salud Ocupacional (CISO). Código Internacional de Ética para los Profesionales en Salud Ocupacional. Italia: CISO; 2002.

Comunidad Andina de Naciones. Decisión 584. Sustituto de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Guayaquil: CAN; 2004.

Corrales M, Ahumada H, Martínez M. Percepción del Riesgo Sobre Protección y Pérdida Auditiva en Trabajadores Expuestos a Ruido en el Trabajo. Ciencia & Trabajo. [internet]. 2009 ene; 11(31):1-4. [Consultado 2012 Feb. 8]. Disponible en: <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/2629.pdf>.

Dedobbeler N, Béland F. Clima organizativo y seguridad. En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 59. OIT; 2012. p. 59.8.

Escobar J; Bonilla F. Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. Cuadernos hispanoamericanos de Psicología. [Internet] 2009; 9(1): 51-67. [Consultado 2012 Ago. 11]. Disponible en: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen9_numero1/articulo_5.pdf.

FASECOLDA. Riesgos Profesionales. Cifras Técnicas. [Internet]. [Consultado 2013 Nov. 27]. Disponible en: http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal_indicadores_tecnicos/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal_-_indicadores_tecnicos.asp.

Feyer A, Williamson A. Factores humanos en los modelos de accidentes. En OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 56. OIT; 2012. p. 56.8.

García I, Chaves A, González S, Salido J, Maeso J, Soler C. Riesgo Manifestado por los Alumnos de Enfermería en un Hospital de Tercer Nivel. [Internet]. [Consultado 2012 Feb. 8]. Disponible en: <http://www.serviprevencia.org/IMG/pdf/comunicacio1igd.pdf>.

Gómez F, García I, González S, Chaves A. Percepción del Riesgo; un análisis por los profesionales. [Internet]. [Consultado 2012 May. 15]. Disponible en: http://www.prevenia.org/prevenia2007/lib/comunicaciones_2premio.pdf.

Idrovo Á, Manotas L, Villamil G, Ortiz J, Silva E, Romero S, Azcarate C. Niveles de mercurio y percepción del riesgo en una población minera aurífera del Guainía (Orinoquia colombiana). Biomédica. [Internet]. 2001; 21: 134-141. [Consultado 2012 May. 23]. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=84321208>.

Juan S, Roussos A. El focus group como técnica de investigación cualitativa. Documento de trabajo N° 256. [Internet]. Buenos Aires: Universidad de Belgrano; 2010. [Consultado el 1 de May. 2013] Disponible en: http://www.ub.edu.ar/investigaciones/dt_nuevos/256_roussos.pdf.

Melià J, Sesé A. La medida del clima de seguridad y salud laboral. [Internet]. Murcia: An Psicol 1999; 15(2): 269-289. [Consultado el 18 de Mar. de 2014]. Disponible en: <http://estudiosterritoriales.org/articulo.oa?id=16715211>.

Morillejo A, Pozo C, Martínez J. Percepción del riesgo: Una aproximación psicosocial al ámbito laboral. [Internet]. INSHT 2002; [Consultado el 30 de Nov. de 2014] Disponible en: <http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/consulta/registro.cmd?id=118902>.

Morillejo A, Pozo C: La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales. [Internet]. [Consultado el 7 de Feb. de 2012]. Disponible en: http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL20_3_6.pdf.

Novella, M.; Terres, F.; Rodríguez, P. Cultura y clima preventivo en las organizaciones. A: International Conference on Occupational Risk Prevention. "ORP 2004 -International Conference on Occupational Risk Prevention". SANTIAGO DE COMPOSTELA: ETSEIB. [Internet]. 2004, p. 1-6. [Consultado 2014 Mar. 17] Disponible en http://upcommons.upc.edu/e-prints/bitstream/2117/11716/1/orp2004_clima_preventivo.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Salud y Seguridad en el trabajo. [En línea] 1996-2011. [Citado el: 27 de Abril de 2011.] <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>.

Perè B, García A, Llorens C, Torada R. Percepciones y Experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores. [Internet]. Valencia: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); 2001 [Consultado 2012 Feb. 07]. Disponible en: <http://www.istas.net/portada/libroper.htm#indice>.

Perè B, García A, Torada R, Albelda A, Alonso R. Necesidades de formación y percepción de los riesgos laborales de los trabajadores/as en el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas. [Internet]. Valencia: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); 2001 [Consultado 2012 Feb. 07]. Disponible en: www.istas.ccoo.es/descargas/percep.pdf.

Puyal E. La conducta humana frente a los riesgos laborales. Determinantes individuales y grupales. Acciones invest. Soc. [internet]. 2001; 12: 157-184 [Consultado 2011 Nov. 23]. Disponible en: http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=206420&orden.

Reyes M. Fe Gamio M. Ruiz-Figueroa J. Percepción de los riesgos de su puesto de trabajo de los médicos internos residentes de un hospital secundario. Educ. méd. [Internet]. 2011, 14(3): 163-170 [Consultado 2012 May. 1]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132011000300006&lng=es&nrm=iso>.

Rivera J. Meléndez A. Percepción del riesgo laboral en una empresa del sector de la madera. Enfermería del Trabajo. [Internet]. 2011; 1(1): 18 - 30 [Consultado 2012 Feb. 12]. Disponible en: http://socameset.com/socameset_prod/descargas/revistaEnero2011.pdf#page=20.

Rousseau D. Clima y cultura organizativos. En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 34. OIT; 2012. p. 34.41.

Sabogal A, Rojas B, Díaz C, Ochoa M, Correa N, Ospina S. Evaluación dimensional del riesgo percibido en el barrio La Dulcera, Municipio de Pereira. Scientia Et Technica 2006; 12(30): 421-426. [Internet]. [Consultado 2011 Feb. 21]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=84920491032>.

Skiba R. Principios teóricos de la seguridad en el trabajo. En OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 56. OIT; 2012. p. 56.34.
Slovic P. Perception of Risk. Sciencie, New Series. [Internet] 1987; 236: 280–285 [Consultado 2012 Abr. 1]. Disponible en: <http://socsci2.ucsd.edu/~aronatas/project/academic/risk%20slovic.pdf>.

Vera A. Varela L. Macía F. El Estudio de la Percepción del Riesgo y Salud Ocupacional: Una Mirada desde los Paradigmas de Riesgo. Cienc Trab. [Internet]. 2010; (35): 243 – 250 [Consultado 2012 May. 2]. Disponible en: [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=53849376\(=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=53849376(=es&site=ehost-live).

Zimolong B, Trimpop R. Percepción del riesgo. En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo., Capítulo 59. OIT; 2012. p. 59.25.



Artículos Teóricos