

PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DE FABRICACIÓN DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DEL
CALZADO, SANTIAGO DE CALI, VALLE DEL CAUCA 2012

DIEGO FERNANDO BARONA GUTIÉRREZ
VICTORIA EUGENIA RUÍZ MENESES

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2014

PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DE FABRICACIÓN DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DEL
CALZADO, SANTIAGO DE CALI, VALLE DEL CAUCA 2012

DIEGO FERNANDO BARONA GUTIÉRREZ
VICTORIA EUGENIA RUIZ MENESES

Director

HERNÁN ALONSO GÓMEZ USMA
Psicólogo. Magister en Salud Ocupacional

Trabajo de grado, presentado como requisito parcial para optar al título de
Magister en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2014

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

SANTIAGO DE CALI, FEBRERO DE 2014

DEDICATORIA

Inicialmente a Dios por darme tantas bendiciones, a mi inigualable esposa, a mis tesoritos que vienen en camino, a mis padres y hermanos, a mi tía, a mi prima y a todos los trabajadores con los que me he cruzado en la vida; por enseñarme día a día que se puede y se necesita hacer mucho más para darles unas condiciones seguras; para que sigan haciendo país.

Diego Fernando Barona G.

A Dios por guiarme y acompañarme en cada paso que doy en mi vida, a mi esposo y a mi familia por su comprensión, amor y apoyo incondicional; a mis amigos por su amistad, a los docentes por transmitir su conocimiento y vivencias y a cada una de las personas que han contribuido a mi crecimiento personal y profesional.

Estoy segura que se requiere de mucha dedicación y estudio para ser un gran profesional y se requiere de toda una vida para aprender a trascender en las personas.

Victoria E. Ruiz M.

AGRADECIMIENTOS

A mi Universidad del Valle, por una vez más brindarme la posibilidad de enriquecerme como profesional y como persona.

A mi esposa, por estar ahí impulsándome y apoyándome en todo momento para que este logro se pudiera alcanzar, a mi familia por rodearme siempre y darme su respaldo y sobre todo a Dios por su bondad.

Diego Fernando Barona G.

A Dios por ser el ser supremo maravilloso que guía cada paso de mi vida, a la Universidad del Valle por permitir ser parte de ella y aportar al desarrollo de mis conocimientos, a mi esposo por su apoyo constante en este camino, a mi familia por la confianza que depositan en mí, cada que expreso mis deseos; a mis amigos y a cada una de las personas que de una u otra manera contribuyeron al logro de ésta meta propuesta en mi vida.

Victoria E. Ruiz M.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	16
1.2. JUSTIFICACIÓN	16
2. ESTADO DEL ARTE	19
3. MARCO TEÓRICO	25
4. MARCO CONCEPTUAL	32
4.1. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SST	32
4.2. RIESGO	33
4.3. RIESGO LABORAL	33
4.4. PERCEPCIÓN DEL RIESGO	33
4.5. PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL	34
5. MARCO LEGAL	36
6. OBJETIVOS	38
6.1. OBJETIVO GENERAL	38
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	38
7. METODOLOGIA	39
7.1. TIPO DE ESTUDIO	39
7.2. POBLACIÓN	39
7.2.1. Criterios de selección	39
7.2.1.1. Criterios de inclusión	39
7.2.1.2. Criterios de exclusión	39
7.3. VARIABLES	40
7.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE TRABAJO	41

7.4.1.	Cuestionario PERCEP	41
7.4.2.	Técnica cualitativa: grupo focal	42
7.5.	RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	43
7.5.1.	Presentación	43
7.5.2.	Prueba Piloto	43
7.5.3.	Aplicación del instrumento	44
7.5.4.	Desarrollo del grupo focal:	45
7.6.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	46
7.6.1.	Instrumento Cuantitativo:	46
7.6.2.	Técnica Cualitativa:	47
7.7.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	47
7.7.1.	Instrumento Cuantitativo	47
7.7.2.	Técnica Cualitativa	48
7.7.3.	Análisis consolidado	48
7.8.	CONSIDERACIONES ÉTICAS	49
8.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	50
8.4.	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN	50
8.5.	CUESTIONARIO “PERCEP”	51
8.5.1.	Percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa.	51
8.5.2.	Identificación de actitudes y comportamientos de los trabajadores tanto en aspectos generales como en relación a riesgos específicos.	53
8.5.3.	Percepción de riesgos laborales en las tareas propias.	58
8.6.	RESULTADOS CUALITATIVOS GRUPO FOCAL	67
8.6.1.	Significados del riesgo laboral	67
8.6.2.	Percepción del Entorno y Clima Preventivo de la Empresa	72
8.6.3.	Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias	77
8.6.4.	Actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y con relación a riesgos específicos	81
9.	DISCUSIÓN	92

10. CONCLUSIONES	99
11. RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFIA	103
ANEXOS	113

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Medidas del clima de seguridad.....	30
Tabla 2 Variables del cuestionario PERCEP	40
Tabla 3 Categorías de análisis del grupo focal.	43
Tabla 4 Perfil sociodemográfico.....	50
Tabla 5 Percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa.	51
Tabla 6 Percepción de las condiciones de seguridad del puesto de trabajo.....	53
Tabla 7 Percepción del comportamiento en relación con la prevención.	53
Tabla 8 Percepción del comportamiento en el trabajo.	54
Tabla 9 Comportamiento en el trabajo últimos 3 Meses.	54
Tabla 10 Motivos más importantes que llevan a cumplir las normas de seguridad.	55
Tabla 11 Motivos más importantes que llevan a no cumplir las normas de seguridad.	55
Tabla 12 Percepción de la preparación suficiente para realizar el trabajo de forma segura.	56
Tabla 13 Percepción de la actividad para adquirir preparación en materia de seguridad.	56
Tabla 14 Percepción general del riesgo asumido en el trabajo	57
Tabla 15 Percepción de la preparación para hacer el trabajo de forma segura.....	57

Tabla 16 Percepción de las acciones para realizar tareas habituales.	58
Tabla 17 Percepción de las acciones que supone riesgo para la salud.....	58
Tabla 18 Percepción del entorno de trabajo habitual.	59
Tabla 19 Percepción de los factores del entorno que supone riesgo para la salud.	59
Tabla 20 Frecuencia en que las tareas los colocan en peligro de sufrir accidentes.	60
Tabla 21 Grado de Acuerdo o Desacuerdo con las condiciones de trabajo.	60
Tabla 22 Percepción del riesgo para la salud con respecto al entorno laboral.	61
Tabla 23 Percepción del riesgo en relación con el trabajo que más le preocupa. .	61
Tabla 24 Percepción del riesgo en relación con el trabajo que más le preocupa. .	62
Tabla 25 Percepción de la gestión de la empresa frente a los riesgos relacionados con el trabajo.	62
Tabla 26 Percepción de las medidas adoptadas para solucionar los riesgos laborales.	63
Tabla 27 Percepción de la contribución del trabajador para solucionar los riesgos laborales.	63
Tabla 28 La formación de los trabajadores ayuda a resolver problemas relacionados con el trabajo.	64
Tabla 29 Significados del riesgo laboral	67
Tabla 30 Percepción del Entorno y Clima Preventivo de la Empresa	72

Tabla 31 Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias	77
Tabla 32 Actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y con relación a riesgos específicos	81

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Ciclo de mejora continua del sistema preventivo.....	26
--	----

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIO PERCEP	114
ANEXO 2 GUÍA DEL GRUPO FOCAL.....	126

INTRODUCCION

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011); anualmente mueren más de 2 millones de personas por enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo. De acuerdo con aproximaciones moderadas se estima que anualmente se presentan 270 millones de Accidentes de Trabajo (AT) y 160 millones de casos de Enfermedades Laborales (EL); difiriendo de país a país, entre sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo tienen altos índices de muertes y lesiones, por cuanto tienen un gran número de personas en labores de alto riesgo sin un adecuado programa de seguridad en el trabajo (OIT, 2011).

En Colombia según estadísticas de FASECOLDA (2013), a Diciembre de 2011 se habían presentado 374 muertes; de las cuales, 373 se debieron a AT y 1 a EL; también, sucedieron 546.732 AT y 8.769 enfermedades calificadas como laborales.

Hay teorías como las de W. H. Heinrich (1931) (Abdul, 2012), denominada “efecto dominó”; la cual sostiene que los AT, son resultado de una secuencia simbolizada por la caída de las fichas de dominó; donde cada una corresponde a un factor causal o conjunto de factores (Puyal, 2001), este modelo pone el mayor énfasis en los actos humanos sosteniendo que alrededor del 88% de los AT son 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 (Kerr 1957), deficiencias en el diseño mecánico o ambiental (Greene 1967), interacción entre trabajadores y contexto físico (Santamaría 1978; Hale y Hale 1970).

La presente investigación se desarrolló en una empresa de la ciudad de Santiago de Cali; la cual inició operaciones en el año 1994, con la fabricación de tacones para calzado de dama en material recuperable; ésta empresa pertenece al sector económico de fabricación de insumos para calzado; su proceso productivo lo

realizan a través de la transformación del plástico; en la actualidad la empresa participa con propuestas de última moda y materiales de óptima calidad en sus productos como lo son: los tacones, las tapas, las suelas y las cepas o plataformas. Esta investigación se realizó en dos fases por medio de técnicas cuantitativas (Cuestionario) y cualitativas (Grupo Focal); la segunda técnica se desarrolló con el objetivo de alcanzar una mayor profundidad en la información obtenida en la fase cuantitativa, logrando tener acceso directo a las ideas y opiniones de los trabajadores.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la coordinación de SST de la empresa se indicó que de acuerdo con los hallazgos de las investigaciones de AT, se estima que en un 70% el factor humano expresado en actos inseguros originaron lesiones; siendo las más frecuentes heridas por herramientas corto-punzantes y atrapamientos en manos; a pesar de estas cifras la información que se tiene corresponde a datos que describen los eventos y los análisis de los mismos desde la perspectiva del experto sin incluir la visión del trabajador; razón por la cual fue importante hacer una investigación que permitiera identificar los distintos elementos que configuran la percepción global del clima preventivo de la empresa, identificar las percepciones de los trabajadores en relación con los riesgos en su trabajo e identificar las actitudes y pautas de comportamientos de los trabajadores frente a los riesgos a los que se ven expuestos en su labor habitual (Perè, García, Llorens & Torada, 2001); siendo esta información clave para el desarrollo de estrategias de intervención (Castillo & Torres, 2011); como también para articularla con las evaluaciones técnicas realizadas por los expertos y ser incluidas en sus propuestas para el desarrollo de los programas de capacitación en SST (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011) (Perè, García, Llorens & Torada, 2001) .

1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la percepción del riesgo laboral de los trabajadores de una empresa de fabricación de insumos para calzado, de la ciudad de Santiago de Cali?

1.2. JUSTIFICACIÓN

En el año 2013 las empresas de fabricación de insumos para calzado del departamento del Valle del Cauca reportaron 11 AT y 1 EL, según el Reporte por Actividad Económica de FASECOLDA (2013); la empresa donde se realizó la investigación reportó ante su ARL, en ese mismo periodo 29 AT; es decir que

durante el 2013, en esta empresa los AT superaron el 100% de los registrados en FASECOLDA (tomado de los indicadores del área de SST).

Los AT les representan a los colaboradores lesiones fisiológicas, perturbaciones funcionales, alteraciones emocionales y familiares, incapacidad, reducción de sus ingresos económicos al recibir como subsidio por incapacidad temporal durante el tiempo que dure la misma; el último Ingreso Base de Cotización (IBC) pagado a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) antes del inicio de la incapacidad médica por el AT (Ley 1562 de 2012) y en algunos casos el padecimiento de secuelas permanentes. Para la empresa representa ausentismo laboral, reducción de la productividad, riesgos legales por la probabilidad de demandas y procesos por parte de los organismos de control, una muy probable de reubicación laboral del trabajador; en el momento que se reintegre; además una reducción en sus estándares de seguridad.

De acuerdo a la información suministrada por la coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), las investigaciones de los AT ocurridos durante el 2013 arrojaron que en el 70% de los eventos el factor humano; expresado en comportamientos inseguros el cual tuvo relevancia en su ocurrencia; es por ello que se hace necesario también abordar el tema de la accidentalidad desde la perspectiva del trabajador.

Puyal (2001) expresa que desde los modelos de la orientación cognitiva se ha tratado de explicar la conducta del trabajador ante el riesgo, por qué hay diferencias en sus comportamientos ante riesgos similares y en contextos distintos y adicional por qué dejan de lado las medidas preventivas; de acuerdo a esto, la autora sostiene; que se debe tener en cuenta variables de tipo individual, percepciones, creencias y actitudes sobre el riesgo; teniendo en cuenta que los AT son el resultado de una cuestión organizativa fuertemente condicionada por el sistema organizacional y dentro de las variables de tipo individual está el nivel de explicación intrapersonal que incluye la percepción del riesgo.

El estudio de la percepción del riesgo laboral le brinda a la empresa información muy valiosa para el desarrollo de sus estrategias encaminadas a la intervención del comportamiento de los colaboradores; puesto que le presenta su propia visión con respecto a la seguridad, su entorno, las medidas adoptadas y los riesgos propios de su actividad; tal como se vio en un estudio realizado con trabajadores de la construcción en Australia (Caponecchia & Shelis, 2011) o frente a la pérdida de la audición por exposición a ruido en una empresa de México (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009). Con estos insumos se pueden definir los programas y actividades de gestión preventiva, acordes con los objetivos del área de SST; teniendo en cuenta a los colaboradores como personas con subjetividades que interactúan entre sí y con el entorno, esperando que aumente la participación, la acogida al sentirse más identificados con los programas; como también se puede llegar a reducir la resistencia a los mismos y redundando todo en una mejora considerable en los resultados.

Colombia como país miembro de la OIT y de la Comunidad Andina de Naciones, está obligado de acuerdo a la Decisión 584 (CAN, 2004) a adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo; es así como se promulga normatividad al respecto como la Ley 9 de 1979 (Congreso de la república 1979); la cual en su Título III establece normas tendientes a proteger a la persona contra los riesgos relacionados con los diferentes agentes presentes en su lugar de trabajo y que pueden afectar su salud. El Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno, 1994) que establece los riesgos profesionales, dictamina las obligaciones de los empleadores y empleados y la organización del sistema para afrontar estos riesgos. La resolución 1016 de 1989 (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1989), reglamenta los antes llamados programas de Salud Ocupacional; la cual fue modificada la por la Ley 1562 de 2012 (Congreso de la república, 2012), entre otras; es decir existe una amplia legislación al respecto que los empleadores están obligados a cumplir y este tipo de investigaciones aportan a la organización para que lo puedan realizar.

2. ESTADO DEL ARTE

La percepción del riesgo laboral es un tema que se ha venido trabajando desde hace poco tiempo en el mundo y en Latinoamérica es aún más reciente; sin embargo, se encontraron estudios relevantes en Cuba, México, Brasil, y Venezuela; por fuera de la región se hallaron investigaciones en España, Australia, Grecia y Estados Unidos. En Colombia se encontró un estudio sobre percepción del riesgo laboral por uso de mercurio en un grupo de mineros, en la región del Guainía (Idrovo et. al, 2001); en la maestría en Salud Ocupacional de la Universidad del Valle se realizó una investigación, para evaluar la relación entre la percepción del riesgo de accidentarse laboralmente con respecto a la presencia o no de accidentes de trabajo, en agentes de tránsito del área urbana de una ciudad del Valle del Cauca (Burbano, 2011); aunque no es en el ámbito laboral también se encontró un estudio sobre percepción del riesgo de una comunidad frente a un peligro de origen natural o antrópico, en la ciudad de Pereira; el cual fue realizado con fondos de la Universidad Tecnológica de Pereira entre los años 2004 y 2005 (Sabogal et. Al, 2006).

Los estudios sobre percepción del riesgo laboral analizados en la presente investigación han sido desarrollados en diversos sectores tales como: minería (Idrovo et. Al, 2001), Regulación del tráfico (Burbano, 2011), metalmecánico (Castillo & Torres, 2011) (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009), agrícola (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009) (Damalas & Hashemi, 2009), fabricación de productos biológicos (Carbonell & Torres, 2010), cerámico (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001), Maderero (Rivera & Meléndez, 2011), Salud (Cezar-Vaz et. al, 2009) (García et. al) (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011) (Gómez, García, González & Chávez, 2007), construcción (Muldoon, Matthews & Foley, 2012), producción, instalación y mantenimiento (Caponecchia & Shelis, 2011).

Los objetivos de las investigaciones sobre percepción del riesgo laboral, están orientados a conocer y analizar cómo vivencia el trabajador su relación con los riesgos propios de su labor. En algunos casos la investigación se centra en un elemento relacionado con la percepción del riesgo laboral como por ejemplo, el sesgo del optimismo¹, su relación con los riesgos de su actividad y la adopción de medidas de seguridad entre los trabajadores de la construcción en Australia (Caponecchia & Shelis, 2011) o también la percepción a un tipo de riesgo específico como la exposición a mercurio (Idrovo et. Al, 2001); la exposición a ruido y la consecuente pérdida auditiva en una empresa metalmecánica en México (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009), la percepción del riesgo por exposición a contaminantes en una zona agrícola de México (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009), la percepción del riesgo por exposición a pesticidas y el uso de elementos de protección personal en Grecia (Damalas & Hashemi, 2009); también la relación de entre los factores de riesgo físico, el riesgo por el cambio de rol entre líder y miembro, el empoderamiento y la predicción de la percepción de sufrir lesiones entre trabajadores de la producción, construcción, instalación y mantenimiento en Estados Unidos (Muldoon, Matthews & Foley, 2012), la relación entre percepción del riesgo a accidentarse y la ocurrencia de accidentes de trabajo (Burbano, 2011); otros estudios buscan una visión global por parte de los trabajadores de la percepción de los riesgos presentes en su entorno laboral, como lo fue en una empresa de productos biológicos en Cuba (Carbonell & Torres, 2010), los alumnos de enfermería practicantes en un hospital de tercer nivel de España (García et. al), los trabajadores del sector cerámico en España (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001), los trabajadores de dos industrias metalmecánicas en Venezuela (Castillo & Torres, 2011) , Una empresa del sector de la madera en España (Rivera & Meléndez, 2011), los trabajadores de la

¹ Sesgo de optimismo lo han definido los autores como la exagerada creencia de una persona que no le van a suceder cosas negativas como las que le suceden a una persona promedio en condiciones similares

Estrategia de Salud Familiar en Brasil (Cezar-Vaz et. al, 2009), los médicos internos residentes en un hospital secundario en España (Reyes, Fe Gamó & Ruiz-Figueroa, 2011), los trabajadores de un hospital en España (Gómez, García, González & Chávez, 2007).

La percepción del riesgo laboral es una actividad humana y como tal; para obtener la información necesaria para su análisis se requiere interactuar directamente con el trabajador; para ello las investigaciones revisadas recurrieron a varias técnicas, entre las que estaba el cuestionario con preguntas cerradas aplicada por el investigador o un delegado (Idrovo et. Al, 2001) (Burbano, 2011) y la observación no participante (Carbonell & Torres, 2010); también se encontraron los cuestionarios auto-aplicados (Rivera & Meléndez, 2011) (García et. al) (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009) (Caponecchia & Shelis, 2011) (Muldoon, Matthews & Foley, 2012) (Gómez, García, González & Chávez, 2007); Reyes, Fe y Ruiz (2011); además del cuestionario auto-aplicado analizaron las historias clínico – laborales de los participantes. Los cuestionarios están organizados en categorías y variables pre-establecidas, orientadas por los referentes teóricos sobre percepción del riesgo laboral, algunos de estos cuestionarios han sido desarrollados y probados por centros especializados en el estudio del comportamiento humano.

La entrevista semi-estructurada guiada con cuestionarios con preguntas abiertas y cerradas, es otra técnica ampliamente utilizada (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009) (Cezar-Vaz et. al, 2009) (Perè, García, Llorens & Torada, 2001); también se combinan con grupos focales o se utilizan estas dos técnicas y observación no participante (Castillo & Torres, 2011). Damalas y Hashemi (2010), utilizaron la entrevista semi estructurada y la observación no participante aunque no con todos los participantes.

Las técnicas de orientación cuantitativa, se usaron para evaluar la existencia de relaciones entre las variables seleccionadas y que tan fuertes eran; para ello se

apoyaron en paquetes estadísticos como el RISKPERCEP (Carbonell & Torres, 2010), StatSoft© (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009), SPSS 11 para Windows (Castillo & Torres, 2011), SPSS 15 (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009), SPSS 14.0 (Caponecchia & Shelis, 2011), SPSS 19 (Burbano, 2011); Microsoft ® Office Access, Microsoft ® Office Excel ® y SPSS ® (Damalas & Hashemi, 2009), EPI info y Microsoft ® Office Excel ® (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011).

La información recogida por medio de técnicas cualitativas, como por ejemplo las entrevistas fue analizada con el apoyo de software especializado como el NVivo 7.0. (Cezar-Vaz et. al, 2009) o el ATLASTi 5.0. (Castillo & Torres, 2011).

Los resultados de las investigaciones revisadas arrojaron que entre más alto sea el nivel educativo, mayor será la percepción del riesgo laboral (Carbonell & Torres, 2010); por tanto hay una relación entre percepción del riesgo laboral y el nivel educativo y cultural de los sujetos (Castillo & Torres, 2011) (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009) (Cezar-Vaz et. al, 2009).

La percepción del riesgo laboral está inmersa en un fenómeno social (Castillo & Torres, 2011) (Cezar-Vaz et. al, 2009) y cultural (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009) (8) (Perè, García, Llorens & Torada, 2001) (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001); por ejemplo en una industria metalmecánica de México, el uso de protección auditiva esta mediado por el número de compañeros que los usan y la presión social ejercida por estos (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009) .

Se perciben como efectos reales de la exposición a los riesgos, aquellos agudos que causan molestias en cuanto a su sintomatología, sin tener muy identificados los crónicos a largo plazo (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009); los trabajadores perciben el ruido solo como algo molesto más no como dañino para su salud (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009).

Los trabajadores hacen una redefinición y valoración subjetiva de los riesgos (Castillo & Torres, 2011), (Cezar-Vaz et. al, 2009). La percepción de los riesgos laborales puede estar mediada por el sesgo de optimismo y afectar el grado en que las medidas de prevención son aplicadas (Caponecchia & Shelis, 2011); hay un reconocimiento por parte de los trabajadores de que en ocasiones se actúa con exceso de confianza (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001) y en definitiva no coinciden las percepciones de los riesgos laborales de los trabajadores con las evaluaciones de los mismos realizadas por los técnicos (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001) (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011).

La no utilización de los elementos de protección personal provistos (Carbonell & Torres, 2010) (Castillo & Torres, 2011), por falta de conocimiento de los efectos que la exposición al factor de riesgo le podría generar y la prevención de los riesgos con el buen uso de los mismos (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009) (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001) (Damalas & Hashemi, 2009), porque son incómodos (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009) .

La experiencia laboral unida a la edad se combinan en una especie de Familiaridad del riesgo; la cual se manifiesta en una sobreestimación del mismo (Carbonell & Torres, 2010); sin embargo los cultivadores de algodón de mayor edad en Grecia mostraron una tendencia menor a percibir el riesgo a que están expuestos (Damalas & Hashemi, 2009); los médicos residentes de un hospital en España tendían a infravalorar el riesgo biológico en la medida que progresa la residencia (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011).

En general hay una subestimación del riesgo por parte de los trabajadores (Carbonell & Torres, 2010) (Rivera & Meléndez, 2011) (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011).

Las condiciones socioculturales de los trabajadores deben ser tenidas en cuenta durante el desarrollo de estrategias de intervención (Castillo & Torres, 2011); es fundamental desarrollar programas de formación donde se articulen tanto las

evaluaciones técnicas desarrolladas por expertos como las percepciones y vivencias de los colaboradores (Perè, García, Llorens & Torada, 2001) (Reyes, Fe Gamo & Ruiz-Figueroa, 2011) (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001).

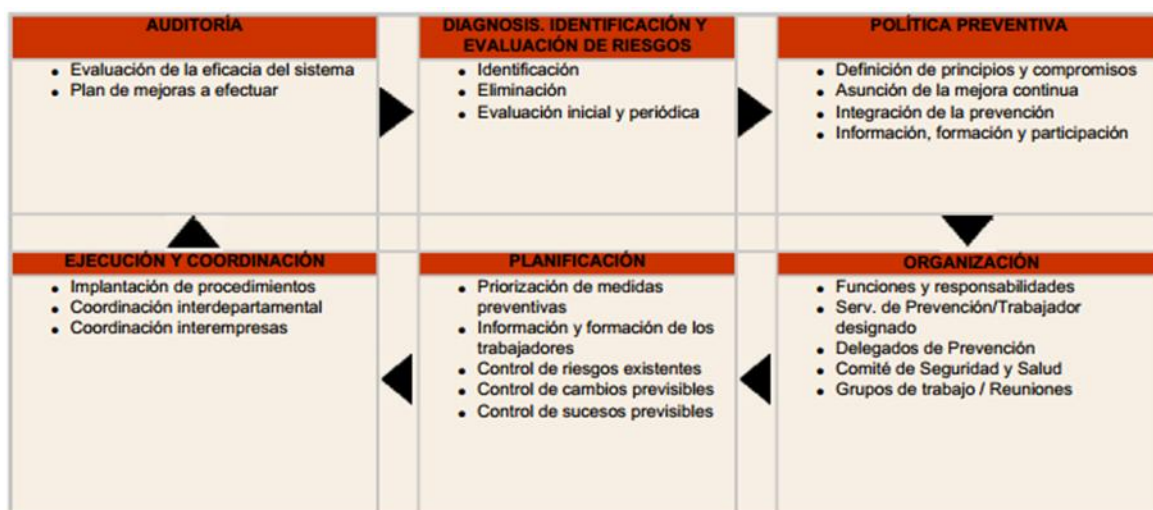
Para cambiar el comportamiento de los trabajadores se debe, primero conocer cómo perciben su realidad y la viven día a día (Perè, García, Llorens & Torada, 2001) (Castillo & Torres, 2011) (Perè, García, Torada, Albelda & Alonso, 2001).

3. MARCO TEÓRICO

La legislación española regula la prevención de riesgos laborales, encomienda vigilar la seguridad e higiene en el trabajo; lo que conlleva a las empresas a implementar una política de protección de la salud de los trabajadores, por medio de la prevención de los riesgos derivados de su trabajo habitual (Jefaturas del Estado, 1995); por tanto las organizaciones deben desarrollar distintas acciones preventivas, logrando el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y minimizando o eliminando los accidentes de trabajo. Cabe resaltar que en la mayoría de los accidentes de trabajo, las causas fundamentales de los mismos son generadas por los factores humanos (Feyer & Williamson, 2012); los cuales en la práctica son comportamientos basados en las habilidades y destrezas desarrolladas en sus tareas habituales; claro está que no se puede dejar de lado las condiciones de trabajo que en ocasiones se tornan peligrosas.

Entidades internacionales como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España, emite guías de buenas prácticas (NTP) para empleadores, logrando con ello el abordaje técnico de los diferentes temas y el cumplimiento de la normatividad (INSHT: NTP 558). En el caso particular de la prevención de riesgos laborales que busca la mejora de la seguridad y salud en los trabajadores y es un requisito legal colombiano contenido en el Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno, 1994), Ley 1562 de 2012 (Congreso de la república, 2012); las NTP de la 558 a la 565, recomiendan la aplicación de medidas y procedimientos contenidos en un sistema de prevención; dicho sistema debe estar integrado con los otros sistemas de gestión, en caso de haberlos y se sugiere para su desarrollo el siguiente esquema:

Ilustración 1 Ciclo de mejora continua del sistema preventivo



Tomado de NTP 558 (INSHT, NTP 558)

La evaluación de los riesgos laborales en el lugar de trabajo es la actividad central del sistema; la cual debe quedar debidamente documentada (INSHT: NTP 559) siguiendo la GTC 45 (ICONTEC, 2010), siendo ésta la norma colombiana vigente al respecto; una vez realizada, la empresa debe definir la política y destinar todo tipo de recursos para su desarrollo incluida una estructura organizativa (INSHT: NTP 565), que cuente con representantes de los trabajadores (INSHT, NTP 558).

Los riesgos laborales identificados deben ser abordados con una serie de medidas que incluyan su eliminación y reducción (INSHT, NTP 558) (INSHT, NTP 562) (INSHT, NTP 564); información (INSHT, NTP 561) (INSHT, NTP 564) y formación a los trabajadores (INSHT, NTP 559) (INSHT, NTP 564), control de riesgos remanentes y control de riesgos frente a cambios (INSHT, NTP 563). En la siguiente fase se lleva a la práctica lo planeado; es importante contar con procedimientos escritos para los procesos de formación y aprendizaje de las personas (INSHT: NTP 560) (INSHT, NTP 564); como también para desarrollar los procesos de acuerdo a lo previsto y así poder evaluar los resultados logrados mediante unos mecanismos de control y finalmente con dicha auditoría se cierra el ciclo de la mejora continua.

Se debe tener en cuenta que la seguridad en el trabajo está asociada a la interrelación entre las personas con la actividad laboral y con los aspectos económicos como la productividad; por tanto ésta debe iniciar con una fase de planificación, la cual contribuye a eliminar errores en el proceso productivo y adicional generar bienestar a los trabajadores; en ésta etapa debe estar incluida la responsabilidad de la supervisión para conservar la salud y la seguridad de los trabajadores durante el proceso de producción; se debe asegurar una sana interacción entre las personas y su entorno; es decir, interacción con las máquinas, los equipos, los materiales y demás elementos, como suelos, escaleras, ambiente (ruido, polvos) entre otros; garantizando así, que el trabajo habitual que desarrollan los trabajadores conserve su integridad. Hay diversas maneras de evitar accidentes en los puestos de trabajo Por ejemplo eliminando los riesgos que puedan provocar lesiones, teniendo distanciamiento entre el trabajador y el equipo o máquina, el uso adecuado de los EPP; el cual minimiza el efecto que puede ocasionar dicho riesgo; como también la instalación de sistemas de alarmas, el brindar información sobre riesgos o peligros a los trabajadores e implementar formaciones que lleven a realizar comportamientos seguros (Skyba, 2012); en cuanto a la formación las empresas se pueden apoyar en los diferentes proveedores y/o fabricantes; puesto que ellos ofrecen diversa información sobre seguridad y lo realizan a través de los reglamentos, los códigos y las normas; también informan sobre las prácticas industriales, realizan cursos de formación, sus productos contienen las fichas técnicas de seguridad (FTS), los procedimientos escritos, las señales de seguridad, las etiquetas de los productos y los manuales de instrucciones (Letho & Miller, 2012); esto con el fin de ser utilizado correctamente en las diferentes tareas o actividades del proceso de producción; evitando posibles accidentes de trabajo por desconocimiento de ésta información.

Los accidentes de trabajo causan consecuencias en los trabajadores y éstas pueden ser materiales como son los gastos y posibles pérdidas de ingresos e

intangibles como el dolor y sufrimiento que éste pueda acarrear; ambas consecuencias pueden ser de corta o larga duración (Andreoni, 2012); esto depende de la severidad del accidente; puesto que puede ser tan grave que genere trastornos permanentes o hasta la muerte del trabajador; lo cual genera costos altísimos a la organización debido al tiempo no productivo; puesto que el trabajador no está laborando y además todos los procesos administrativos, civiles y penales que debe enfrentar; por tanto las organizaciones deben contar con un SG- SST, orientado a la prevención del riesgo de lesiones; la gestión de la seguridad es una responsabilidad de la dirección, debe establecer unos objetivos claros, divulgados a todos los niveles de la organización; como también resulta indispensable la asignación de los recursos para el cumplimiento de los objetivos (Leamon, 2012); es así como el SG- SST, debe motivar a los trabajadores para reducir su nivel de riesgo asumido en su trabajo habitual minimizando comportamientos peligrosos (Feyer & Williamson, 2012) o actos inseguros y además debe incluir en las estrategias de intervención todos los factores y actores que interactúan y desencadenan los accidentes laborales; con el fin de poder definir dónde y cómo intervenir; de manera que sea eficaz y se logre proteger y conservar la salud de los trabajadores.

Básicamente las organizaciones brindan un clima dentro de ellas; el cual está compuesto por el entorno de trabajo por parte de quienes participan directamente en él; en ese orden de ideas todo estudio que se haga de la percepción que tienen los trabajadores de su entorno, puede considerarse un estudio sobre el clima (Rousseau, 2012); para Dedobbeleer y Béland (2012) el clima se percibe como el resumen de las percepciones comunes que tienen los trabajadores de su entorno de trabajo; por tanto corresponde más a la descripción que hace la persona de sus experiencias en el entorno, que a su evaluación afectiva de lo experimentado (Koys y DeCottis 1991) citado por Dedobbeleer y Béland (2012).

El clima laboral u organizativo como lo llaman Dedobbeleer y Béland (2012), corresponde a un amplio espectro de variables de organización y de percepción,

que reflejan la interacción entre las personas y la organización (Glick 1985; Field y Abelson 1982; Jones y James 1979) citados por Dedobbeleer y Béland (2012); Mèlia y Sesè (Melià, 1999) establecen el clima preventivo llamado por ellos y otros autores clima de seguridad, como un precursor psicosocial y un subconjunto de la variable clima laboral.

James y Jones han propuesto una distinción entre climas psicológicos y climas organizativos ha sido generalmente aceptada, esta distinción es una es una función del nivel de análisis; el clima psicológico se estudia en el plano individual del análisis; mientras que el clima organizativo se examina en el plano organizativo del análisis (Dedobbeleer & Béland, 2012).

El concepto clima preventivo fue introducido por Zohar en relación con las actitudes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (Novella, Terres & Rodríguez, 2004); en el mismo sentido Mèlia y Sesè (Melià, 1999) toman la definición de Peiró (1984) y la aplican al campo específico de la seguridad y salud conceptualizándola como la percepción subjetiva de las organizaciones, sus miembros, sus estructuras y sus procesos; los cuales presenta aspectos comunes a pesar de las diferencias individuales, basados en indicios o elementos objetivos del ambiente y que actúa también como antecedente de la conducta de los sujetos.

Zohar (1980) desarrolló siete conjuntos de elementos descriptivos de los hechos, procedimientos y prácticas organizativas; las cuales diferenciaban las fabricas con elevadas tasas de accidentes de las que tenían tasa más bajas (Cohen 1977), con ocho factores en un cuestionario de 40 preguntas, a partir de este, Brown y Holmes desarrollaron un modelo de tres factores; Dedobbeleer y Béland utilizaron nueve variables para medir el modelo de tres factores de Brown y Holmes (Dedobbeleer & Béland, 2012).

Tabla 1 Medidas del clima de seguridad

Zohar, 1980 Importancia percibida de la formación en la seguridad Efectos percibidos del ritmo de trabajo exigido en la seguridad Nivel percibido del responsable de seguridad Efectos percibidos del comportamiento seguro en la promoción Nivel percibido de riesgo en el lugar de trabajo Actitudes percibidas de la dirección frente a la seguridad Efecto percibido del comportamiento seguro en el nivel social
Brown y Holmes, 1986 Percepción de los trabajadores del grado de interés de la dirección por el bienestar de aquellos. Percepción de los trabajadores del nivel de diligencia de la dirección en su respuesta a esta preocupación Percepción de los trabajadores del riesgo físico
Dedobbeleer y Béland, 1991 Compromiso y participación de la dirección en la seguridad Participación de los trabajadores en la seguridad
Melia, Tomas y Oliver, 1992 Modelo bifactorial de Dedobbeleer y Béland
Melia, Tomas y Oliver, 1993 Modelo bifactorial de Dedobbeleer y Béland
Rundmo, 2000 Aceptabilidad de la violación de normas Prioridad de la seguridad frente a la producción Implicación de supervisores y compañeros Implicación de la dirección Implicación de los sindicatos

Fuente: Construcción propia (Perè, García, Llorens & Torada, 2001) (Dedobbeleer & Béland, 2012).

La validez de constructo es el grado en que un instrumento mide el constructo teórico que el investigador desea evaluar; por ello debe demostrarse la existencia del mismo y que el instrumento mide ese constructo en concreto y no otros; para ello Zohar (1980), utilizó los coeficientes de correlación de rangos de Spearman; con el fin de verificar la concordancia de las puntuaciones en cuanto al clima de seguridad de las 20 fábricas seleccionadas (muestra aleatoria estratificada de 20 trabajadores por cada una) y las clasificación realizada por los inspectores de seguridad en cada categoría productiva, en función de los sistemas de seguridad y de los programas de prevención de accidentes (Dedobbeleer & Béland, 2012).

En esta investigación se utilizará el instrumento PERCEP; el cual está determinado por las teorías del clima preventivo de la empresa (Safety Climate) (Perè, García, Llorens & Torada, 2001) .

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SST

El Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno, 1994), establece en el capítulo VI, que los empleadores tienen la responsabilidad de la Prevención de los Riesgos laborales y están en la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el SG-SST; puesto que son los responsables de los riesgos originados en el ambiente de trabajo.

La seguridad en el lugar de trabajo oscila entre el concepto de prevención de accidentes y el control de lesiones, donde los resultados por lo general son la existencia y la gravedad de lesiones; es decir un daño causado por la transferencia de energía mecánica, la cual puede provocar un trauma (Smith & Veazie, 2012); por tanto el objetivo de la promoción de la seguridad es impulsar a los trabajadores a proteger tanto su seguridad personal como la de sus compañeros; además lograr conciencia de la seguridad en todos los niveles de la empresa; ésta puede contribuir a mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, siempre y cuando se realice gestión frente a los riesgos laborales presentes; lo cual comprende el diseño de las instalaciones y de maquinaria o equipos, formación, supervisión y acompañamiento a los trabajadores, uso correcto de EPP entre otros (Planek, 2012); cabe resaltar que los programas en promoción y prevención de riesgos laborales, deben estar orientados a lograr la modificación de los actos inseguros en los trabajadores; por tanto se debe tener en cuenta las características que modulan las percepciones acerca del riesgo; como lo es el conocimiento, las actitudes, normas y hábitos de conducta de los mismos; con el fin de lograr fomentar hábitos y comportamientos preventivos, que permitan alcanzar la cultura de prevención deseada en la organización (Morillejo & Pozo, 2012).

4.2. RIESGO

El término riesgo hace parte del vocabulario del personal dedicado al desarrollo de estrategias en el campo de la prevención; el riesgo puede pensarse como una característica propia de ciertos elementos del entorno, esta definición tiene muchas críticas por cuanto le otorga todo el peso a la situación sin considerar al sujeto; una visión contraria asume el riesgo como respuesta, reconociendo la interpretación subjetiva hecha por el sujeto (Morillejo, Pozo & Martínez, 2002).

La definición técnica vigente de riesgo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia la establece la GTC 45 (ICONTEC, 2010), como la combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o las(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).

4.3. RIESGO LABORAL

La comunidad andina de naciones en la decisión 584 (CAN, 2004), define riesgo laboral como la probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

En términos generales riesgo laboral es aquel riesgo inherente a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Congreso de la república. Ley 1562, 2012).

4.4. PERCEPCIÓN DEL RIESGO

Zimolong y Trimpop (2012), mencionan que la percepción del riesgo es la determinación del nivel de peligro, después de haber valorado si determinada situación es peligrosa o no; adicional expresan que está relacionada con la

percepción de objetos, sonidos y sensaciones tanto olfativas como táctiles; es decir está ligada a la comprensión de las percepciones y los indicadores de riesgo y de sustancias tóxicas; como también menciona que hay situaciones o elementos que no requieren interpretación y desencadenan respuestas automáticas como por ejemplo saltar, aferrarse, huir o retirar la mano; exponen que hay situaciones en las cuales el peligro no se aprecia o no se percibe; por ejemplo abrir un tambor con sustancia química como el percloroetileno; siendo ésta sustancia 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. Rachman (1974) citado por Zimolong y Trimpop (2012) concluyó que los estímulos que producen miedo son lo más novedosos, repentinos y de gran intensidad; por ejemplo retirar rápidamente la mano que ha estado en contacto con una superficie caliente; situación que lleva a las personas a reaccionar inmediatamente por sentirse en situación de peligro. Para Morillejo, Pozo y Martínez (2012) “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 el ámbito laboral”.

4.5. PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL

Una dimensión fundamental de las personas es su ámbito laboral en el cuál están expuestos a múltiples riesgos y se genera una interacción con ellos donde la percepción de los mismos es un aspecto fundamental; un hecho establecido por múltiples investigaciones es que la percepción de los riesgos por parte de los trabajadores difiere de la de los expertos o técnicos en el tema; esta brecha se debe a que la percepción del riesgo por parte de los trabajadores está fundamentada a partir de experiencias básicas de las cuales han desarrollado una cultura del riesgo, con resultados funcionales para la prevención y protección del peligro; por tanto es fundamental el desarrollo de metodologías y técnicas que

permitan la integración de informaciones cuantitativas y cualitativas (Puyal, 2001) (33); es primordial que se tengan en cuenta las creencias, las percepciones del riesgo de los no expertos; para evitar que sean rechazadas las definiciones y medidas de intervención tomadas (Puyal, 2001) .

Vera, Varela y Macía (2010) coloca de relieve el hecho de que las formas de organización social en una sociedad y cultura, van a permear las formas de organización social y cultural de las micro-organizaciones como los centros de trabajo. Es una realidad también lo que Puyal (2001) llama creencias normativas que son las influencias que el individuo recibe de los otros; creencias acerca de lo que los otros piensan sobre la conducta, de cómo otros grupos de personas referentes piensan que el sujeto debería comportarse; es decir, la percepción que tiene la persona del tipo de conductas que los demás esperan que realice. Se trata de una norma social subjetiva, el punto clave aquí es la motivación del individuo a ceñirse a las directrices de los otros, la importancia que les concede o la presión que recibe de ellos; por tanto el trabajador toma decisiones consciente y racional para afrontar el peligro que surge en el contexto laboral

5. MARCO LEGAL

Colombia como país miembro de la Comunidad Andina de Naciones está obligado de acuerdo a la Decisión 564 (CAN, 2004); a adoptar medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en cada centro de trabajo, a velar porque los trabajadores estén informados sobre los riesgos vinculados a las actividades que realizan y lo empleadores deben comunicarles a sus trabajadores las informaciones necesarias sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y la salud de los mismos.

La Ley 9 de 1979 (Congreso de la república, 1979) en su Título III, artículo 80 establece, entre otras, normas tendientes a proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

El Decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno, 1994), estableció en su artículo 8 como riesgos profesionales, el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o la labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional; adicionalmente en su artículo 21 ratifica la obligatoriedad del empleador en procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; como también obliga en su artículo 22 a los trabajadores a colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores, cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional, participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional o como vigías ocupacionales. En su artículo 56 establece que por delegación del Estado las administradoras de riesgos profesionales (ARP), actualmente (ARL); deben ejercer vigilancia y control en la prevención de los riesgos laborales de las empresas que tengan afiliadas, a las cuales deberán asesorar en el diseño del programa permanente de salud ocupacional, en el

artículo 62 establece la obligatoriedad para los empleadores de informarle a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.

La resolución 1016 de 1989 (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1989), reglamenta los programas de salud ocupacional que deben desarrollar todos los empleadores en el país; en su artículo 11 se refiere al sub programa de Higiene y Seguridad Industrial, el cual tiene por objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

El decreto 614 de 1984 (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1984) también establece responsabilidades para los empleadores relacionadas con los riesgos laborales como por ejemplo la obligatoriedad de informarle al trabajador los riesgos a los que se ve expuesto y sus efectos, facilitar la asistencia a cursos y programas educativos para la intervención de los riesgos laborales.

La Ley 1562 de 2012 (Congreso de la república, 2012) modificó el sistema de riesgos laborales, estableciendo que la salud ocupacional en adelante se entenderá como Seguridad y Salud en Trabajo (SST), define su función y objeto; es decir transforma el programa de salud ocupacional a Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, lo define y establece su objetivos. En la presente ley se establece la definición de Accidente de trabajo y modifica los términos enfermedad profesional por enfermedad laboral y Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) por Administradora de Riesgos Laborales (ARL), entre otras modificaciones. Un punto importante de esta ley es que destaca la obligatoriedad de la prevención de los AT y las EL, mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la percepción del riesgo laboral de los trabajadores de la planta de producción, en una empresa de fabricación de insumos para calzado de la ciudad de Santiago de Cali, año 2013.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la percepción del entorno y clima de la empresa en relación con la prevención.
- Identificar actitudes y comportamientos de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- Describir la percepción de los riesgos laborales en las tareas propias de los trabajadores.
- Establecer los significados de la percepción del riesgo laboral en los trabajadores.

7. METODOLOGIA

7.1. TIPO DE ESTUDIO

Esta investigación es de tipo descriptivo por cuanto se hace un análisis, en condiciones naturales de la percepción del riesgo ocupacional de los trabajadores en una empresa de fabricación de insumos para calzado, según variables de persona, lugar y tiempo (Carvajal, 2013); como también es de tipo transversal por cuanto la descripción se hace en un momento y una población determinada y además mixta por cuanto se usaron técnicas cuantitativas y cualitativas.

7.2. POBLACIÓN

En el mes de diciembre de 2012, época en la cual se aplicó el cuestionario PERCEP, la empresa contaba en su planta de producción con 108 trabajadores, una vez aplicados los criterios de inclusión quedaron 79 personas; siendo 65 hombres y 14 mujeres que participaron en la investigación.

7.2.1. Criterios de selección

7.2.1.1. Criterios de inclusión

- Estar trabajando en la empresa por medio de contratación directa.
- Estar laborando en la empresa por un periodo superior a seis (6) meses.
- Que sus actividades rutinarias objeto de la contratación se desarrollen en la planta de producción.

7.2.1.2. Criterios de exclusión

- No desear participar en la investigación.
- Negarse a firmar el consentimiento informado.

7.3. VARIABLES

Tabla 2 Variables del cuestionario PERCEP

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE VALOR	UNIDAD DE MEDIDA	MÉTODO DE RECOLECCIÓN
Edad	Edad cumplida	Cuantitativa	De razón	Años	Cuestionario PERCEP
Sexo	Sexo	Cualitativa	Nominal	Masculino Femenino	Cuestionario PERCEP
Antigüedad en el cargo	Tiempo desempeñando el cargo actual	Cuantitativa	De razón	Años	Cuestionario PERCEP
Tipo de vinculación	Forma de vinculación laboral con la empresa	Cualitativa	Nominal	Definido Indefinido	Cuestionario PERCEP
Percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa	Recoge la opinión sobre la percepción de los riesgos en su entorno laboral; como la percepción de la gestión realizada por la empresa frente a los riesgos laborales	Cualitativa	Numérico	Escala de 0 a 10	Cuestionario PERCEP
Identificación de actitudes y comportamientos de los trabajadores, tanto en aspectos generales como en relación a riesgos específicos.	Explora los comportamientos y actitudes de los trabajadores en relación con los riesgos laborales que más perciben.	Cualitativa	Nominal Ordinal	Sí – No De acuerdo Desacuerdo	Cuestionario PERCEP
Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias.	Explora la percepción de los trabajadores sobre riesgos propios de la tarea	Cualitativa	Nominal Ordinal Numérico	Si – No De acuerdo desacuerdo Escala de 0 a 10	Cuestionario PERCEP

Fuente: Elaboración propia

7.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE TRABAJO

7.4.1. Cuestionario PERCEP

El cuestionario PERCEP es un instrumento desarrollado por Perè y otros (Perè, García, Llorens & Torada, 2001), dentro de una investigación del Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) desarrollada en la industria de la cerámica en España; con el objetivo de obtener información sobre la percepción de riesgos laborales, necesidades de formación, conocer las actitudes, estrategias desarrolladas por los trabajadores frente a los riesgos laborales; como también comportamientos, conocimientos y habilidades para afrontarlos; cabe resaltar que para la presente investigación se analizó el cuestionario PERCEP mediante tres categorías: primera la **percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa**; la cual se indaga a través de la pregunta P1 que permite calificar en una escala de 0 a 10 las distintas dimensiones del entorno laboral; como segunda categoría la **Identificación de Actitudes y Comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y en relación a riesgos específicos**; sondeando en forma general de la P2 hasta la P8 y de la P17 a la P36, analiza las actitudes frente a los riesgos laborales específicos y como tercera la categoría la **percepción de los riesgos laborales en las tareas propias**; donde el objetivo fue conocer la opinión de los trabajadores sobre la realidad de los riesgos en su puesto de trabajo habitual; como también se obtuvo información sobre el grado de preocupación que éstos les produce; se evaluaron los riesgos relacionados a la carga física (P9 – P10), los relacionados al entorno o ambiente de trabajo (P11-P12), los relacionados a las condiciones de seguridad (P13) y los relacionados a la organización del trabajo (P14-15); cada grupo de riesgos laborales establece ítems que reflejan situaciones, tareas o condiciones que permiten identificar la exposición al riesgo; adicional con la (P-16) se solicita el orden en que les preocupa éstos riesgos.

El cuestionario PERCEP se aplicó a los 79 participantes permitió además recoger la información necesaria para establecer el perfil sociodemográfico de la población objeto de estudio; por medio de las siguientes variables edad, sexo, antigüedad en el cargo y tipo de vinculación.

7.4.2. Técnica cualitativa: grupo focal

Dados los objetivos de esta investigación, se determinó por parte de los investigadores utilizar una técnica cualitativa por cuanto está orientada al entendimiento de los fenómenos en términos de sus significados (38); para la recolección de datos se optó por el grupo focal, por cuanto no tiene restricciones a la hora de responder; tal como sucede con las preguntas cerradas del cuestionario; además permite la profundización en los tópicos de interés para el investigador.

En términos generales el grupo focal consiste en una reunión de personas para realizar un debate sobre un tema específico; la reunión es guiada por un moderador que sigue una serie de preguntas debidamente diseñadas; con el fin de colocar en evidencia actitudes, conocimientos, sentimientos, creencias, reacciones, entre otras, al respecto (Juan & Roussos, 2010) (Escobar & Bonilla, 2009).

Para el desarrollo del grupo focal, se desarrolló por parte de los investigadores una guía (Anexo 2), con preguntas claves que orientaran el debate siguiendo las recomendaciones dadas por los expertos para este fin (Escobar & Bonilla, 2009).

Tabla 3 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. - Seguridad en puestos de trabajo.
Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias	- 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. - Intervención de las causas de los AT.
Actitudes y comportamientos de los trabajadores, en aspectos generales y con relación a riesgos específicos	- Participación en seguridad industrial - Comportamiento en el trabajo. - Acatamiento de normas de seguridad. - Entrenamiento para la labor.

Fuente: Elaboración propia

7.5. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

7.5.1. Presentación

Se presentó el anteproyecto ante el Comité de ética de la facultad de Salud pública de la Universidad del Valle, mostrando la importancia de la investigación y recibiendo la debida autorización para continuar; posteriormente se presentó ante la gerencia de la empresa logrando obtener su compromiso y beneplácito en el desarrollo del mismo.

7.5.2. Prueba Piloto

Se realizó una prueba piloto con el formato del cuestionario “PERCEP” realizando la debida observación al trabajador; éste procedimiento se desarrollo; con el fin de colocar a prueba el instrumento y verificar que arrojava la información requerida para la investigación. Esta prueba se

realizó con la participación de 5 trabajadores de la empresa objeto de estudio. Los cuestionarios diligenciados por los participantes de la prueba piloto, fueron revisados por los investigadores y se procedió a realizar el debido ajuste al mismo; puesto que en la pregunta No.4, se le preguntaba a los trabajadores si había realizado su trabajo con arreglo a las normas; la cual en España tiene la connotación de seguir las normas; mientras que los participantes entendieron que si habían realizado cambios o ajustes a las normas para realizar su trabajo; razón por la cual se procedió reemplazarla por “siguiendo las normas”; es decir que la pregunta No.4 quedó de la siguiente manera: durante los últimos 3 meses ¿Dirías que has realizado tu trabajo siguiendo las normas de seguridad?; también se incluyó en el encabezado del cuestionario el área, la edad, el tipo de vinculación; con el fin de lograr recoger información suficiente y poder obtener el perfil del trabajador.

7.5.3. Aplicación del instrumento

Los investigadores en diciembre de 2012 y enero de 2013, realizaron la aplicación del cuestionario a los participantes de la presente investigación, 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 llevar a cabo la aplicación del cuestionario; también se leyó el consentimiento informado explicando a todos los participantes sus derechos y el beneficio que obtendrían como trabajadores al ser partícipes de la misma, permitiendo al trabajador libremente decidir firmar y participar en la misma; cabe resaltar que tuvieron en cuenta tal como lo establece la resolución 8430 de 1993 en su artículo 14 “Se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a

que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna”; también se entregó copia del mismo a cada uno de los participantes de la presente investigación; luego se procedió al diligenciamiento del cuestionario “PERCEP”; el cual fue diligenciado por cada uno de los participantes del estudio, en un tiempo aproximado de 50 minutos; tiempo en cual fue supervisado y guiado pregunta a pregunta por uno de los investigadores; quien contó con el suficiente conocimiento del tema objeto de estudio; es de aclarar que la aplicación del cuestionario a los participantes fue realizada sólo por un investigador evitando que los participantes se sintieran presionados o con coacción alguna al estar presente el segundo investigador; quien desempeñaba un cargo directivo en la presente empresa.

7.5.4. Desarrollo del grupo focal:

El grupo focal estaba dirigido a la misma población del cuestionario PERCEP; razón por la cual durante las sesiones de diligenciamiento del mismo se les presentó a los asistentes la técnica de grupo focal y se les invitó para que hicieran parte de él; teniendo como resultado siete personas que aceptaron participar en el mismo; sólo que dos de ellas no pudieron hacerlo por encontrarse incapacitados durante uno o varios de los días en que se realizaron las reuniones; por tanto finalmente quedó conformado el grupo por cinco participantes; en cuanto al número adecuado de participantes en un grupo focal no hay consenso entre los expertos, va desde los tres hasta los doce en diferentes rangos, dependiendo de la característica y complejidad del tema; como también de la experticia y habilidad del moderador (Escobar & Bonilla, 2009).

Con los cinco participantes se realizaron cuatro reuniones durante los meses de enero y febrero de 2013, las cuales se realizaron después de sus

turnos de trabajo; en cada reunión se debatió una de las categorías de análisis establecidas y su duración promedio fue de dos horas.

Se optó por realizarlas al final de la jornada laboral y en el salón de capacitaciones de la empresa, para garantizar la asistencia; se les brindó alimentación y demás comodidades; con el fin de desarrollar las reuniones con el mayor confort y tranquilidad posible; cabe resaltar que siempre se mantuvo la puerta cerrada y se garantizó que solamente los investigadores podían escuchar lo que ahí se hablaba.

La primera actividad de cada reunión era la solicitud de autorización a los participantes para la grabación en audio de la misma; luego se les recordaba el objetivo de la investigación, se realizaba una presentación del tema a tratar y posteriormente se tomaba de la guía del grupo focal (Anexo 2); para dar inicio al debate se formulaba a los asistentes la primera pregunta de la categoría correspondiente.

La moderación estaba a cargo de uno de los investigadores mientras el otro tomaba notas de actitudes, comportamientos y situaciones que no quedaban registradas en la grabación de audio.

7.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

7.6.1. Instrumento Cuantitativo:

Se generó una base de datos a partir de los ítems del instrumento PERCEP, se tabuló la información y posteriormente se hizo el procesamiento estadístico con las herramientas respectivas del programa Excel; con el fin de obtener los resultados estadísticos descriptivos.

7.6.2. 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 cuenta con tres columnas: la primera corresponde a la subcategoría de análisis cualitativo, la segunda a la transcripción literal de los testimonios relacionados con esa subcategoría y la tercera a la descripción de los testimonios y su análisis en profundidad.

7.7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

7.7.1. Instrumento Cuantitativo

La información consignada en la base de datos fue procesada con las respectivas herramientas de Excel; con el fin de obtener datos estadísticos descriptivos de la población, logrando elaborar el perfil sociodemográfico de los trabajadores; posteriormente se tomó uno a uno los ítems del cuestionario PERCEP y se establecieron prevalencias, promedios, porcentajes; los cuales permitieron caracterizar la percepción del riesgo laboral en la población objeto de estudio; teniendo en cuenta cada categoría establecida. En la primer categoría la percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa, se analizó las distintas dimensiones del entorno; en la segunda categoría, actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y con relación a riesgos específicos, se logró analizar las actitudes de los trabajadores frente a los riesgos laborales específicos presentes día a día en su puesto de trabajo y en la última categoría la percepción de los riesgos laborales en las tareas propias de los trabajadores, se logró conocer la opinión sobre la realidad de los riesgos presentes en su puesto de trabajo habitual.

7.7.2. Técnica Cualitativa

Para el análisis de la información recogida en el grupo focal inicialmente se transcribieron las grabaciones; tal como lo sugieren Bertoldi, et al. (2006), Boucher (2003), Cameron (2005) y Diaz (2005) citados por Escobar y Bonilla (2009), se revisaron detalladamente las transcripciones ubicando los testimonios dados en cada pregunta en la subcategoría correspondiente; es de resaltar que en ocasiones se hacían referencias de una subcategoría cuando se estaba debatiendo otra; en estos casos el testimonio se ubicó en la subcategoría con la que estaba relacionado.

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.

7.7.3. Análisis consolidado

Teniendo en cuenta que el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento (Ruíz, 2011); en la presente investigación se tomaron los resultados cuantitativos que arrojó el cuestionario PERCEP y los resultados obtenidos por el grupo focal; se procedió a realizar la consolidación en el análisis; teniendo en cuenta las características que se encontraron relacionadas y que se complementaron entre sí; con el fin de obtener la comprensión e interpretación más amplia de la percepción de los trabajadores en cuanto al entorno laboral y clima preventivo de la empresa; como también la percepción de los riesgos laborales en tareas propias y además sobre las

actitudes y comportamiento de los trabajadores en aspectos generales y con relación a riesgos específicos.

7.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

De acuerdo a la resolución 8430 de 1993 en su artículo 11, esta investigación tiene riesgo mínimo para los participantes; puesto que no se realizó ninguna clase de examen físico o psicológico de diagnóstico o tratamiento rutinario, se aplicó un instrumento y se realizaron grupos focales para la evaluación de las variables de interés para la investigación.

Con el fin de minimizar los riesgos y mantener el anonimato de cada individuo que participó voluntariamente en la investigación, se le asignó un código de conocimiento y custodia exclusiva de los investigadores; con éste código se identificó en el instrumento aplicado y en la transcripción de las grabaciones de audio previamente autorizadas por los participantes.

Los grupos focales se hicieron con la presencia exclusiva de los investigadores y los individuos seleccionados, las sesiones de grupo estuvieron previamente autorizadas para ser grabadas; como también fueron custodiadas, de acceso exclusivo para los investigadores.

El beneficio que se obtuvo con esta investigación, fue el entendimiento de la percepción del riesgo laboral de los trabajadores de la empresa, y se logró por medio de sus resultados recomendar la implementación de programas de intervención; teniendo en cuenta el pensamiento y sentimiento de los trabajadores frente a los riesgos laborales, contribuyendo a mejorar los niveles de seguridad de la empresa.

8. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

8.4. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN

Tabla 4 Perfil sociodemográfico

Características	n (79)
Edad (años)	100%
De 18 a 25	21,52%
De 26 a 35	46,84%
De 36 a 45	24,05%
De 46 o más	7,59%
Tipo Vinculación	100%
Definido	37,97
Indefinido	62,03
Nivel Educativo	100%
Primaria	6,30%
Bachiller	77,20%
Técnica	13,90%
Profesional	1,30%
Postgrado	1,30%
Antigüedad en el cargo (años)	100%
Menos de 1	10,13%
1≥ 2	24,05%
2≥3	21,52%
Más de 3	44,30%

Fuente: Elaboración propia

La población de los trabajadores de la planta de producción en la empresa productora de insumos para la industria de calzado presenta el siguiente perfil sociodemográfico.

- De los 79 trabajadores el 81,01%, son hombres y el 18,99%, son Mujeres; lo que significa que en la planta de producción predomina el género Masculino.

- La edad de la población se encuentra entre 26 y 45 años.
- El nivel educativo más representativo en los participantes es el Bachiller; el cual está representado por el 77,20% de la población y el menos representativo es profesional y postgrado representado por el 1,30% en cada nivel, el 13,9% son técnicos y el 6.3% tiene nivel educativo primaria; lo que significa que el 93,7% de los trabajadores de planta, tiene como formación educativa mínima el bachiller y sólo el 6.3% no lo son.
- En cuanto al tipo de vinculación laboral el 62,03%, tiene vinculación con la empresa productora de insumos para calzado por medio de contrato laboral a término indefinido y el 37,97%, están vinculados por medio de contrato laboral definido inferior a un año.
- Del 100% de los trabajadores, el 44,30% tiene más de tres años de antigüedad en el cargo, el 24,05% cuenta con más de uno y menos de dos años de antigüedad, el 21,52% su antigüedad es superior a dos años e inferior o igual a tres años; lo que significa que el 89,87%, llevan más de un año en su cargo y sólo el 10,13%, tienen menos de un año de antigüedad en el cargo.

8.5. CUESTIONARIO “PERCEP”

8.5.1. Percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa.

Tabla 5 Percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa.

PREGUNTAS / RESPUESTAS	NADA DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	NO SABE / NO RESPONDE	% (n=79)
En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en mi empresa están suficientemente protegidas	11,39%	48,10%	27,85%	12,66%	0,00%	100%
La dirección de mi empresa se toma en serio la seguridad y la salud en el trabajo	3,80%	31,65%	49,37%	13,92%	1,27%	100%

PREGUNTAS / RESPUESTAS	NADA DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	NO SABE / NO RESPONDE	% (n=79)
El encargado o responsable de mi área de trabajo se preocupa por nuestra seguridad y por la prevención de los riesgos laborales	16,46%	27,85%	34,18%	20,25%	1,27%	100%
El encargado o responsable de mi área de trabajo tiene en cuenta mis opiniones y sugerencias en materia de seguridad y salud	15,19%	22,78%	30,38%	18,99%	12,66%	100%
En mi empresa existen normas sobre cómo trabajar de forma segura	12,66%	24,05%	37,97%	22,78%	2,53%	100%
En mi empresa es tan importante la seguridad como la productividad	17,72%	32,91%	27,85%	21,52%	0,00%	100%
He recibido una formación adecuada sobre cómo hacer mi tarea de forma segura	18,99%	25,32%	30,38%	22,78%	2,53%	100%
Conozco bien los riesgos y los peligros de mi trabajo	3,80%	15,19%	32,91%	46,84%	1,27%	100%
Mi empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales	8,86%	20,25%	41,77%	27,85%	1,27%	100%
Tengo a mi disposición todos los medios de protección personal que necesito	7,59%	24,05%	29,11%	37,97%	1,27%	100%
En mi empresa hay personas cuyo trabajo consiste en ocuparse de la prevención de los riesgos laborales	5,06%	6,33%	24,05%	62,03%	2,53%	100%
Las personas de mi empresa que se ocupan de la prevención son competentes	1,27%	7,59%	27,85%	54,43%	8,86%	100%
Mi puesto de trabajo reúne unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y de prevención de riesgos laborales	16,46%	25,32%	36,71%	20,25%	1,27%	100%
PROMEDIO	10,71%	23,95%	33,11%	29,41%	2,82%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

En promedio el 33,11% (n=26) de los participantes, manifiestan estar bastante de acuerdo con su entorno laboral y clima preventivo de la empresa; mientras que el 2,82% (n=2), no sabe su grado de acuerdo o desacuerdo.

Tabla 6 Percepción de las condiciones de seguridad del puesto de trabajo

Percepción de las condiciones de seguridad del puesto de trabajo	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
Son totalmente inadecuadas	3,80%	12,66%	16,46%
Son medianamente adecuadas	6,33%	18,99%	25,32%
Les falta mejorar	3,80%	32,91%	36,71%
Son totalmente adecuadas	5,06%	15,19%	20,25%
No sabe	0,00%	1,27%	1,27%
Total	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El 78,49 (n=62), considera que las condiciones de seguridad del puesto de trabajo deben ser mejoradas; mientras que el 20,25% (n= 16), consideran que son totalmente adecuadas.

8.5.2. Identificación de actitudes y comportamientos de los trabajadores tanto en aspectos generales como en relación a riesgos específicos.

Tabla 7 Percepción del comportamiento en relación con la prevención.

PREGUNTAS / RESPUESTAS	SI	NO	% (n=79)
Alguna vez ¿has hecho propuestas al encargado para mejorar la seguridad o las condiciones de trabajo?	62,03%	37,97%	100%
Alguna vez ¿has informado al encargado al observar anomalías que puedan suponer un peligro para ti o para otros?	79,75%	20,25%	100%
Alguna vez ¿has solicitado las prendas de protección que necesitas para tu trabajo?	94,94%	5,06%	100%
Alguna vez ¿has advertido a los compañeros del riesgo que corren cuando observas que hacen su trabajo en condiciones peligrosas?	94,94%	5,06%	100%
Alguna vez ¿has solicitado información sobre los peligros de tu puesto de trabajo?	43,04%	56,96%	100%
PROMEDIO	74,94%	25,06%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

En promedio el **74,94% (n=59)**, manifiestan haber tenido comportamientos preventivos; mientras que el **25,06% (n= 20)**, expresan totalmente lo contrario.

Tabla 8 Percepción del comportamiento en el trabajo.

PREGUNTAS / RESPUESTAS	NADA DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	% (n=79)
En general me arriesgo demasiado en mi trabajo	18,99%	39,24%	24,05%	17,72%	100%
Me falta formación para poder hacer mi trabajo de forma más segura	26,58%	22,78%	25,32%	25,32%	100%
Desconozco muchos de los peligros de mi puesto de trabajo	26,58%	27,85%	21,52%	24,05%	100%
Me falta experiencia me dificulta realizar mi trabajo de forma segura	54,43%	24,05%	12,66%	8,86%	100%
No tengo en cuenta la seguridad porque nadie me lo exige	46,84%	26,58%	15,19%	11,39%	100%
Los ritmos de trabajo me impiden realizar mi trabajo de forma segura	27,85%	29,11%	21,52%	21,52%	100%
Cuando hay una avería o emergencia no tengo tiempo de pensar en la seguridad	25,32%	30,38%	20,25%	24,05%	100%
Si trabajo de forma segura tengo menos posibilidades de renovar el contrato	67,09%	17,72%	8,86%	6,33%	100%
PROMEDIO	36,71%	27,22%	18,67%	17,41%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

Es de resaltar que los participantes según los criterios de comportamiento en el trabajo mencionados en la tabla anterior; el **36,71% (n=29)**, se encuentran en desacuerdo y el **17,41% (n= 14,)** están completamente de acuerdo.

Tabla 9 Comportamiento en el trabajo últimos 3 Meses.

Durante los últimos 3 meses, ¿has realizado tu trabajo siguiendo las normas de seguridad?			
	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
NUNCA	2,53%	1,27%	3,80%
CASI NUNCA	0,00%	2,53%	2,53%
A VECES	0,00%	16,46%	16,46%
CASI SIEMPRE	11,39%	26,58%	37,97%
SIEMPRE	5,06%	34,18%	39,24%
TOTAL	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **39,24% (n= 31)** de los participantes, manifiestan que siempre siguen las normas de seguridad; mientras que el **2,53% (n= 2)**, manifiestan que casi nunca siguen las normas para realizar su trabajo.

Tabla 10 Motivos más importantes que llevan a cumplir las normas de seguridad.

Motivo más importante que te llevan a cumplir las normas de seguridad	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
Estoy convencido de la importancia de preservar mi salud y mi integridad	16,46%	50,63%	67,09%
Son normas establecidas por la empresa de obligado cumplimiento	2,53%	11,39%	13,92%
El encargado me llama la atención cuando no las cumplo	0,00%	6,33%	6,33%
Incumplir las normas de seguridad puede ser motivo de sanción	0,00%	5,06%	5,06%
Mis compañeros valoran positivamente este comportamiento	0,00%	3,80%	3,80%
Otro	0,00%	1,27%	1,27%
Creo que puede afectar positivamente a mi promoción dentro de la empresa	0,00%	1,27%	1,27%
La dirección de la empresa valora positivamente este comportamiento	0,00%	1,27%	1,27%
TOTAL	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **67,09% (n= 53)** de los participantes, manifiestan cumplir las normas de seguridad en la empresa porque están convencidos de la importancia de preservar su salud y su integridad; mientras que el **1,27% (n= 1)**, manifiesta que las cumple, porque puede afectar positivamente a la promoción dentro de la empresa; en igual proporción expresan por que la dirección de la empresa valora positivamente éste comportamiento; como también manifiestan otro motivo; el cual es por dar ejemplo a los compañeros.

Tabla 11 Motivos más importantes que llevan a no cumplir las normas de seguridad.

Motivo más importante por los que no cumples con las normas de seguridad	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
Son incompatibles con las exigencias de productividad en el día a día	6,33%	29,11%	35,44%
Complican mi trabajo, lo hacen más incómodo o dificultan mi relación con los compañeros	5,06%	22,78%	27,85%
No solucionan realmente el problema	2,53%	12,66%	15,19%
Son medidas impuestas, sin posibilidad de discusión	2,53%	6,33%	8,86%
Prefiero mis propias estrategias para controlar el riesgo	0,00%	6,33%	6,33%
Otro	1,27%	2,53%	3,80%
No aplica	1,27%	1,27%	2,53%
TOTAL	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **35,44% (n= 28)** de los participantes, manifiestan no cumplir las normas de seguridad en la empresa por ser incompatibles con las exigencias de productividad en el día a día; mientras el **2,53% (n= 2)**, expresan que siempre las cumplen.

Tabla 12 Percepción de la preparación suficiente para realizar el trabajo de forma segura.

Hasta qué punto te consideras con una preparación suficiente para poder realizar tu trabajo de forma segura	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
Nada Preparado	0,00%	1,27%	1,27%
Poco Preparado	3,80%	7,59%	11,39%
Bastante Preparado	6,33%	46,84%	53,16%
Completamente preparado	8,86%	25,32%	34,18%
TOTAL	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **53,16% (n= 42)** de los participantes, perciben que su preparación es suficiente para realizar su trabajo de forma segura y el **1,27% (n= 1)**, expresa no estar preparado para realizarlo de esa manera.

Tabla 13 Percepción de la actividad para adquirir preparación en materia de seguridad.

Actividad para adquirir preparación en materia de seguridad	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
Experiencia	12,66%	51,90%	64,56%
Cursos o charlas de formación	0,00%	10,13%	10,13%
Ayuda o apoyo de compañeros	3,80%	3,80%	7,59%
Orientación de los mandos o compañeros	1,27%	5,06%	6,33%
Folletos o normas de seguridad	0,00%	5,06%	5,06%
Otros	0,00%	2,53%	2,53%
Asesoramiento de los técnicos de prevención (ARL)	1,27%	1,27%	2,53%
Instrucciones de la empresa	0,00%	1,27%	1,27%
Total	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **64,56% (n=51)** de los participantes, consideran que la actividad más provechosa para adquirir preparación en materia de seguridad en el trabajo es la

experiencia, y en menor porcentaje **1,27% (n=1)**, cree que las instrucciones de la empresa son las actividades más provechosas para adquirir preparación en materia de seguridad en el trabajo.

Tabla 14 Percepción general del riesgo asumido en el trabajo

Percepción general del riesgo asumido en el trabajo	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	(n=79)
No se arriesga	1,27%	17,72%	18,99%
Se arriesga un poco	11,39%	27,85%	39,24%
Se arriesga	3,80%	20,25%	24,05%
Se arriesga demasiado	2,53%	15,19%	17,72%
Total	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

Frente a la percepción del riesgo que se asume en el trabajo; el **39,24% (n= 31)** de los participantes, manifiestan que se arriesgan un poco y el **17,72% (n= 14)**, piensa que se arriesgan demasiado.

Tabla 15 Percepción de la preparación para hacer el trabajo de forma segura

Percepción de la preparación para realizar el trabajo de forma segura	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
Sin ninguna preparación	0,00%	1,27%	1,27%
Con algo de preparación	3,80%	7,59%	11,39%
Falta preparación	6,33%	46,84%	53,16%
Totalmente preparado	8,86%	25,32%	34,18%
Total	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **53,16% (n= 42)** de los participantes, considera que les falta preparación para realizar su trabajo de forma segura y el **1,27% (n= 1)**, piensan que no tiene preparación.

8.5.3. Percepción de riesgos laborales en las tareas propias.

Tabla 16 Percepción de las acciones para realizar tareas habituales.

Tus tareas habituales implican que tengas que realizar algunas de las siguientes acciones?	SI	NO	% (n=79)
Manejar cargas a mano, aunque no muy pesadas	82,28%	17,72%	100%
Manejar cargas pesadas a mano	72,15%	27,85%	100%
Hacer los mismos movimientos con las manos de forma repetida	68,35%	31,65%	100%
Mantener una misma postura mucho tiempo	60,76%	39,24%	100%
Adoptar posturas incómodas	51,90%	48,10%	100%
PROMEDIO	67,09%	32,91%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **82,28% (n=65)** de los participantes, consideran que para desarrollar sus tareas habituales deben manejar cargas a mano aunque no muy pesadas y el **51,90% (n= 41)**, consideran que para ello deben adoptar posiciones incómodas.

Tabla 17 Percepción de las acciones que supone riesgo para la salud.

En qué medida considera que las acciones para realizar tareas habituales suponen riesgos para tu salud	NO SUPONE RIESGO	ES UN RIESGO BAJO	ES UN RIESGO MODERADO	ES UN RIESGO ALTO	NO APLICA	% (n=79)
Manejar cargas pesadas a mano	8,86%	8,86%	30,38%	34,18%	17,72%	100%
Manejar cargas a mano, aunque no muy pesadas	15,19%	39,24%	26,58%	6,33%	12,66%	100%
Mantener una misma postura mucho tiempo	16,46%	16,46%	17,72%	27,85%	21,52%	100%
Adoptar posturas incómodas	11,39%	16,46%	27,85%	17,72%	26,58%	100%
Hacer los mismos movimientos con las manos de forma repetida	11,39%	15,19%	20,25%	29,11%	24,05%	100%
PROMEDIO	12,66%	19,24%	24,56%	23,04%	20,51%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **24,56% (n=19)** de los participantes, perciben que las acciones que realizan para desarrollar sus tareas habituales supone un riesgo moderado para la salud; mientras que el **12,66% (n=10)**, consideran que éstas acciones no supone riesgo para su salud.

Tabla 18 Percepción del entorno de trabajo habitual.

Factores presentes en el entorno de trabajo habitual	SI	NO	% (n=79)
Ruido	97,47%	2,53%	100%
Productos tóxicos (vapores, líquidos, humos)	93,67%	6,33%	100%
Herramientas/superficies cortantes	84,81%	15,19%	100%
Piezas en movimiento	74,68%	25,32%	100%
Superficies Calientes	73,42%	26,58%	100%
Presencia de desniveles	67,09%	32,91%	100%
PROMEDIO	81,86%	18,14%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **97,47% (n=77)** de los participantes, perciben en su entorno laboral el ruido; mientras que el **18,14% (n=14)**, no percibe factores de riesgo.

Tabla 19 Percepción de los factores del entorno que supone riesgo para la salud.

Los factores del entorno suponen un riesgo para tu salud?	NO SUPONE RIESGO	ES UN RIESGO BAJO	ES UN RIESGO MODERADO	ES UN RIESGO ALTO	NO APLICA	% (n=79)
Ruido	0,00%	5,06%	26,58%	67,09%	1,27%	100%
Herramientas/superficies cortantes	5,06%	8,86%	32,91%	46,84%	6,33%	100%
Productos tóxicos (vapores, líquidos, humos)	2,53%	5,06%	17,72%	72,15%	2,53%	100%
Piezas en movimiento	11,39%	15,19%	30,38%	31,65%	11,39%	100%
Superficies Calientes	8,86%	13,92%	26,58%	34,18%	16,46%	100%
Presencia de desniveles	13,92%	17,72%	27,85%	25,32%	15,19%	100%
PROMEDIO	6,96%	10,97%	27,00%	46,20%	8,86%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **46,20% (n=36)** de los participantes, perciben que los factores de su entorno laboral supone un riesgo alto para la salud; mientras que el **6,96% (n=6)**, consideran que no colocan en riesgo su salud.

Tabla 20 Frecuencia en que las tareas los colocan en peligro de sufrir accidentes.

Con que frecuencia considera que tus tareas te colocan en peligro de sufrir accidentes cómo ?	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	% (n=79)
Atrapamientos por estar en contacto con máquinas peligrosas	24,05%	22,78%	35,44%	17,72%	100%
Asfixia/intoxicaciones por productos tóxicos	15,19%	22,78%	32,91%	29,11%	100%
Caídas	15,19%	24,05%	48,10%	12,66%	100%
Heridas por herramientas/superficies cortantes	8,86%	18,99%	45,57%	26,58%	100%
Quemaduras por contacto con materiales calientes	29,11%	22,78%	30,38%	17,72%	100%
Dolores relacionados con el manejo de cargas	7,59%	17,72%	48,10%	26,58%	100%
PROMEDIO	16,67%	21,52%	40,08%	21,73%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **40,08% (n= 32)** de los participantes, manifiestan que algunas veces las tareas que realizan los coloca en peligro de sufrir accidentes; mientras que el **16,67% (n= 13)**, expresan que sus tareas nunca los coloca en peligro de sufrir accidentes.

Tabla 21 Grado de Acuerdo o Desacuerdo con las condiciones de trabajo.

Grado de acuerdo y desacuerdo con las siguientes condiciones de trabajo	NADA DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	% (n=79)
Mi trabajo es monótono y rutinario	20,25%	15,19%	22,78%	41,77%	100%
Tengo que trabajar a un ritmo excesivo	12,66%	31,65%	32,91%	22,78%	100%
Tengo que atender demasiadas tareas a la vez	5,06%	34,18%	32,91%	27,85%	100%
Tengo problemas debido a los turnos de trabajo	58,23%	15,19%	15,19%	11,39%	100%
Mi trabajo me exige una atención continua	8,86%	17,72%	29,11%	44,30%	100%
Existen conflictos entre trabajadores y encargados	39,24%	20,25%	13,92%	26,58%	100%
Existe mal ambiente entre los propios trabajadores	41,77%	22,78%	17,72%	17,72%	100%
PROMEDIO	26,58%	22,42%	23,51%	27,49%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

Los participantes según las condiciones de trabajo mencionados en la tabla anterior; el **27,49% (n=22)**, manifiesta que se encuentran completamente de acuerdo y el menor porcentaje **22,42% (n= 17)**, manifiesta estar poco de acuerdo con las mismas.

Tabla 22 Percepción del riesgo para la salud con respecto al entorno laboral.

En qué medida considera que el entorno laboral supone riesgo para tu salud			
	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
No supone Riesgo	1,27%	5,06%	6,33%
Es un Riesgo bajo	3,80%	17,72%	21,52%
Es un Riesgo Moderado	7,59%	36,71%	44,30%
Es un Riesgo Alto	6,33%	21,52%	27,85%
TOTAL	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

Según tabla anterior, el **44,30% (n=35)** de los participantes, perciben que el entorno laboral supone un riesgo moderado para su salud; mientras que el **6,33% (n=5)**, no lo considera como riesgo para su salud.

Tabla 23 Percepción del riesgo en relación con el trabajo que más le preocupa.

Riesgos en relación con tu trabajo que más te preocupa			
	Femenino (n=15)	Masculino (n=64)	% (n=79)
Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.)	12,66%	35,44%	48,10%
Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.)	2,53%	17,72%	20,25%
Los accidentes (atrapamientos, caídas, heridas, etc.)	1,27%	15,19%	16,46%
Los relacionados con la organización del trabajo ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc	2,53%	12,66%	15,19%
TOTAL	18,99%	81,01%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

Con respecto a los riesgos relacionados con su trabajo, el **48,10% (n=38)** de los participantes manifiestan que les preocupa los relacionados con el entorno de trabajo (ruido, polvos tóxicos, temperaturas) y en menor porcentaje **15,19% (n=12)**, les preocupa los relacionados con la organización del trabajo (ritmos de trabajo, turnos, conflictos).

Tabla 24 Percepción del riesgo en relación con el trabajo que más le preocupa.

Creer que los riesgos relacionados con tu trabajo tienen solución	SI	NO	% (n=79)
Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.)	100%	0,00%	100%
Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.)	82,28%	17,72%	100%
Los accidentes (atrapamientos, caídas, heridas, etc.)	100%	0,00%	100%
Los relacionados con la organización del trabajo ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc	100%	0,00%	100%
PROMEDIO	95,57%	4,43%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

En promedio el **95,57% (n=76)** de los participantes, consideran que los riesgos relacionados con el trabajo tienen solución y sólo el **4,43% (n=3)**, consideran totalmente lo contrario.

Tabla 25 Percepción de la gestión de la empresa frente a los riesgos relacionados con el trabajo.

Creer que se está haciendo algo para solucionar los problemas relacionados con el trabajo?	NADA / CASI NADA	SE HACE POCO	SE HACE BASTANTE	SE HACE MUCHO	% (n=79)
Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.)	17,72%	41,77%	17,72%	22,78%	100%
Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.)	17,72%	60,76%	15,19%	6,33%	100%
Los accidentes (atrapamientos, caídas, heridas, etc.)	6,33%	39,24%	40,51%	13,92%	100%
Los relacionados con la organización del trabajo ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc	16,46%	40,51%	7,59%	35,44%	100%
PROMEDIO	14,56%	45,57%	20,25%	19,62%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

En promedio el **45,57% (n=36)** de los participantes, percibe que la organización hace poco para solucionar los riesgos relacionados con el trabajo y el **14,56% (n=12)**, considera que no se hace nada.

Tabla 26 Percepción de las medidas adoptadas para solucionar los riesgos laborales.

Estás de acuerdo con las medidas adoptadas para solucionar los riesgos relacionados con el trabajo?	NADA DE ACUERDO	POCO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	NO APLICA	% (n=79)
Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.)	0,00%	31,65%	17,72%	32,91%	17,72%	100%
Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.)	0,00%	53,16%	25,32%	3,80%	17,72%	100%
Los accidentes (atrapamientos, caídas, heridas, etc.)	0,00%	32,91%	26,58%	40,51%	0,00%	100%
Los relacionados con la organización del trabajo ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc	7,59%	25,32%	26,58%	24,05%	16,46%	100%
PROMEDIO	1,90%	35,76%	24,05%	25,32%	12,97%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

Según tabla anterior, sobre las medidas adoptadas por la organización para solucionar los riesgos laborales, el **35,76% (n=28)** de los participantes manifiesta estar un poco de acuerdo con ellas; mientras que el **1,90% (n=2)**, manifiesta no estar de acuerdo.

Tabla 27 Percepción de la contribución del trabajador para solucionar los riesgos laborales.

Puede hacer algo para contribuir a solucionar los riesgos relacionados con el trabajo?	NO PUEDO HACER NADA	PUEDO CONTRIBUIR POCO	PUEDO CONTRIBUIR BASTANTE	PUEDO CONTRIBUIR MUCHO	% (n=79)
Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.)	0,00%	37,97%	32,91%	29,11%	100%
Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.)	7,59%	39,24%	24,05%	29,11%	100%
Los accidentes (atrapamientos, caídas, heridas, etc.)	0,00%	32,91%	26,58%	40,51%	100%
Los relacionados con la organización del trabajo ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc	16,46%	7,59%	16,46%	59,49%	100%
PROMEDIO	6,01%	29,43%	25,00%	39,56%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **64,56% (n=54)** de los participantes, considera que puede contribuir a solucionar los riesgos laborales, el **29,43% (n=23)** manifiesta que puede contribuir poco y sólo el **6,01% (n=5)**, considera que no puede contribuir.

Tabla 28 La formación de los trabajadores ayuda a resolver problemas relacionados con el trabajo.

Creer que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver los problemas relacionados con el trabajo?	AUDARIA POCO	AYUDARIA BASTANTE	AYUDARIA MUCHO	% (n=79)
Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.)	15,19%	22,78%	62,03%	100%
Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.)	8,86%	32,91%	58,23%	100%
Los accidentes (atrapamientos, caídas, heridas, etc.)	0,00%	45,57%	54,43%	100%
Los relacionados con la organización del trabajo ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc	16,46%	7,59%	75,95%	100%
PROMEDIO	10,13%	27,22%	62,66%	100%

Fuente: Cuestionario PERCEP

El **89,88% (n=71)** de los participantes, perciben que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver los problemas relacionados con el trabajo y sólo el **10,13% (n=8)**, considera que ayudaría poco a resolverlos.

La población de los trabajadores de la planta de producción percibe el entorno laboral o clima preventivo de la organización de la siguiente manera:

- De los 79 trabajadores el 94.9% perciben riesgos laborales en su puesto de trabajo; los participantes 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; en promedio el 84,18% de los participantes perciben que éstos factores del entorno suponen riesgo para su salud y sólo el 15,82%, no lo perciben de ésta manera; manifiesta que les preocupa los factores de riesgo de su entorno como lo es el ruido, polvo tóxico y lo perciben como un riesgo para su salud; adicional al entorno laboral el 67,09% manifiestan que para realizar sus tareas, deben manejar cargas pesadas a mano, movimientos repetitivos, adoptar y mantener posturas incómodas; como también expresan 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 48.10% manifiesta 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 20,25%, a quienes les preocupa los factores de riesgo relacionados con el esfuerzo físico (postura, manejo de cargas) y con menor porcentaje el 16,46%, manifestando preocupación por los factores de riesgo que ocasionan accidentes por atrapamientos, caídas y heridas y el 15,19%, manifiesta preocupación por los factores de riesgo de tipo organizacionales donde manifiestan los ritmos de trabajo, turnos y conflictos entre compañeros.

- En cuanto a las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo; el 78.49%, consideran que son inadecuadas y pueden ser mejoradas, el 20,25%, expresan que son totalmente adecuadas y el 1,27, no sabe sobre sus condiciones laborales; esto significa que los trabajadores perciben que sus condiciones laborales no son las adecuadas o les falta mejorarlas.
- El 96,2% manifiestan que para realizar su trabajo sigue las normas de seguridad y se encontró que sólo 3,80%, no siguen las normas de seguridad, porque son incompatibles con las exigencias de la productividad del día a día; adicional complican el trabajo haciéndolo incómodo y dificultando la relación con los compañeros; el 74,94%, manifiestan haber tenido comportamientos preventivos, porque están convencidos de la importancia de preservar la salud la salud y la integridad; además de ser normas establecidas por la empresa de obligatorio cumplimiento y de no cumplirlas el encargado llama la atención y el 25,06%, expresan no tener comportamientos preventivos, porque son incompatibles con las exigencias de la productividad del día a día.

- El 81,01% de los participantes perciben que en su trabajo asumen riesgos laborales y sólo el 18,99%, no perciben que asumen riesgos en su puesto de trabajo; lo que indica que los participantes perciben que se arriesgan en sus puestos de trabajo. El 12,66%, de los participantes consideran que les falta preparación para realizar su trabajo de forma segura; expresan que la formación por parte de la empresa es casi nula; mientras que el 34,18%, perciben que se encuentran totalmente preparados y el 53,16%, percibe estar bastante preparados para realizar su trabajo de manera segura; ya que han adquirido la misma a través de la experiencia, cursos charlas de formación en anteriores empresas, con la ayuda o asesoría de otros compañeros, a través de folletos; también expresan poco acompañamiento por parte de la ARL; sin embargo el 93,99%, manifiesta que pueden de alguna manera contribuir para solucionar los riesgos laborales y sólo el 6,01%, expresa que no puede hacer nada.
- El 95,57% de los trabajadores manifiestan que los riesgos laborales tienen solución, el 60,14%, percibe que le falta gestión a la organización; mientras que el 38,87%, manifiesta lo contrario; sin embargo el 50,63%, de los participantes están en desacuerdo con las medidas adoptadas por la empresa para solucionar los riesgos laborales; mientras que el 49,37% están de acuerdo.

8.6. RESULTADOS CUALITATIVOS GRUPO FOCAL

8.6.1. Significados del riesgo laboral

Tabla 29 Significados del riesgo laboral

SIGNIFICADOS DEL RIESGO LABORAL		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Definición de riesgo laboral	<i>“Riesgo para mi es algo que va a generar un peligro... Contra nosotros mismos u otras personas... Como accidente”</i> <i>“porque puede haber de pronto parte [lugar] donde haya riesgo de accidentes... de accidentes de trabajo”</i> <i>“Riesgo es un peligro, accidentalidad...”</i> <i>“Riesgo es todo lo que nos rodea en el entorno de trabajo”</i> <i>“...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”</i>	Al proponerle a los participantes que hicieran una definición de riesgo, ninguno evidencio extrañeza frente al término ni solicitó precisiones; tres de ellos hicieron una asociación inmediata con peligro, para dos de ellos el riesgo era la causa del peligro, para otro riesgo es igual que peligro de accidentalidad, para otro participante el riesgo es una condición propia de todo el entorno. Tres de los participantes incluyeron las palabras accidente o accidentalidad dentro de sus definiciones, uno de ellos hizo precisión en accidentes de trabajo. Un participante preciso, que el peligro va contra la misma persona y contra los demás, otro participante mencionó en su definición que el peligro va contra la integridad física, mental y emocional y que no es exclusivo del lugar de trabajo. El riesgo es visto por los participantes más como una situación que tiene el potencial de generarles daño; que como la combinación probabilidad de ocurrencia de un evento o exposición peligroso y la severidad de lesión o enfermedad que pueden causar, según la definición de la GTC 45 (25); es decir que prácticamente equiparan riesgo con peligro, por cuanto hay una referencia constante a que hay lesión o afectación a la salud e integridad física y mental.

SIGNIFICADOS DEL RIESGO LABORAL		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Identificación del riesgo laboral	<i>“Yo pienso que es como el conocimiento, el conocimiento de las áreas, o el conocimiento de donde uno pueda estar...”</i> <i>“...me puede indicar a mí que hay un riesgo, algo como anormal(...)como algo anormal, sería algo que nos puede indicar algo fuera de lo cotidiano, de lo normal”</i> <i>“pues yo lo detectaría si prácticamente tuviera, como dice el dicho, si tuvieran avisos”</i> <i>“...pues visualmente, avisos. Uno puede mirar un aviso (...), si yo veo que el molino está en funcionamiento, eso quiere decir que no le debo a meter la mano”</i> <i>“hay empresas donde se dedican a dar charlas sobre eso, sobre seguridad industria;, es una de las causas que uno puede darse cuenta; porque ya otras personas le han dicho que puede ser un riesgo y que no puede ser un riesgo”</i> <i>“Si usted está con el encargado del área, te está llevando allá, te está indicando tu trabajo, te 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”</i> <i>“A ellos [los riesgos] los conocemos al manipularlos”</i> <i>“yo creo que la experiencia, la experiencia de los otros compañeros que a lo mejor han tenido accidentes también le enseñan a uno...”</i> <i>“Lo que pasa es que yo vengo de empresas donde como decía mi compañero, le dan mucho estudio de seguridad, eso es lo primordial”</i>	Frente a la identificación de los riesgos, hay diversas manifestaciones que pasan desde la relación directa, con el conocimiento del entorno para un participante; para dos de ellos, el conocimiento en la materia lo han adquirido en capacitaciones dictadas en las empresas donde han laborado y para otro de los participantes, la observación de situaciones o condiciones anormales o por fuera de la cotidianidad le permite identificar el riesgo. Para dos de ellos, es una condición necesaria que los riesgos estén señalizados para su identificación. Para dos de ellos las experiencias y enseñanzas transmitidas por sus compañeros o superiores, son el insumo para la identificación de los riesgos y para otros dos el ver o tener conocimiento de situaciones o accidentes que hayan sufrido sus compañeros, les permite identificar los riesgos en sus lugares de trabajo. La identificación de los riesgos, es para la mayoría de los participantes un acto vivencial; es decir, mediado por la experiencia, bien sea propia u observada en otros, se debe vivir la materialización de ese riesgo para identificarlo, ver como se expresa y sus consecuencias; a partir de ese momento es que el riesgo toma relevancia dentro de las actividades y en alguna ocasiones se toman medidas para afrontarlo; sin embargo solo abarcan a aquellos que tuvieron conocimiento de los hechos sin garantizar de que hagan algo para evitar su repetición.

SIGNIFICADOS DEL RIESGO LABORAL		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Identificación del riesgo laboral	<i>“Uno ha visto muchos accidentes, que por los que no se tuvo el conocimiento fueron accidentes que se fueron al más allá y pues ya uno va teniendo esa experiencia”</i> <i>“los que son riesgos nuevos se podría decir que básicamente no los conocemos; entonces frente a eso hay que esperar a ver que suceda algo y ahí si uno por supervivencia actúa”</i>	Se reconoce por parte de aquellos que han recibido inducciones a las empresas o puestos de trabajo y capacitaciones orientadas hacia la seguridad en el trabajo; que son elementos que brindan herramientas para identificar los riesgos y medidas para su control; sin que haya ocurrido un evento adverso.
Criterios de valoración del riesgo laboral	<i>“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”</i> <i>“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.”</i> <i>“A ellos [los riesgos] los conocemos al manipularlos o al ver que algún compañero llegó y lavo X cosa con Percloro y lavo sin guantes y el otro lavo en Thinner, sin guantes y se quemaron más el de Percloro que el de Thinner; entonces uno dice: ¡Ah! Éste es más peligroso que éste.”</i> <i>“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”</i> <i>“Yo a veces pienso que el sentido común. Hay cosas que son muy obvias...”</i>	En cuanto a los criterios para valorar los riesgos tres de los participantes mencionan la experiencia alcanzada en el día a día por ellos mismos o por sus compañeros como el principal. Uno de ellos refiere las señales de advertencia en los empaque de los productos, como un criterio para valorar el riesgo. Otro de los participantes menciona el sentido común como el criterio para valorar los riesgos; le parece que en algunas situaciones los riesgos son demasiado evidentes como para desconocerlos. Al igual que la identificación, la valoración de los riesgos está fuertemente mediada por las vivencias propias y las observadas y su magnitud está directamente relacionada con las consecuencias de la exposición al factor; se tiene más cuidado con aquellas sustancias o situaciones que han generado en los trabajadores lesiones más impresionantes.

SIGNIFICADOS DEL RIESGO LABORAL		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Criterios de valoración del riesgo labora	<i>Con el diario vivir uno entra a manejar esos riesgos, ya; esos niveles de riesgos que me contamina más, que me contamina un poco menos, ya es como conociéndolos; sabiendo que peligrosidad tienen ellos y al ver lo que le ha pasado a otros compañeros(...) A ellos los conocemos al manipularlos o al ver lo que le ha sucedido a otros compañeros”</i> <i>“Algo que quiero aportar ahí sobre lo que hemos hablado que posibles lesiones causan el Percloro, tiene en la tina, tiene... es como una calavera y dice: “se presume que ocasiona cáncer” entonces eso puede ser a futuro una falla pues, que puede uno sufrir de cáncer”</i> <i>“Pues el más crítico para mí sería el de la contaminación, pero que no se ve a corto plazo, eso ya se va a ver a largo plazo, ya cuando de pronto no estemos trabajando aquí o estamos trabajando aquí cuando ya no hay nada que hacer”</i> <i>Y como es algo que no ocurre en el momento. Si yo veo una máquina que me puede aplastar la mano, entonces era así porque era rápido, ahí mismo, en cambio el otro sí va a ser... “eso no pasa nada, eso no pasa nada”... eso yo decía no pasa nada hasta que me pasó. Eso es la cultura”</i> <i>“[revisión de la etiqueta del empaque del Percloroetileno] La verdad que muy pocos – P3: La del Percloro si - De pronto los que tiene un poquito más de conciencia pero los operarios, el operario como tal, el colaborador como tal, no. “Vaya haga tal cosa” Ya! Ellos no se ponen a mirar que tiene alguna, de pronto uno va y lo saca de la bodega, ellos en su estudio o en determinado momento: uy eso tiene una calavera y veni lo miro pero el operario como tal no tiene ese cuidado”</i>	Nuevamente aquellos que han recibido alguna clase de formación en riesgos laborales, reconocen las advertencias que traen los empaques de las sustancias químicas y su relación con la magnitud del riesgo que ellos representa, sin embargo se expresa cierta pasividad frente a esta situación; los otros participantes no refieren haber leído las etiquetas. Hay reconocimiento por la menos uno de los participantes que hay manifestaciones de los riesgos que no son inmediatas sino de largo plazo lo que hace que no se tenga cuidado con ellos y adicionalmente ese periodo de incubación hace que las enfermedades y lesiones sean irreversibles por ello son los más peligrosos.

SIGNIFICADOS DEL RIESGO LABORAL		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Factores en el desarrollo de la Percepción del riesgo laboral	<i>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.”</i> <i>“No, no es más por las malas experiencias, que por ponerse uno a investigar”</i> <i>“La manipulación diaria, uno hace mucho trabajo repetitivo”</i> <i>“En las empresas, cuando dan las charlas de seguridad”</i> <i>“yo vengo de empresas, donde como decía mi compañero, le dan mucho estudio de seguridad”</i> <i>“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 puede hacer, son cosas que digamos ha ayudado mucho, el conocimiento que tienen ellos nos lo han pasado a nosotros.”</i> <i>“Yo creo que la experiencia, la experiencia de los otros compañeros que a lo mejor han tenido accidentes también le enseñan a uno”</i> <i>“Uno ha visto muchos accidentes que por los que no se tuvo el conocimiento fueron accidentes que se fueron al más allá y pues ya uno va teniendo esa experiencia.”</i> <i>“El día a día, es el que en este caso que me ha llevado a desarrollar el conocimiento, el día a día, el estar diariamente haciendo la labor es el que lo lleva a uno a decir: bueno, con esto tengo más cuidado que con esto, o aquí tengo que hacer esto, no se duerma acá porque, el día a día es el que más le ha enseñado”</i> <i>“el día a día es el que más le ha enseñado.”</i>	Con respecto a cómo los participantes desarrollaron su percepción del riesgo laboral, el elemento que fue mencionado por la mayoría de ellos (tres), fue la experiencia adquirida frente a los riesgos laborales por el desarrollo cotidiano de sus actividades laborales; como también por la observación de las experiencias de sus compañeros en las mismas circunstancias. Dos de ellos mencionaron las capacitaciones formales en temas de seguridad industrial, como elemento clave en el desarrollo de su percepción del riesgo laboral. Otro más mencionó el conocimiento adquirido durante el entrenamiento recibido al ingresar a laborar, como el elemento clave en el desarrollo de su percepción del riesgo laboral. La percepción del riesgo laboral, se ha desarrollado con base a las vivencias de los colaboradores, el desarrollo cotidiano de sus actividades, los riesgos más representativos son aquellos que han generado accidentes de trabajo y entre mayor sea la lesión, más de cuidado, se considera; este hecho lleva a una valoración inmediatista, en la percepción de los riesgos.

Fuente: Grupo Focal

8.6.2. Percepción del Entorno y Clima Preventivo de la Empresa

Tabla 30 Percepción del Entorno y Clima Preventivo de la Empresa

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO Y CLIMA PREVENTIVO DE LA EMPRESA		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Relevancia de la seguridad industrial en la empresa	<i>“Eso es falta de cultura y en ocasiones falta de que nosotros mismos, los líderes de 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”</i> <i>“El día a día – Entonces se nos olvida que estamos descuidando el recurso más importante, que es la mano de obra como tal”</i> <i>“...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”</i> <i>“porque es muy dado a que cuando llega un operario nuevo, venga, venga acá, como coloque aquí y ponga la mano aquí y bueno hágale.”</i> <i>“Mucho pero mucho; los que somos viejos acá podemos decir que las cosas han cambiado muchísimo, con la voz directa o indirecta las cosas han cambiado muchísimo, pero si el Departamento tiene riesgo bastante alto.”</i> <i>“yo vengo de empresas, donde como decía mi compañero, le dan mucho estudio de seguridad, eso es lo primordial”</i> <i>“Lo que uno ve, ella es muy estricta, le falta apoyo”</i>	En cuanto a la relevancia de la seguridad industrial, en la empresa un participante manifestó que a ellos en su rol de líderes les falta generar el espacio para tratar los temas de seguridad; por cuanto se enfocan en la producción, esto fue respaldado por otro participante, contrastando; otro manifestó desde su experiencia en empresas donde la seguridad tiene prioridad como se trabaja en prevención; otro expresa como los colaboradores nuevos son entrenados en el desarrollo de la labor, más no en los riesgos a que está expuesto y los mecanismos para controlarlos; otro reconoce que la persona encargada de seguridad hace un gran esfuerzo, pero no se ve respaldada por la organización en su conjunto. En términos generales hay una posición unánime frente a la relevancia de la seguridad en la empresa y es que la prioridad aún sigue siendo la producción; se reconoce que se están viendo cambios pero no es la seguridad ante todo una política institucional de la organización; es por ello que no está formalizado un proceso de inducción con énfasis en seguridad y programa de capacitaciones en el mismo tema.

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO Y CLIMA PREVENTIVO DE LA EMPRESA		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Regulaciones internas relacionadas con seguridad industrial.	<i>“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. “</i> <i>“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”</i> <i>“Al otro día doce horas” “Mañana entra doce horas....” “y exacto colocarlo a empezar a trabajar como dice mi compañero ocho horas se evalúa y todo el cuento, después se lleva ahí, ocho horas también y luego llega allá a la empresa doce horas le toca hoy, huy como así de ahí de entrada ya le cogió pereza al trabajo”</i> <i>“...domingo, uno tiene familia, todos tenemos familia, y hay que dedicarle tiempo a la familia.”</i> <i>“La persona debe usar las gafas, tapa oídos debe. o sea se le debe exigir sino ser sancionada a ver si toma conciencia”</i> <i>“Yo creo que no debemos pensar en una exigencia por que la exigencia la hay, la exigencia la hay, la niña X ella va y usted no la tiene ahhh usted no la tiene y ay.... ella cansa mucho, pero la exigencia la hay lo que ha faltado es tiempo”</i>	Frente a las regulaciones internas relacionadas con seguridad industrial, un participante trae una idea acerca de unos protocolos establecidos con los aspectos de seguridad para cada labor; otro menciona que los “protocolos” existentes son desarrollados por ellos mismos, con base en la experiencia; otro menciona el hecho de que las jornadas extendidas superiores a las ocho horas y el trabajar los domingos genera malestar y desmotivación entre los trabajadores; otro reconoce que el uso de los elementos de protección personal (EPP), es una regla; sin embargo aún no está contemplada claramente como una falta y por ello no tiene sanción; otro participante menciona que la encargada de seguridad y salud en el trabajo ejerce presión sobre los colaboradores en cuanto al uso de EPP. Se están comenzando a ver los esbozos de regulaciones relacionadas con seguridad industrial; sin embargo aún no tienen el peso suficiente para haber escalado entre el personal y haberse interiorizado como normas de obligatorio cumplimiento; puesto que son esfuerzos de una persona sin el respaldo pleno de la organización.
Capacitaciones en riesgos laborales	<i>“a veces uno no conoce muy bien las cosas y las va haciendo sin saber y eso era de alto riesgo y entonces ahí sufre.”</i> <i>“hay empresas donde se dedican a dar charlas sobre eso, sobre seguridad industrial...”</i>	

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO Y CLIMA PREVENTIVO DE LA EMPRESA		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Capacitaciones en riesgos laborales	<i>“...el conocimiento que tienen ellos nos lo han pasado a nosotros”</i> <i>“...sería bueno que a uno le dijeran: venga una charlita, explicarle porque esto no se hace así, eso sería buenísimo.”</i> <i>“yo vengo de empresas donde como decía mi compañero, le dan mucho estudio de seguridad, eso es lo primordial, que usted entra a una empresa y lo primero que le dan es la capacitación de seguridad”</i> <i>“somos personas que venimos de empresas, donde hemos tenido conocimiento ya de la seguridad; pero eso es lo que falta aquí, tener el personal con más charla de seguridad en las secciones, esto, esto se maneja así, tener personas... capacitarnos”</i> <i>“En las empresas cuando dan las charlas de seguridad”</i> <i>“a mí me parece que de pronto, no se le ha dado la capacitación para un cambio de molde”</i> <i>“Eso es falta de cultura y en ocasiones falta de que nosotros mismos, los líderes de 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”</i> <i>“inclusive hoy tuvimos una charla en la mañana, una muchacha de parte de XX de Salud Ocupacional dijo la parte de los riesgos, o sea el riesgo químico, físico y pues prácticamente saludable”</i>	Las capacitaciones en riesgos laborales son inexistentes para la gran mayoría de los participantes; uno expresa que los trabajadores hacen las cosas sin saber el riesgo a que se exponen, otro manifiesta que hay empresas donde se dan charlas, otro que el conocimiento se transmite entre colaboradores de manera informal, otros expresan que las capacitaciones hacen falta dentro de las actividades propias de la empresa; es decir que actualmente no se hacen. No se reconoce por parte de ninguno de los participantes la realización de capacitaciones en riesgos laborales, se mencionó una que se llevó a cabo, pero no hay programa como tal que tenga una estructura y unos objetivos claros; esto puede obedecer en parte a que el área de seguridad y salud en el trabajo con un responsable es reciente; lo que también conlleva a que no tenga la relevancia suficiente para establecer unos espacios; los cuales de una u otra manera van a implicar unas inversiones por parte de la empresa; puesto van a ser dedicados a la formación del personal en riesgos laborales. Sin embargo los participantes están convencidos que es una necesidad sentida la capacitación del personal en ese tema, para la prevención de accidentes.

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO Y CLIMA PREVENTIVO DE LA EMPRESA		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Capacitaciones en riesgos laborales	<i>“creo que eso para mejorar el cuadro del test, así sea un turno que haya cuatro personas y una charla que de la empresa, como se maneja, tan.. Tan... tan... así sea la dos horas que se vayan ahí, así sea yo pienso que es una idea, antes proteger una persona para que no se vaya accidentar, como paso en estos días, entro un muchacho y el mismo día se accidento en el taller y al otro día otro entonces; dos muchachos accidentados. Entonces yo quiero que estas cosas en la empresa no sucedan”</i> <i>“ustedes estuvieron allá que 4 meses y alcanzaron a recibir capacitación; porque los capacitaban, iban y le decían mire a usted le puede pasar esto, esto, esto y esto; y a lo mejor XX si lo ha hecho; yo pienso que le queda difícil coger uno a uno; a ella le ha faltado apoyo de todos de los operarios líderes, de los jefes de áreas aún de los mismo operarios”</i>	
Inversión en seguridad industrial	<i>“hablar para que pudieran hacer un hueco, para evacuar eso del calor pero hasta ahora no y prácticamente ahí nos enfermamos”</i> <i>“utilizar los elementos de seguridad que nos dan”</i> <i>“se colocan ventiladores; pero esos ventiladores como no se han arreglado ya están muy viejos y los cables se pelan”</i> <i>“Esto ha cambiado, esto ha cambiado”</i> <i>“que el dueño de la empresa se le dieron las gafas; pero no se las puso”</i>	Hay reconocimiento por parte de los colaboradores de que se hace inversión en EPP y que se hace más notoria la inversión en seguridad industria; sin embargo también manifestó uno de los participantes, que una inversión en la modificación de la edificación para evacuar el calor no se ha realizado; cabe anotar que no se ha precisado si por recursos o por pertinencia de la obra.

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO Y CLIMA PREVENTIVO DE LA EMPRESA		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Presencia de personal dedicado e idóneo en seguridad industrial	<i>“hace tiempo nos dijo la señora de Salud Ocupacional”</i> <i>“tengo entendido que la misma persona aquí de salud ocupacional, debe solucionar”</i> <i>“Avisar al superior y al encargado de seguridad”</i> <i>“inclusive, hoy tuvimos una charla en la mañana; una muchacha de parte de XX de Salud Ocupacional”</i> <i>“Ahí se ve que la niña XX; ella exige, dice: vea está prohibida la cadena, vea que tal cosa, vea que póngase las orejeras, etc.”</i> <i>“Lo que uno ve, ella es muy estricta, le falta apoyo”</i>	Hay reconocimiento de la existencia de una persona encargada de seguridad industrial y nadie duda de su idoneidad; tiene formación profesional en Salud Ocupacional y posee licencia vigente en el campo.
Seguridad en puestos de trabajo	<i>“porque hay veces que la maquina tiene cables pelados y entonces pasa corriente, como manejamos agua entonces se puede electrocutar”</i> <i>“...allí manejamos muchas estas [arrumes] de cajas y de pronto una caja se le puede caer encima a uno”</i> <i>“en interiores de TR, puede haber también la estrangulación de una canastilla o alguna cosa”</i> <i>“manejamos muchos moldes pesados”</i> <i>“La escalera es muy inestable; porque cuando uno se sube allá lo que toca hacer es pedir a otro compañero que quede abajo y se los pase, para poder bajarlos porque usted baja con bulto y todo se viene al piso”</i> <i>“Don XX dice mucho, que el sensor de caída no lo tiene activado... el sensor de las máquinas”</i>	En cuanto a la seguridad en los puestos de trabajo, uno de los participantes menciona fallas en el cableado de una máquina y la electrificación de la misma, otro menciona la probabilidad de caída de objetos, otro la manipulación de objetos pesados, otro más la inestabilidad de la escalera de trabajo y otro más la inactividad de un sensor en la máquina. Se evidencia que los colaboradores identifican falencias en la seguridad de sus puestos de trabajo; los cuales generan riesgos de diferente índole y los cuales no han sido intervenidos.

Fuente: Grupo Focal

8.6.3. Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias

Tabla 31 Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS TAREAS PROPIAS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Factores de riesgo presentes en la labor	<i>“...de pronto puede haber riesgo en varias partes donde uno se movilice...”</i> <i>“y pues en la parte de allá de inyección, allá se manejan muchos químicos que son altamente poderosos”</i> <i>“la maquina es muy caliente(...)la maquina tiene cables pelados y entonces pasa corriente(...) manejamos muchos moldes pesados”</i> <i>“por una mala postura(...)la forma de jalarlas, en la forma de subirse”</i> <i>“puede ser un riesgo de una caja de un resbalón(...)el problema que tenemos nosotros es el calor”</i> <i>“las largas jornadas, es muy difícil una persona que usted tenga esas jornadas largas(...) de pronto pueden ser doce horas. Festivas y uno no tenga descanso”</i> <i>“Temperatura”</i> <i>“pues uno está en movimiento de caídas de altura porque usamos la escalera para hacer alguna conexión”</i> <i>“tenemos también riesgos de quemaduras porque cuando nos toca ir a cambiar resistencias, entonces meterse en medio de maquinas donde esas resistencias están prendidas y toca cambiar la del medio y con mucho cuidado”</i> <i>“aplastamientos, piñones, porque hay piñones y entonces toca estar en funcionamiento y uno con cuidado”</i>	En cuanto a los riesgos presentes en la labor se menciona por parte de dos participantes la presencia de sustancias químicas, las altas temperaturas que se manejan en las máquinas son mencionadas por otros cuatro, la manipulación de cargas es referida por otros dos, riesgo mecánico por atrapamiento es mencionado por uno de ellos, también se mencionan riesgos de caída por trabajo en alturas, jornadas extendidas y estrés térmico. Hay reconocimiento de situaciones o actividades que pueden generar lesiones y esto es lo que describen como riesgo, la mayoría de las alusiones se refieren a situaciones que generan lesiones inmediatas, quemaduras, heridas, shock térmico, lesión muscular, golpes por caídas, es decir lo que podría ocasionar accidentes de trabajo; aunque también se consideran las exposiciones a sustancias químicas, las consecuencias graves como el cáncer que se desarrolla a mediano y largo plazo solo fue mencionado por uno de los participantes, los otros que también las mencionaron, no precisaron las lesiones que esto podría ocasionarles, excepto cambios en la voz, lo que podría indicar que pueden estar también sesgados por las lesiones inmediatas como irritación o quemaduras que surgen en el mismo momento de las exposición o contacto con ellas.

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS TAREAS PROPIAS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Factores de riesgo presentes en la labor	<i>“La contaminación porque por todo lado hay químico, si usted va a PU hay un químico, si va a pintura hay otro químico, si va a Cepas otro químico, entonces yo creo que esos son los riesgos”</i> <i>“hay mucha contaminación por la misma cantidad de químicos y que de pronto un químico de esos le pueda caer en la vista o en cualquier área del cuerpo, eso puede ser uno de los riesgos”</i> <i>“Pues yo, en lo de las posturas, también pienso el peso, yo manejo mucho lo que es peso, en alturas, yo surto lo que es material”</i> <i>“eh, el espacio, tenemos muy poco espacio(..)Ah y el calor también, mucho, demasiado calor”</i> <i>“esta lo de las maquinas de TR donde también, lo que decía mi compañero, son parte donde también se manejan químicos y cuando están llenando el este, entonces el humo y eso es mucha contaminación con nosotros y con otras partes”</i> <i>“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”</i> <i>“Algo que quiero aportar ahí sobre lo que hemos hablado que posibles lesiones causan el Percloro, tiene en la tina, tiene... es como una calavera y dice: “se presume que ocasiona cáncer” entonces eso puede ser a futuro una falla pues, que puede uno sufrir de cáncer”</i> <i>“nosotros tenemos una canastilla, entonces nos toca halar eso en gancho y nosotros estamos ahí tirando un riesgo porque hacemos fuerza”</i>	Dos de los participantes habían leído en la etiqueta del empaque del Percloroetileno donde se dice claramente que puede llegar a generar cáncer en seres humanos y sin embargo uno de ellos mencionó haber tenido contacto con la sustancia sin mayor precaución e hizo alusión a los efectos narcóticos inmediatos a la exposición, lo que podría indicar que la información clara sobre efectos graves en la salud por sí sola no es suficiente para generar cambios drásticos en la actitud frente al riesgo. El reconocimiento de los cambios en la voz y la sospecha de enfermedades pulmonares por exposición a sustancias químicas en el área de pintura no ha generado por sí mismos una modificación en el comportamiento de los trabajadores, se mencionó el uso de los EPP respiratorios no es generalizado y la persona encargada de seguridad y salud en el trabajo debe estar haciendo seguimiento constante.

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS TAREAS PROPIAS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Intervención de los factores de riesgo por parte del empleador	<i>“hablar para que pudieran hacer un hueco para evacuar eso del calor pero hasta ahora no y prácticamente ahí nos enfermamos”</i> <i>“Uno ha visto muchos accidentes que por los que no se tuvo el conocimiento fueron accidentes que se fueron al más allá y pues ya una persona que ya uno va teniendo esa experiencia”</i> <i>“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”</i> <i>“Como dice mi compañero, aquí persona que ingresa, persona que le dan la inducción así, vea esto es así, vaya y trabaje...Al otro día doce horas”.</i>	Con respecto a la intervención de los factores de riesgo por parte del empleador no hubo una mención clara por parte de los participantes que la hubiera, excepto la entrega de EPP y seguimiento en su uso por parte de la persona encargada de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
Participación en la intervención de los factores de riesgo	<i>“pues prácticamente uno puede estabilizar [prevenir] el peligro teniendo algún conocimiento, teniendo conocimiento, si.”</i> <i>“o sea riesgo es más que todo estar concentrado en la labor que uno está haciendo, pues para evitarlo”</i> <i>“entonces prácticamente es de poner mucho cuidado, en la forma de cómo trabajar uno.”</i> <i>“lo alimentan [capacitan] a uno para los riesgos que pueda haber(...)yo les digo a mis compañeros pilas con esto muchachos, esto y esto”</i>	La participación en la intervención de los factores de riesgo se expresó en varios sentidos, en la mayoría de las participaciones hay un reconocimiento de la importancia que tiene el comportamiento del trabajador para evitar los riesgos laborales, actitudes como la concentración, prevención, poner cuidado, usar los elementos de protección personal son valoradas, toda la responsabilidad en la intervención no se la otorgan al empleador aunque si manifiestan que hace falta más capacitación para ellos poder enfrentar mejora la situación. Uno de los participantes si expresó que se debe llamar al jefe inmediato o al encargado de seguridad para que se apersona del riesgo, es decir toma distancia de la situación y asume una posición pasiva.

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS TAREAS PROPIAS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Participación en la intervención de los factores de riesgo	<i>“Sería bueno que esas máquinas que estamos hablando, que contaminan bastante tuviera... así como tiene la de pintura, un extractor propiamente para esa máquina, porque como hay otras máquinas que no tienen extractor como dice el compañero. Las de TR, ¿Qué pasa? De pronto el operario si tiene su careta, él se está protegiendo; pero los que estamos alrededor no estamos protegidos; entonces si hubiera un extractor que de una sola sacara al aire con filtros como dice él, no hubiera tanto riesgo y así ellos no sentirían tanto, porque ese olor de esos químicos son muy feos”</i> <i>“Yo creo que siempre estamos en situaciones de riesgo; entonces es como mantener cuidado, tener más control de lo que estamos haciendo y de cómo nos comportamos para que ese riesgo no se nos vaya a volver un accidente”</i> <i>“Yo creo que es indispensable el uso de los elementos de seguridad y saber manejar los protocolos que se presenten en las diferentes actividades que uno lleva”</i> <i>“Estar tranquilos para tomar una buena decisión y no de pronto hacer más grande el riesgo”</i> <i>“Avisar al superior y al encargado de seguridad; de pronto que él le dé un manejo; porque es una persona con más experiencia”</i>	Otro de los participantes mencionó que había sugerido un cambio en la edificación para mejorar la ventilación; pero hasta el momento no se ha llevado a cabo.
Intervención de las causas de los AT	<i>“así sea un turno que haya cuatro personas y una charla que de la empresa, como se maneja, tan.. Tan... tan... así sea las dos horas que se vayan ahí, así sea yo pienso que es una idea; antes proteger una persona para que no se vaya accidentar, como paso en estos días, entro un muchacho el mismo día se accidento(...)en el taller y al otro día otro... entonces dos muchachos accidentados”</i>	Sobre la intervención de las causas de los AT, los participantes no dieron testimonios concretos al respecto; se refirieron a comportamientos que se deben tener para evitarlos.

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS TAREAS PROPIAS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Intervención de las causas de los AT	<i>“Todos mantenemos pendientes porque como usted dice todo depende del conjunto, todos en conjunto evitamos accidentes”</i> <i>“si no hay un buen movimiento, podemos accidentarnos la columna”</i>	El área de Seguridad y Salud en el Trabajo es relativamente reciente, por lo que las medidas para evitar la repetición de los AT no se deben haber implementado en su totalidad y no han sido socializadas; si se reconoce la información brindada en las capacitaciones como elemento clave para evitar los AT.

Fuente: Grupo Focal

8.6.4. Actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y con relación a riesgos específicos

Tabla 32 Actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y con relación a riesgos específicos

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS GENERALES Y CON RELACION A RIESGOS ESPECÍFICOS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Participación en seguridad industrial	<i>“yo les digo a mis compañeros: pilas con esto muchachos, esto y esto [riesgos]”</i> <i>“un compañero me está diciendo: ve está pasando energía! no, no la manipules más; espérate para que no pase un accidente más grave y se hace llamar a alguien que tenga más conocimiento para que atienda”</i> <i>“le dicen a uno con el tiempo usted va a ver que si no cuida esos pulmones trabajando ese PVC así sin careta; pues ahí va a haber su problema”</i>	Con respecto a la participación en seguridad industrial, se expresó por parte de los asistentes al grupo focal que de una u otra manera ellos intervienen en la identificación y control de los factores de riesgo, bien sea exponiendo las situaciones con peligro potencial o incluso proponiendo medidas de control que van desde la charla con los compañeros, para el cambio de actitud frente a algunos riesgos hasta proponer actividades y programas que han visto o desarrollado en otros lugares de trabajo

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS GENERALES Y CON RELACION A RIESGOS ESPECÍFICOS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Participación en seguridad industrial	<i>“Prácticamente en el grupo de mis compañeros; ya se tiene al tanto los riesgos que hay en mi sección y pues ya estamos consultando a nuestro jefe para que les dé una solución a estos riesgos que se están presentando, no solamente en mi sección sino afuera en la planta; de pronto muchas ideas como la lista de pasamanos, por medio de avisos, capacitando a la gente, o sea tener un día a día y colocarle la solución y llevar ideas; de pronto donde haya un riesgo se debería manejar un formato; en varias partes lo maneja. Un formato de reportar una parte donde haya un riesgo de un accidente; entonces un reporte por escrito, mostrárselo al jefe y que él lo evalúe, vea para mi es riesgoso para darle una solución al riesgo que ese está presentando.”</i>	Se expresa una disposición para trabajar en el control de los factores de riesgo de sus puestos de trabajo.
Comportamiento en el trabajo	<i>“entonces, prácticamente es de poner mucho cuidado, en la forma de cómo trabajar uno.”</i> <i>“o sea riesgo, es más que todo estar concentrado en la labor que uno está haciendo; pues para evitarlo”</i> <i>“Yo pienso que es llegar uno a su sitio de trabajo concentrado y querer lo que uno hace”</i> <i>“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”</i> <i>“También puede ser por problemas, por estar distraído, por estar pensando en no sé qué (...) y no está colocando cuidado en el trabajo y en cualquier momento que está trabajando con una máquina, digamos una sin fin, se le puede ir la mano y se corta un dedo; por estar más que todo descuidado”</i>	Con respecto al comportamiento en el trabajo, se dieron gran cantidad de situaciones; las cuales algunas protagonizadas por los mismos participantes y otras que manifestaron ser vividas por otros. En ellas hay un reconocimiento bastante generalizado; en cuanto a que los comportamientos de los trabajadores son factores determinantes en la ocurrencia de los AT, de allí la importancia de tener actitudes de concentración y prevención constantes durante su trabajo; también el uso de los EPP, movimientos con carga ergonómicamente correctos; también se evidenció el seguimiento de prácticas basadas en mitos como el poder protector de la leche frente a las sustancias químicas.

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS GENERALES Y CON RELACION A RIESGOS ESPECÍFICOS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Comportamiento en el trabajo	<i>“Cansancio, a veces usted está cansado que el producto, ya prácticamente le pesa, usted se les resbala, entonces ahí también influye mucho eso”</i> <i>“utilizar los elementos de seguridad que nos dan y así podemos evitar muchos accidentes”</i> <i>“mucha falta de comunicación”</i> <i>“También puede ser, porque no se están utilizando los implementos de seguridad, no se ponen”</i> <i>“hay una manera que tengo yo; pues, de agacharme, pues como recomiendan; igual yo también he trabajado en otras empresas que recomiendan como debe de agacharse, para no lastimarse uno la espalda; porque por ahora, ya el cinturón dizque no sirve para nada, uno lo tiene allí pero eso ya está obsoleto”</i> <i>“Pues uno no es que no le de nada. Lo que recomendaba cuando trabajaba con PVC y yo comencé con PVC en XXXX; era tome leche y eso le ayuda para que no le llegue a los pulmones, eso decían”</i> <i>“Si yo veo una máquina que me puede aplastar la mano; entonces era así porque era rápido, ahí mismo; en cambio el otro si va a ser... “eso no pasa nada, eso no pasa nada”; eso yo decía no pasa nada hasta que me pasó”</i>	Los participantes expresaron que varios de los riesgos a que se ven expuestos, son tan evidentes que no requerirían en sí mismos mayores explicaciones o medidas de aislamiento y que rigiéndose sólo con el sentido común sería suficiente para evitar lesionarse; sin embargo en esas circunstancias se han generado AT y es ahí donde se le otorga mayor responsabilidad al trabajador en la ocurrencia del hecho; por cuanto se asume que no hay justificación para su actuar; Sin embargo uno de los participantes, si expuso la necesidad de que existan protocolos oficiales liderados por la empresa con todas las medidas de seguridad; donde queden plenamente establecidas las acciones a desarrollar para evitar los AT y las EL (Enfermedades Laborales), porque como lo expreso otro participante actualmente hay protocolos pero son informales, nacidos a partir de la experiencia de los trabajadores orientados a la producción, sin un análisis riguroso desde el punto de vista de seguridad y que se transmiten de unos a otros de manera verbal restando uniformidad y continuidad.

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS GENERALES Y CON RELCION A RIESGOS ESPECÍFICOS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Comportamiento en el trabajo	<i>“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; pues, ya sabe que por ahí no lo vuelvo a hacer, es por acá(...)Ese protocolo es trasmitido porque ya por experiencia que tuvieron conmigo, ya saben que no pueden meter la mano ahí, mira lo que le pasó a este man o ya sabes que no le podes meter la mano a esa máquina allá, porque allá se le llevó la mano.. casi se la corta, entonces son más bien transmitidos”</i> <i>“[variaciones en los protocolos usados por los trabajadores] Si, más que a su forma de trabajar, es como a su forma de pensar y de valorar el riesgo que está viviendo en el momento. Él lo ajusta a eso. O sea no puede ser riesgoso meter la mano, “no es que yo la meto rápido y la vuelvo sacar, entonces yo saco el tubo y no me pasa nada, es que yo siempre lo he hecho”. Entonces hay trabajadores que tal vez son un poquito más... o no son tan rápidos, que sé yo, o son más descuidados y pues les pasa que sufren de atrapamientos”</i>	Se dieron también testimonios de comportamientos de los trabajadores que atentan directamente contra su salud, están muy relacionadas con el uso y manipulación de las sustancias químicas y la operación de las máquinas; son prácticas originadas en la atribución de cualidades desinfectantes y limpiadoras a algunos productos químicos desconociendo las consecuencias de la exposición directa con heridas abiertas y la piel; las que tienen que ver con la operación de la máquina están relacionadas principalmente con contingencias que detienen la producción y los operarios buscan la manera más rápida de resolverlas; dejando de lado en muchas ocasiones las medidas preventivas de los AT, bien sea por desconocimiento de los riesgos laborales a que se exponen; también por agilizar el proceso o por evitar hacer más actividades de las que consideran necesarias.

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS GENERALES Y CON RELACION A RIESGOS ESPECÍFICOS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Comportamiento en el trabajo	<i>"Perdón, yo vi que pasaba mucho en pintura se cortan y tin se iban pa el tiner, yo nunca he estado de acuerdo con eso; ahí hay solvente, se cortaban y con un guaípe se untaban que porque eso le cerraba y si eso le saca sangre, se le va el solvente por la sangre, hay una absorción más directa por la sangre; eso si nunca la hice o cogen el solvente para limpiarse, la piel absorbe... la piel absorbe exactamente"</i> <i>"...ahh pero eso si prácticamente, denota por que fue culpa de él; como es que a una máquina que está operando meterle usted la mano?"</i> <i>"Es que allá son muy confiados."</i> <i>"¿Cómo abre la máquina y la pone a inyectar y disque a limpiar.... Y mete la cabeza?"</i> <i>"...y cuando la máquina abre, ella en su tiempo abre y él no calculo el tiempo y metió su cabeza allí, cuando vino de allá para acá, le cortó las orejitas como un perrito"</i> <i>"No el pelado ¿qué fue lo que hizo?, él se subió, la máquina abrió el tacón lo expulso pero no lo soltó, ¿entonces que hizo él? él metió la mano a halarlo. Entonces a lo que lo tiró, pues claro ella se activa otra vez, entonces los cogió"</i> <i>"y de hecho los operarios que son rápidos, ¿qué es lo que hacen? ... abren, meten el tubo, cierran la puerta y a como empieza a inyectar abren la puerta para evitar el tiempo o los dos segundos, volver abrir la puerta y ella sigue inyectando con la puerta abierta"</i>	Algunas situaciones relatadas dan a entender que también existe un desconocimiento del funcionamiento de las máquinas con que trabajan los operarios; lo que conlleva a que se desconozcan o desestimen los riesgos a que están expuestos; eso unido a la falta de entrenamiento, conlleva a la realización de prácticas temerarias que en ocasiones terminan en AT. Hay una clara tendencia por parte de los trabajadores a guiar sus acciones para el cumplimiento de la producción asignada, casi que a toda costa dejando de lado el cuidado de su salud.

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS GENERALES Y CON RELACION A RIESGOS ESPECÍFICOS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Acatamiento de normas de seguridad	<i>“Si, porque si yo le digo un momento el compañero me explica una tarea como pintar, por decir algo; pero ya llega el compañero y yo le digo cosas que se le han olvidado allí, ya se me va olvidando algo, para decirle a mi otro compañero y ya él no le dice nada a el otro compañero”</i> <i>“Yo digo que el 80% de accidentes laborales son por exceso de confianza”</i> <i>“si saben que están manipulando cloruro, tienen que ponerse una gafas, para el dimetil tiene uno que ponerse gafas y guantes, si no utilizan eso pues... se van a estar accidentando más a menudo, tiene más riesgos”</i> <i>“No, no también respirador, eso es tóxico, todo eso es un tóxico”</i> <i>“Debería de ser a diario, en todo momento; mientras estemos en la planta. Yo por lo menos pienso eso; mientras estemos en la planta, todo mundo debe tener su respirador, no solamente en el área de pintura, ni donde se manejen estos químicos; sino en toda la planta”</i> <i>“deben utilizar, pero no dicen porque deben utilizarlo”</i> <i>“Yo a veces pienso que más que apuntado, es como reglamentado”</i> <i>“entonces uno debe reglamentar las cosas; porque yo la puedo poner a leer, léalo y...aquí esta esto, hay que hacerlo así, así, así, sin pena pero si no lo hago me veo obligado a una sanción”</i>	El acatamiento de normas, según lo expresado por los participantes es un tema que está mediado por la presencia de la autoridad; más que por una real concientización del sentido de estas normas; esto hace que se acaten cuando está presente la encargada de seguridad y salud en el trabajo y no cuando se encuentran solos. Se tiene un conocimiento de porque se instauro la norma; pero no se ha logrado hacer que los trabajadores la acaten por convencimiento.

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS GENERALES Y CON RELACION A RIESGOS ESPECÍFICOS		
SUBCATEGORÍA	TESTIMONIOS	DESCRIPCIÓN/ANÁLISIS
Entrenamiento para la labor	<i>"A veces uno no conoce muy bien las cosas y las va haciendo sin saber y eso era de alto riesgo y entonces ahí sufre."</i> <i>"Si usted está con el encargado del área, él te está llevando allá, te está indicando tu trabajo, te 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"</i> <i>"Si, porque si yo le digo: un momento y mi compañero me explica una tarea como pintar por decir algo; pero ya llega el compañero y yo le digo cosas que se le han olvidado allí ya se me va olvidando algo, para decirle a mi otro compañero y ya él no le sale diciendo nada al otro compañero"</i> <i>"más que todo tener todo esto apuntado, las maquinas o llevar como un registro (...) Si, porque se le van olvidando muchas cosas a uno, en cambio, si Usted tiene eso apuntado, de allí no se va a borrar."</i> <i>"porque es muy dado a que cuando llega un operario nuevo, venga, venga acá, como coloque aquí y ponga la mano aquí y bueno hágale"</i> <i>"Pero por ejemplo; ahora llego el operario y métele ahí y empieza a meter tubo, ni sabe muchas veces de qué dimensión es el tubo"</i>	Con respecto al entrenamiento para labor, lo expresado por los participantes apunta a que se orienta hacia la producción, es muy corta la inducción en las tareas, no tiene una guía establecida y depende mucho de la persona que lo haga. Los trabajadores nuevos, son puestos con operarios de trayectoria; quienes les explican las operaciones con las máquinas y a su criterio, le van delegando tareas hasta que conozcan el proceso.

Fuente: Grupo Focal

Las sesiones de los grupos focales se desarrollaron en las instalaciones de la empresa en tiempos laborales y el rol de facilitador del investigador, permitió una comunicación fluida, respetuosa, argumentada y autentica; donde los participantes expresaron las ideas sin temor alguno.

Es de precisar que en la matriz cualitativa, en la última columna se encuentra el grueso del análisis; sin embargo, y por sentido de la información analizada, podemos precisar en lo siguiente:

En cuanto al **Significado del riesgo laboral** hubo una participación completa por parte de los asistentes, en la *definición de riesgo* laboral hubo una asociación inmediata de riesgo con peligro; en unos casos siendo el primero la causa del segundo y en otro siendo lo mismo riesgo que peligro; además coincidieron en que lo que podía suceder cuando se enfrentaba el riesgo eran lesiones de tipo orgánicas y solo uno de ellos incluyó que también podrían darse perturbaciones mentales y emocionales. El riesgo es visto como una situación, un hecho, una circunstancia en la cual se ven en la posibilidad de sufrir lesiones. La *identificación del riesgo* laboral es para ellos un aspecto vivencial, en el sentido que según lo manifestado; se requiere tener una experiencia bien sea directa o indirecta con el riesgo laboral y sus efectos para identificarlo; también manifestaron algunos que si hay una clara señalización del riesgo ellos pueden reconocerlo; mientras que otro manifestó que hay riesgos laborales tan obvios que son identificables por simple sentido común; de igual forma se reconoce que la información dada en una capacitación o durante la inducción brinda elementos importantes para el reconocimiento de los riesgos.

En cuanto a la *valoración del riesgo laboral*, arrojó que al igual que con la identificación, está sujeta a las experiencias con los riesgos; 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. En el caso de las sustancias químicas si bien es cierto, hay unas valoraciones técnicas hechas por expertos y que se publican en los empaques; solo aquellos trabajadores que han recibido capacitación son capaces de interpretarla; razón por la cual la mayoría de trabajadores pasa por alto esta información. La valoración está muy sujeta a los efectos inmediatos de la exposición al riesgo laboral; tan solo uno de los participantes expresó que había

unos efectos que se manifestaban con el tiempo y que podían llegar a ser más graves que los inmediatos.

El *desarrollado de la percepción del riesgo laboral* alcanzado, fue atribuido por unanimidad a la experiencia, las vivencias del día a día son los insumos básicos para que los trabajadores vayan estableciendo que es riesgo laboral, y que no; lo anterior basado principalmente en las lesiones generadas por los mismos y de esa misma forma logran afrontarlos; también consideran que la percepción para algunos riesgos laborales que consideran “obvios”, está dada por el sentido común, en menor medida aquellos que han recibido capacitaciones reconocen que la información allí suministrada les aporta elementos para percibir los riesgos laborales de su entorno, aunque no hayan visto AT generados por ellos lo que representa una mayor prevención.

En lo que respecta a la **percepción del entorno y clima preventivo de la empresa**; claramente se reconoce por parte de los trabajadores que cumplir las órdenes de producción asignadas es más *relevante* que la seguridad industrial; esto se evidencia en aspectos donde la inducción y entrenamiento recibido por el personal nuevo, están mucho más direccionados a la realización de las tareas que a la seguridad industrial y el tratamiento de los riesgos laborales a que se ven expuestos. En las investigaciones de los AT, se han evidenciado prácticas inseguras aceptadas como parte de la rutina del trabajo. En cuanto a las *regulaciones internas relacionadas con seguridad industrial*; se evidenció la ausencia de protocolos oficiales, las prácticas actuales son el resultado de años de experiencia realizando la labor orientada a la productividad; esto al no haber una persona capacitada que evalúe las condiciones de seguridad en el trabajo y genere estrategias para el control de los riesgos laborales; pero si hay otros que están pendientes de cuanto produce el trabajador, ajusta sus actividades para atender a quien le está haciendo seguimiento y es allí donde la seguridad industrial pierde relevancia frente a la producción.

La ausencia de *capacitaciones en (SST)*, es reconocida por parte de los participantes como una de las falencias más sentidas, sobre todo por aquellos que vienen de empresas donde han participado de 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. La *inversión en seguridad industrial* más reconocida por los trabajadores fue la dotación de EPP; sin embargo expresan que en general se están viendo cambios en cuanto seguridad industrial, y entre ellos la *presencia de una persona idónea* encargada de este tema. Manifiestan que en cuanto a *la seguridad en el puesto de trabajo* hay muchas falencias.

Relacionados con la **percepción de los riesgos laborales presentes en las tareas propias**, reconocen *factores de riesgo laboral* como la manipulación de cargas (Biomecánico), almacenamiento de materiales (Locativo), falta de mantenimiento en las máquinas, altas temperaturas, riesgos laborales por atrapamiento en las máquinas (Mecánico); pero sobre todo resaltan la exposición a sustancias químicas (Químico); por los efectos inmediatos que produce como irritación en las vías respiratorias, quemaduras en las manos por la manipulación de la misma sin guantes o lesiones oculares por salpicaduras; solo uno de ellos mencionó que la etiqueta de dicha sustancia, dice ser sospechosa de producir cáncer en humanos; por ende *la intervención por parte del empleador* de estos factores de riesgo laboral no es reconocida y realmente no se logró encontrar evidencia que mostrara lo contrario; también expresan que *participan en su intervención*, dando alternativas de solución pero no se sienten escuchados, las *intervenciones de las causas de los AT* por parte del empleador no son reconocidas claramente; esto puede deberse a que las investigaciones de los mismos y el planteamiento de planes de acción para controlar los riesgos laborales asociados son recientes; cabe resaltar que los trabajadores manifestaron reconocimiento frente a que su comportamiento en el trabajo, es un factor determinante en la ocurrencia de los AT.

Con respecto a las **actitudes y comportamientos de los trabajadores, en aspectos generales y con relación a riesgos**, la *participación de los trabajadores en la seguridad industrial* ha sido informal; puesto que aquellos que tienen experiencia en el manejo de determinados riesgos laborales, se la transmiten a los otros indicándoles que deben y que no hacer; aunque no todas las veces es lo más recomendado desde el punto de vista técnico, esto parte desde la inducción en la empresa; por cuanto la práctica regular es que el operario de mayor experiencia en el cargo es quien realiza este proceso con el trabajador nuevo y aquellos que han tenido formación en SST en otros lugares de trabajo, tratan de poner en práctica ese conocimiento en la empresa,

El *comportamiento en el trabajo* no está regulado y por ello cada cual hace su trabajo como mejor le parece o como le enseñaron sus compañeros. El exceso de confianza al realizar una labor, es mencionado como un elemento recurrente en la ocurrencia de los AT; varios de ellos han ocurrido porque los trabajadores creyeron tener la destreza suficiente para omitir comportamientos seguros pero no fue así y terminaron lesionados; también se expuso la distracción durante el trabajo como otro elemento para la ocurrencia de AT; en cuanto al *entrenamiento para la labor* es sentido como insuficiente.

9. DISCUSIÓN

Los trabajadores en el desarrollo de las actividades productivas propias de la empresa para la cual prestan sus servicios, se ven expuestos a diversos tipos de riesgos laborales; es por ello que la legislación laboral colombiana desde el año 1979 con la Ley 9 (Congreso de la república, 1979), ha dispuesto que los empleadores deben generar todas las acciones necesarias para mantenerlos controlados y prevenir todo daño a la salud de las personas derivado de su trabajo.

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, y mencionado por una perturbación mental y emocional; también lo definen como aquellos riesgos laborales que producen lesiones más inmediatas; es decir efectos agudos, siendo los más claramente identificados y valorados; en este sentido Zimolong y Trimpop (2012), hacen referencia a que la percepción del riesgo está muy relacionada con las sensaciones y con lo novedoso, repentino e intenso; resultados similares fueron hallados entre los trabajadores agrícolas que no perciben claramente los efectos de los pesticidas a largo plazo sobre la salud (diabetes, cáncer); pero si destacan los efectos agudos como las intoxicaciones, enfermedades dérmicas o asma (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009). Los participantes de esta investigación destacaron efectos agudos como las heridas, golpes, quemaduras, irritaciones y lesiones osteomusculares, generadas por las actividades laborales; sin embargo algo tan grave como la posibilidad de desarrollar cáncer por la exposición a una de las sustancias con que trabajan, sólo fue mencionada por uno de los participantes; los demás lo toman como algo inherente a la actividad laboral y sin mayor trascendencia; algo similar se encontró con los cultivadores de algodón en Grecia, que manipulan los pesticidas con pocas o prácticamente ninguna precaución de seguridad; a pesar de ser clasificados como peligrosos por la OMS (Damalas & Hashemi, 2009) y en

México, donde se encontró que a pesar de que el 90% de los trabajadores encuestados de una empresa metalmecánica percibieron que el ruido puede dañar su audición, menos del 80% cree que tienen que usar protección auditiva cuando trabajan y están expuestos a este factor de riesgo laboral (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009); esto evidencia incumplimiento de lo dispuesto en el decreto 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno, 1994), en relación a la información de los efectos de los riesgos laborales a los que se ven expuestos.

En la presente investigación, más del 90% de la población objeto de este estudio tiene como formación educativa mínima el bachillerato, entre los cuales hay quienes manifiestan desconocer los riesgos laborales, aquellos que tienen una formación educativa superior (técnicos, profesionales y postgrado) manifiestan percibir en sus totalidad estos riesgos; se cree que el grado de percepción del riesgo laboral está relacionado con el nivel educativo; tal como lo muestran los resultados de varias investigaciones: entre mayor es el grado de educación y cultura de los sujetos, mayor es la percepción del riesgo (Carbonell & Torres, 2010), (Castillo & Torres, 2011) (Arellano, Camarena, Von Glascoe & Daesslé, 2009) (Cezar-Vaz et. al, 2009).

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 46,84% 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 del Decreto 614 de 1984 (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1984), en cuanto a informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales a los cuales se van a ver expuestos; como también las medidas adoptadas para su control. La formación en seguridad industrial permite identificar riesgos laborales y sus efectos; los cuales para una persona no instruida son prácticamente invisible como por ejemplo, la interpretación de la información de seguridad impresa en los

empaques de las sustancias químicas; adicional 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 desarrollaran comportamientos seguros (Skyba, 2012); lo cual minimiza las probabilidades de accidentarse por desconocimiento.

En la mayoría de los accidentes de trabajo, las causas de los mismos son generadas por los 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 en el momento que manifiestan que el exceso de confianza, es una de las causas más relevantes de los AT; 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) y en Grecia, donde al parecer la familiaridad con los pesticidas en la práctica diaria puede llevar a mayor toma de riesgos durante el manejo de los pesticidas, especialmente entre productores viejos; probablemente porque sienten que después de muchos años en la agricultura, son innecesarios nuevos esfuerzos por proteger su salud. (Damalas & Hashemi, 2009)

En ésta investigación se encontró que más del 60% de los trabajadores participantes manifestaron 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); como también manifiestan que su percepción del riesgo laboral, se construyó a través de los sentidos; siendo el contacto con el riesgo laboral como lo logran identificar y valorar; haciendo de esto una actividad vivencial; por ejemplo expresaron que un compañero manipuló determinada sustancia sin protección en sus manos y le generó quemaduras; entonces a raíz de esa situación reconocen

esa sustancia como un riesgo, asignándole un valor alto y tomaron medidas de precaución al manipularla; es decir si manipulo otra sustancia y no hay efectos relevantes entonces se le valora más bajo o no se reconoce como riesgo; por tanto las actitudes frente a él son más laxas; es de resaltar que este tipo de conducta tiene la gran desventaja que requiere exposición al riesgo laboral y muy probablemente la ocurrencia de un AT, para ser evidente; es decir, deben haber lesionados lo que implica de inmediato una pérdida muy grande; adicionalmente cada sujeto va a hacer una valoración propia de la situación que puede estar más o menos cerca del riesgo objetivo; es decir, la valoración de los expertos (Carbonell & Torres, 2010) , y en ese mismo orden de ideas tomar medidas para afrontar ese riesgo laboral; las cuales pueden ser o no acertadas y suficientes; además está el hecho de la temporalidad, con el tiempo el evento va perdiendo vigencia e importancia y termina por olvidarse; de igual forma sucede con las medidas que se tomaron para controlar los riesgos laborales que lo causaron y puede llegar repetirse; los trabajadores manifiestan que la organización no está haciendo los estudios ni implementando medidas efectivas para el control de los riesgos; tal como lo establece la resolución 1016 de 1989 (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1989).

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 la ciudad, la región, el país (Vera, Varela & Macía, 2010); estas creencias normativas se instauran desde la inducción y entrenamiento inicial; en la presente investigación la empresa delega estos procesos a los trabajadores más experimentados, sin mayor seguimiento; quedando prácticamente en la informalidad y a su entero criterio facilitando que las influencias que recibe el individuo de sus compañeros sea la perpetuación de prácticas y actitudes, sin ninguna valoración técnica; lo cual puede contribuir a la ocurrencia de AT y el desarrollo de enfermedades laborales.

La seguridad en el trabajo está asociada a la interrelación entre las personas con la actividad laboral y con los aspectos económicos de la organización, como lo es la productividad; por tanto ésta debe implementar una fase de planificación, la cual contribuye a eliminar errores en el proceso productivo y adicional generar bienestar y seguridad a los trabajadores (Skyba, 2012); en la presente investigación existe una prevalencia muy marcada de la producción frente a la seguridad; siendo un aspecto que ha permeado todos los niveles de la organización y es algo que tienen muy claro los trabajadores; puesto que expresan abiertamente que puede llegar a ser más crítico detener la producción, que poner en riesgo su integridad; por tanto adoptan, desarrollan y aceptan prácticas orientadas a reducir tiempos de producción, sin valorar los riesgos laborales que éstas les implican.

Se encontró que los participantes no hacen uso permanente de los EPP cuando están laborando, al parecer porque desconocen la magnitud del riesgo laboral al que están expuestos y que estos les pueden evitar lesiones; ésta situación fue encontrada en otras investigaciones (Carbonell & Torres, 2010) (Castillo & Torres, 2011) (Perè, García, Llorens & Torada, 2001) (Damalas & Hashemi, 2009), al preguntársele a los trabajadores participantes de la presente investigación el porqué de esto; se evidenció que no hay un proceso de sensibilización y formación al momento de entregarle el EPP, simplemente se hace el registro de entrega; es decir, hay carencia de un espacio de intervención del concepto que tiene el trabajador sobre ese EPP, donde logre recibir la explicación sobre cómo le evita lesiones y/o enfermedades, cómo debe utilizarlo, cómo debe cuidarlo; por tanto en el trabajador queda la idea que debe ser usado por norma de la empresa, para evitar llamados de atención, medidas disciplinarias o hasta desvinculación laboral; esto se evidencia con el hecho de que los trabajadores usan sus EPP, cuando está la persona encargada haciendo el seguimiento. Otra situación que también se manifiesta es la incomodidad que genera el uso del EPP; la cual también es evidenciada en México (Corrales, Ahumada & Martínez, 2009), es una realidad

que el uso de un respirador media cara en un ambiente de temperatura alta, es incómodo por la transpiración y humedad; es por ello, que la selección debe ser muy cuidadosa y debe tener en cuenta en primer lugar la protección, pero sin dejar de lado el aspecto de confort e idealmente buscar la intervención de los riesgos laborales en su fuente o medio; es decir, se debe evaluar la posibilidad de hacer un control efectivo logrando minimizar o eliminar tanto los riesgos presentes como el uso de EPP.

En la presente investigación y teniendo en cuenta las categorías previamente establecidas se encontró, que en la **categoría de la percepción del entorno laboral y clima preventivo de la empresa**, el 94,9% de los trabajadores, perciben en su entorno riesgos laborales como ruido, productos tóxicos, herramientas corto-punzantes, piezas en movimiento, superficies calientes y presencia de desniveles; siendo los riesgos percibidos en su entorno (ruido, temperatura), el riesgo que más le preocupa (48,10%), seguido por el esfuerzo físico (20,25%), los accidentes por atrapamientos (16,46%) y por último los relacionados con la organización (15,11%); adicional el 80,17%, perciben estos factores como riesgo para su salud y el 60,13% manifiestan que falta gestión por parte de la organización frente a los riesgos presentes en su entorno laboral; en la **categoría actitudes y comportamientos de los trabajadores en aspectos generales y con relación a riesgos específicos**; el 74,94% de los trabajadores manifiesta tener actitudes preventivas frente a los riesgos; como el informar y hacer propuestas al encargado sobre anomalías o peligros en su puesto de trabajo, advertir a un compañero en situaciones de peligro, seguir las normas de seguridad y hacer uso de los EPP; el 96,20% manifiesta realizar su trabajo siguiendo las normas de seguridad establecidas y éstas son acatadas porque están convencidos que es la manera de preservar la salud e integridad; quienes las incumplen manifiestan que lo hacen porque son incompatibles con la productividad del día a día, complican el trabajo lo hacen incómodo, dificulta la relación con los compañeros, creen que no soluciona realmente el problema y por

ser medidas impuestas por la organización; adicional los trabajadores manifiestan estar preparados para realizar su trabajo y en cuanto a la formación o preparación; el 64,56%, la atribuye a la experiencia adquirida en trabajos anteriores o actuales; teniendo poco reconocimiento la formación por parte de la organización y el acompañamiento de la ARL, en éste proceso y finalizando con la **Categoría Percepción de riesgos laborales en tareas propias**, el 42,28% de los trabajadores identifican que las acciones que realizan para llevar a cabo sus tareas son un riesgo para su salud; puesto que les implica manejar cargas a mano ya sean pesadas o livianas, realizar movimientos repetitivos, mantener una misma postura por mucho tiempo y además adoptar posturas incómodas; el 81,01% percibe que en su trabajo habitual de alguna manera se arriesga; el 78,49% perciben que sus condiciones de seguridad del puesto de trabajo no son totalmente adecuadas; por tanto deben ser mejoradas; por tanto el 61,81% manifiesta que sus tareas lo colocan en peligro de sufrir accidentes; sin embargo el 93,99% cree que puede contribuir de alguna forma para solucionarlo y el 89,87% manifiesta que la formación a los trabajadores ayudaría a que éstos problemas o factores de riesgo relacionados con el trabajo se resuelvan; teniendo en cuenta lo anterior el SG- SST, 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 involucre 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.

10. CONCLUSIONES

En la presente 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 trabajos de 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. Los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, manifiestan poco acompañamiento por parte de la ARL y reconocen la entrega de elementos de protección personal como actividad de ésta área; las demás intervenciones del área aún no las perciben y puede deberse a la reciente conformación del área de Seguridad y Salud en el trabajo.

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; dejando de lado aquellos que a través del tiempo les puedan desencadenar enfermedades graves como lo es el cáncer.

De las 4 categorías establecidas en la percepción del riesgo laboral en los trabajadores, se encontró que dos son relevantes; siendo la percepción del entorno y clima preventivo de la empresa como lo es el ruido, productos tóxicos, herramientas corto-punzantes, piezas en movimiento, superficies calientes y presencia de desniveles y la categoría de la percepción de los riesgos laborales en las tareas propia; puesto que les implica trabajar jornadas extensas, por la exigencia de productividad lo cual les genera ritmos de trabajo excesivo manejando cargas pesadas a mano, realizando movimientos repetitivos,

adoptando y manteniendo posturas incómodas debiendo atender varias actividades al mismo tiempo con atención continua volviéndose la labor monótona y rutinaria; por tanto manifiestan que en sus puestos de trabajo asumen todos éstos riesgos.

Se evidenció que a nivel organizacional falta cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo; también carece de un sistema de gestión preventiva; puesto que no hay claridad en la identificación, toma de medidas, intervenciones y controles efectivos de los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo; adicional hay falencia en la comunicación, divulgación de los mismos a sus trabajadores; puesto que los trabajadores manifiestan que no se les indica los posibles efectos de los mismos sobre su salud; tampoco reconocen un plan de formación en SST; todo lo anterior representa un riesgo de origen legal; puesto que a la organización le puede acarrear multas, sanciones y posible cierre de la operación.

La presente investigación arroja también un primer reconocimiento por parte de los trabajadores del área de producción, en el re-direccionamiento para la toma de decisiones estratégicas por parte de la administración de la empresa frente a la gestión preventiva en seguridad y salud en trabajo; puesto que manifiestan que se ha conformado el área de SST y se ha destinado recursos para tener personal idóneo y proporcionarles los EPP; por tanto en cierta medida es comprensible que las falencias que se presentan en cuanto a gestiones preventivas, se debe al proceso de desarrollo del área; cabe resaltar que ésta área deberá realizar procesos de cambios profundos en la dinámica productiva de la empresa; con el fin de lograr que los lineamientos sean aceptados y acogidos.

11. RECOMENDACIONES

Las intervenciones en SST, deben tener en cuenta las creencias y percepciones de los trabajadores a los cuales van dirigidas; procurando su participación desde las etapas iniciales, logrando que sea acogido como propio y reduciendo el rechazo desinterés que se puede generar en las mismas.

Identificar y cuantificar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la presente empresa, mediante evaluaciones técnicas e investigaciones como ésta; con el fin de ser presentados ante la alta gerencia y lograr de ésta manera su compromiso para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); cabe recomendar para la implementación de éste sistema tener en cuenta las fichas técnicas (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); con el fin de obtener un sistema de gestión preventiva que sea integral.

Generar espacios dentro de la empresa donde los trabajadores expresen sus opiniones y participen en el desarrollo de las estrategias para el SG-SST, logrando tener en cuenta sus ideas, sugerencias; con el fin de que se sientan identificados en el momento de la implementación del mismo, facilitando su desarrollo y evitando que lo sientan como obligación o imposición de la organización.

Desarrollar un programa de inducción y entrenamiento, donde el nuevo trabajador logre reconocer los riesgos laborales a los cuales va a estar expuesto; como también pueda conocer las medidas establecidas para su control y los efectos que le pueden causar a su salud en caso de no seguirlas; logrando desde su ingreso la sensibilización, el compromiso con las actividades y lineamientos del SG-SST.

Desarrollar e implementar un programa de formación en SST, adaptado a las condiciones particulares de los cargos, abordando desde la identificación, incluyendo la valoración y las medidas de control de los diversos factores de riesgo laboral presente.

Implementar en las capacitaciones, en las inducciones, en las reinducciones, en las Inspecciones de seguridad, en el proceso de entrega de los elementos de protección personal y demás actividades dirigidas a los trabajadores procesos de sensibilización; con el fin de lograr en los trabajadores el reconocimiento de la importancia de preservar su salud; como también lograr interiorizar que el uso adecuado de los elementos de protección personal durante la jornada laboral; ya que les proporciona la protección necesaria y minimiza el riesgo de sufrir lesiones por accidentes de trabajo; es decir, se debe fomentar una cultura preventiva mediante la promoción de la formación en materia de seguridad, protegiendo de ésta manera su integridad logrando potencializar en los trabajadores su salud garantizando en la empresa trabajadores sanos y productivos.

Desde el área de SST se deberá implementar programas permanentes donde se identifiquen, evalúen, diagnostiquen y controlen la exposición de los trabajadores a los riesgos laborales; como también amerita realizar seguimiento a las actividades del área; con el fin de evaluar su impacto en la seguridad de los trabajadores de la empresa e implementar estrategias y metodologías que los controlen, minimicen o eliminen los riesgos identificados en sus puestos de trabajo y entorno laboral.

Tener en cuenta los hallazgos de ésta investigación para implementar programas de promoción y prevención; con el fin de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales que surgen de las condiciones de trabajo.

Se recomienda la realización de investigaciones posteriores al presente estudio; con el propósito de intervenir y monitorear las categorías determinantes en la percepción del riesgo laboral.

BIBLIOGRAFIA

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

Andreoni D. Costes de los accidentes relacionados con el trabajo. En OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 56. OIT; 2012. p. 56.37

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

Carvajal R. Estadística para Análisis Epidemiológico. Cali: Catorse; 2004.

Castillo S, Torres T. PERCEPCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN TRABAJADORES DE INDUSTRIAS METALMECANICAS. 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 9 de 1979 por la cual se dictan medidas sanitarias. Bogota: Diario Oficial No. 35308 (Jul. 16 1979).

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. 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).

Colombia. Ministerio de Gobierno. Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogota: Diario Oficial No. 41405 (Jun. 24 1994).

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.

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

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.

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>

Damalas C. Hashemi S. Pesticide risk perception and use of personal protective equipment among young and old cotton growers in northern Greece. Agrociencia [Internet]. 2010. 44(3): 363-371 [Consultado 2012 May. 1]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-31952010000300010&lng=es&nrm=iso.

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

España. Jefaturas del estado. Ley 31 de 1995 por la cual se dictan disposiciones en materia de Prevención de riesgos laborales. Boletín Oficial del estado. (Nov. 10 1995).

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.

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.prevenencia.org/prevenencia2007/lib/comunicaciones_2premio.pdf.

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

INSHT: NTP 558. Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_558.pdf

INSHT: NTP 559. Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_559.pdf

INSHT: NTP 560. Sistema de gestión preventiva: procedimiento de elaboración de las instrucciones de trabajo. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_560.pdf

INSHT: NTP 561. Sistema de gestión preventiva: procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas de mejora. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_561.pdf

INSHT: NTP 562. Sistema de gestión preventiva: autorizaciones de trabajos especiales. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014]. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_562.pdf

INSHT: NTP 563. Sistema de gestión preventiva: gestión de procesos de cambios en la empresa. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014].

Disponible en:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_563.pdf

INSHT: NTP 564. Sistema de gestión preventiva: procedimiento de contrataciones. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014]. Disponible en:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_564.pdf

INSHT: NTP 565. Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas. [Internet]. [Consultado el 23 de Mar de 2014]. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/565w.pdf>

Idrovo Á. Manotas L. Villamil G. Ortiz J. Silva E. Romero S. Azcárate 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 de 2013] Disponible en:
http://www.ub.edu.ar/investigaciones/dt_nuevos/256_roussos.pdf.

Leamon T. El éxito en los programas de seguridad. En OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 60. OIT; 2012. p. 60.13

Letho M y Miller J. Principios de prevención: información sobre seguridad. En OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 56. OIT; 2012. p. 56.37

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 marzo de 2014]. Disponible en: <http://estudiosterritoriales.org/articulo.oa?id=16715211>.

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

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>

Muldoon J, Matthews RA, Foley C. Mediated Effects of Physical Risk Factors, Leader-Member Exchange and Empowerment in Predicting Perceived Injury Risk. Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress. [Internet] 2012; 28(2):149–62. [Consultado 2012 May. 1]. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.1415/abstract;jsessionid=D8FDB07C4F3B1A2DC8FB0D63247D8965.d04t04?userIsAuthenticated=false&deniedAccessCustomisedMessage=>.

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>.

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.

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

Planek T. Promoción de la seguridad. En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 60. OIT; 2012. p. 60.20.

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>.

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>

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

Ruiz M. Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México. [Internet] [Doctorado en estudios fiscales]. Sinaloa: Universidad autónoma de Sinaloa; 2011. Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/>

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. Science, New Series. [Internet] 1987; 236: 280–285 [Consultado 2012 Abr. 1]. Disponible en: <http://socsci2.ucsd.edu/~aronatas/project/academic/risk%20slovic.pdf>.

Smith G, Veazie M. Principios de la prevención: replanteamiento de la sanidad pública respecto a la reducción de las lesiones en el lugar de trabajo. En: OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II, Capítulo 56. OIT; 2012. p. 56.28

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

ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIO PERCEP

“PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DEL CALZADO, SANTIAGO DE CALI, VALLE DEL CAUCA 2012”



Fecha (DD/MM/AAAA): / / Género: ☐ M ☐ F Educación: ☐ P ☐ B ☐ T ☐ P ☐ PG

Área: _____ Edad (Años): _____

Antigüedad en cargo (meses): _____ Tipo de vinculación: ☐ D ☐ I

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO O CLIMA DE LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN

P1. A continuación te voy a leer unas frases y me gustaría que valoraras tu grado de acuerdo con cada una de ellas. Para ello vamos a utilizar una escala de 0 a 10, significando el 0 que estás totalmente en desacuerdo con la frase y el 10 que estás totalmente de acuerdo con ella.

	NS/NC	NO PROCEDE
•		
• En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en mi empresa están suficientemente protegidas		
• La dirección de mi empresa se toma en serio la seguridad y la salud en el trabajo		
• El encargado o responsable de mi área de trabajo se preocupa por nuestra seguridad y por la prevención de los riesgos laborales		
• El encargado o responsable de mi área de trabajo tiene en cuenta mis opiniones y sugerencias en materia de seguridad y salud		
• En mi empresa existen normas sobre cómo trabajar de forma segura		
• En mi empresa es tan importante la seguridad, como la productividad		
• He recibido una formación adecuada sobre cómo hacer mi tarea de forma segura		
• Conozco bien los riesgos y los peligros de mi trabajo		
• Mi empresa invierte en 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		
• En mi empresa hay personas cuyo trabajo consiste en ocuparse de la prevención de los riesgos laborales		

	NS/NC	NO
	PROCEDE	
• Las personas de mi empresa que se ocupan de la prevención son competentes	☐	☐
• Mi puesto de trabajo reúne unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y de prevención de riesgos laborales	☐	☐

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES

P2. A continuación te voy a leer una serie de actuaciones. Por favor, indícame si en alguna ocasión te has comportado de la siguiente manera:

	Si	No
• alguna vez ¿has hecho propuestas al encargado para mejorar la seguridad o las condiciones de trabajo?	☐	☐
• alguna vez ¿has informado al encargado al observar anomalías que puedan suponer un peligro para ti o para otros?	☐	☐
• alguna vez ¿has solicitado las prendas de protección que necesitas para tu trabajo?	☐	☐
• alguna vez ¿has advertido a los compañeros del riesgo que corren cuando observas que hacen su trabajo en condiciones peligrosas?	☐	☐
• alguna vez ¿has solicitado información sobre los peligros de tu puesto de trabajo?	☐	☐
• alguna vez ¿te has puesto en contacto con los delegados sindicales por problemas de salud y seguridad?	☐	☐

P3. Por favor, señala tu grado de acuerdo con las siguientes cuestiones en relación con tu comportamiento en el trabajo (Escala: 0=nada de acuerdo; 1=poco de acuerdo; 2=bastante de acuerdo; 3=completamente de acuerdo):

- | | |
|--|--------------------------|
| • En general me arriesgo demasiado en mi trabajo | ☐ |
| • Me falta formación para poder hacer mi trabajo de forma más segura | ☐ |
| • Desconozco muchos de los peligros de mi puesto de trabajo | ☐ |
| • Me falta experiencia me dificulta realizar mi trabajo de forma segura | ☐ |
| • No tengo en cuenta la seguridad porque nadie me lo exige | ☐ |
| • Los ritmos de trabajo me impiden realizar mi trabajo de forma segura | ☐ |
| • Cuando hay una avería o emergencia no tengo tiempo de pensar en la seguridad | ☐ |
| • Si trabajo de forma segura tengo menos posibilidades de renovar el contrato | ☐ |

P4. Durante los últimos 3 meses, ¿dirías que has realizado tu trabajo siguiendo las normas de seguridad? (La palabra 'normas' se refiere a criterios de seguridad conocidos por el trabajador con independencia de que estén explícitamente formulados o no por parte de la empresa):

- | | |
|----------------|--------------------------|
| • Siempre | ☐ |
| • Casi Siempre | ☐ |
| • A veces | ☐ |
| • Casi nunca | ☐ |
| • Nunca | ☐ |

P5. De los siguientes motivos, señala cuales son los tres más importantes que te llevan a cumplir las normas de seguridad. Ordénalos:

- Son normas establecidas por la empresa de obligado cumplimiento 1
- El encargado me llama la atención cuando no las cumplo 2
- Incumplir las normas de seguridad puede ser motivo de sanción 3
- La dirección de la empresa valora positivamente este comportamiento 4
- Mis compañeros valoran positivamente este comportamiento 5
- Creo que puede afectar positivamente a mi promoción dentro de la empresa 6
- Estoy convencido de la importancia de preservar mi salud y mi integridad 7
- Otros (especificar): _____ 8

P6. Señala y ordena las tres principales razones por las que no cumples las normas de seguridad:

- Son medidas impuestas, sin posibilidad de discusión 1
- Son incompatibles con las exigencias de productividad en el día a día 2
- Complican mi trabajo, lo hacen más incómodo o dificultan mi relación con los compañeros 3
- No solucionan realmente el problema 4
- Debido a los conflictos con la empresa no estoy dispuesto a cooperar en materia de prevención 5
- Prefiero mis propias estrategias para controlar el riesgo 6
- Otros (especificar): _____ 7

P7. ¿Hasta qué punto te consideras con una preparación suficiente para poder realizar tu trabajo de forma segura? Ponte nota: califica tu nivel de preparación de 0 a 10:

P8. De las siguientes actividades, ¿cuáles te han sido más provechosas para adquirir tu actual nivel de preparación en materia de seguridad? Señala por orden las tres más importantes:

- La experiencia de años en este trabajo 1
- Las instrucciones de la empresa 2
- La ayuda y el apoyo de los compañeros 3
- Los cursos o charlas de formación 4
- Las orientaciones de los mandos y encargados 5
- El asesoramiento de los técnicos de prevención 6
- Los folletos o normas de seguridad 7
- Otras (especificar): _____ 8

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN LAS TAREAS PROPIAS

P9. ¿Tus tareas habituales implican que tengas que realizar algunas de las siguientes acciones?

P10. ¿En qué medida consideras que dichas acciones supone un riesgo para tu salud? (Escala: 0=No supone riesgo, 1=Es un riesgo bajo, 2=Es un riesgo moderado, 3=Es un riesgo alto)

	P9.		P10.
	Sí	No	
• Hacer los mismos movimientos con las manos de forma repetida	☐	☐	
• Manejar cargas pesadas a mano	☐	☐	
• Manejar cargas a mano, aunque no muy pesadas	☐	☐	
• Mantener una misma postura mucho tiempo	☐	☐	
• Adoptar posturas incómodas	☐	☐	

P11. Ahora hablaremos de tu entorno de trabajo ¿cuáles de los siguientes factores están presentes en tu entorno de trabajo habitual?

P12. ¿En qué medida consideras que dichos factores del entorno suponen un riesgo para tu salud? (Escala: 0=No supone riesgo, 1=Es un riesgo bajo, 2=Es un riesgo moderado, 3=Es un riesgo alto)

	P11.		P12.
	Sí	No	
• Ruido	☐	☐	
• Polvo	☐	☐	
• Productos tóxicos (vapores, líquidos, humos)	☐	☐	
• Calor o cambios de temperatura	☐	☐	
• Humedad excesiva	☐	☐	
• Iluminación inadecuada	☐	☐	

P13. Con qué frecuencia consideras que tus tareas te colocan en peligro de sufrir accidentes como las siguientes (Escala: 0=nunca; 1=casi nunca; 2=algunas veces; 3=con frecuencia)

• Atrapamientos por estar en contacto con máquinas peligrosas	
• Caídas por trabajar en suelos mojados o resbaladizos	
• Caídas en trabajos de altura	
• Posibilidad de ser atropellado por vehículos	
• Quemaduras por contacto con materiales calientes	
• Riesgos por contacto eléctrico	

P14. Ahora quisiera conocer tu grado de acuerdo o desacuerdo sobre las siguientes cuestiones. (Escala: 0=nada de acuerdo; 1=poco de acuerdo; 2=bastante de acuerdo; 3=Completamente de acuerdo)

- Mi trabajo en monótono y rutinario
- Tengo que trabajar a un ritmo excesivo
- Tengo que atender demasiadas tareas a la vez
- Tengo problemas debido a los turnos de trabajo
- Mi trabajo me exige una atención continua
- Existen conflictos entre trabajadores y encargados
- Existe mal ambiente entre los propios trabajadores

P15. ¿En qué medida consideras que las cuestiones mencionadas en la pregunta anterior suponen un riesgo para tu salud? (Escala: 0=No supone riesgo, 1=Es un riesgo bajo, 2=Es un riesgo moderado, 3=Es un riesgo alto)

P16. De los diferentes riesgos que hemos comentado en relación con tu trabajo, señala por orden de importancia el tipo de problemas que más te preocupan en este momento:

- | | | |
|---|---|--------------------|
| • Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.) | 1 <input style="width: 50px;" type="text"/> | Realizar P17 a P21 |
| • Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.) | 2 <input style="width: 50px;" type="text"/> | Realizar P22 a P26 |
| • Los accidentes (atrapamientos, caídas, atropellos, etc.) | 3 <input style="width: 50px;" type="text"/> | Realizar P27 a P31 |
| • Los relacionados con la organización del trabajo (ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc.) | 4 <input style="width: 50px;" type="text"/> | Realizar P32 a P36 |

P17. ¿Crees que los problemas relacionados con el esfuerzo físico como posturas, manejos de carga, etc., tienen solución?

Sí

No

P18. ¿Crees que se está haciendo algo para solucionar estos problemas?

- Se hace mucho
- Se hace bastante
- Se hace poco
- Nada o casi nada

Pasar a P20

P19. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

P20. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas de esfuerzo físico?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos
- Puedo contribuir poco para solucionarlos
- No puedo hacer nada para solucionarlos

P21. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados con los esfuerzos físicos?

- Ayudaría mucho
- Ayudaría bastante
- Ayudaría poco
- No ayudaría nada

A continuación vamos a hablar sobre problemas relacionados con el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperaturas, etc.

P22. ¿Crees que los problemas relacionados con el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperaturas, etc., tienen solución?

Sí

☐

No

☐

P23. ¿Se está haciendo algo para solucionarlos?

- Se hace mucho
- Se hace bastante
- Se hace poco
- Nada o casi nada

☐☐☐☐

Pasar a P25

P24. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

☐☐☐☐

P25. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas relacionados con el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperaturas, etc.?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos
- Puedo contribuir poco para solucionarlos
- No puedo hacer nada para solucionarlos

☐☐☐☐

P26. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperaturas, etc.?

- Ayudaría mucho
- Ayudaría bastante
- Ayudaría poco
- No ayudaría nada

A continuación vamos a hablar sobre los problemas relacionados con lesiones por accidente de trabajo

P27. ¿Crees que los accidentes como atrapamientos, caídas, atropellos, etc., tienen solución?

Sí

No

P28. ¿Se está haciendo algo para solucionar los problemas relacionados con las lesiones por accidente como atrapamientos, caídas, atropellos, etc.?

- Se hace mucho
- Se hace bastante
- Se hace poco
- Nada o casi nada

Pasar a P30

P29. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

P30. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar el problema de los accidentes de trabajo?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos
- Puedo contribuir poco para solucionarlos
- No puedo hacer nada para solucionarlos

P31. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a solucionar el problema de los accidentes de trabajo?

- Ayudaría mucho
- Ayudaría bastante
- Ayudaría poco
- No ayudaría nada

A continuación vamos a hablar sobre los problemas relacionados con la organización del trabajo, como ritmos de trabajo, turnos, conflictos entre trabajadores y/o encargados, etc.

P32. ¿Crees que los problemas relacionados con la organización del trabajo como ritmos, turnos, conflictos, etc., tienen solución?

- Sí
- No

P33. ¿Se está haciendo algo para solucionar estos problemas?

- Se hace mucho
- Se hace bastante
- Se hace poco
- Nada o casi nada

Pasar a P35

P34. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Poco de acuerdo
- Nada de acuerdo

P35. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar relacionados con la organización del trabajo como ritmos, turnos, conflictos, etc.?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos
- Puedo contribuir poco para solucionarlos
- No puedo hacer nada para solucionarlos

P36. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver los problemas relacionados con la organización del trabajo?

- Ayudaría mucho
- Ayudaría bastante
- Ayudaría poco
- No ayudaría nada

ANEXO 2 GUÍA DEL GRUPO FOCAL

“PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DEL CALZADO, SANTIAGO DE CALI”



GUÍA DEL GRUPO FOCAL

CATEGORÍA: Significados del riesgo laboral.

OBJETIVO: Identificar elementos de la percepción del riesgo en los trabajadores

PREGUNTAS GUÍA:

- ¿Para ustedes que riesgo?
- ¿Cómo identifican el riesgo?
- ¿Cómo establecen el grado del riesgo?
- ¿Cómo afrontan el riesgo o una situación riesgosa?
- ¿Hay algo que haya influido en su forma de identificar y valorar el riesgo?

CATEGORÍA: Percepción del entorno o clima preventivo de la empresa.

OBJETIVO: Establecer cómo perciben los trabajadores las actividades y medidas de la empresa relacionadas con la seguridad.

PREGUNTAS GUÍA:

- ¿Existe en la empresa un programa de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)?
- ¿Qué pesa más en la empresa: la producción o la seguridad?
- ¿Fueron adecuadamente entrenados en seguridad, para el puesto de trabajo que desempeñan?
- ¿Les comunicaron adecuadamente los riesgos de su puesto de trabajo?
- ¿Cuentan con todos los medios y equipos necesarios para controlar los riesgos a que se hayan expuestos?

CATEGORÍA: Percepción de los riesgos laborales en las tareas propias

OBJETIVO: Establecer si los trabajadores perciben riesgos en sus puestos de trabajo y en qué medida.

PREGUNTAS GUÍA:

- ¿Sus puestos de trabajo tienen riesgos?
- ¿Cuáles de los riesgos mencionados pueden generarles lesiones?
- ¿Hay circunstancias propias del puesto de trabajo que puedan ser un riesgo Por ejemplo: Turnos, velocidad?
- ¿Cuáles son los riesgos más críticos?
- ¿Ustedes que pueden hacer frente a estos riesgos?
- ¿Capacitar al personal ayudaría a controlar estos riesgos?

CATEGORÍA: Actitudes y comportamientos de los trabajadores, en aspectos generales y con relación a riesgos específicos

OBJETIVO: Establecer cuáles son los comportamientos y actitudes de los trabajadores frente a los riesgos.

PREGUNTAS GUÍA:

- ¿Le han reportado condiciones peligrosas a la persona encargada de Salud Ocupacional?
- ¿Le han dicho algo a sus compañeros, cuando los ven en una situación insegura?
- ¿Han solicitado elementos para su protección personal?
- ¿Qué tanto riesgo toman cuando hacen su trabajo?
- ¿La formación que tiene; es suficiente para hacer su trabajo de forma segura?
- ¿Trabajar seguramente mejora la posibilidad de continuar laborando aquí?
- ¿Existen normas de seguridad? las siguen?