



Universidad del Desarrollo
Facultad de Ingeniería

MOTIVACIONES PERSONALES Y SU RELACION CON LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

JOSE ANTONIO SARAVIA ROJAS

PROFESOR(ES) GUÍA: HÉCTOR VALDÉS GONZÁLEZ, PhD

PROYECTO DE GRADO PRESENTADO A LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

CONCEPCION – CHILE
2021



Universidad del Desarrollo
Facultad de Ingeniería

MOTIVACIONES PERSONALES Y SU RELACION CON LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

POR: JOSE ANTONIO SARA VIA ROJAS

Proyecto de Grado presentado a la Comisión integrada por los profesores:

PROFESORES GUIA: Héctor Valdés-González, PhD

PROFESOR INTEGRANTE 1: Lorenzo Reyes, PhD

PROFESOR INTEGRANTE 2: Jose Luis Salazar, PhD

PROFESOR INTEGRANTE 3: No aplica.

Para completar las exigencias del Grado de Magíster en
Ingeniería Industrial y de Sistemas

Diciembre, 2021

Concepcion, Chile

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Por medio de la presente, declaro que el trabajo titulado: **MOTIVACIONES PERSONALES Y SU RELACION CON LA SEGURIDAD INDUSTRIAL**, que presento a la Universidad del Desarrollo de Chile, es de mi autoría (o co-autoría) y no ha sido publicado previamente, ni está siendo considerado para publicación bajo otra filiación. En igual sentido, declaro que el trabajo de tesis y su contenido, son originales y que todos los datos y referencias a trabajos ya publicados con anterioridad han sido debidamente identificados, referenciados o citados en el documento, y que estas citas han sido incluidas en las referencias bibliográficas. Afirmo, asimismo, que los materiales presentados no se encuentran protegidos por derechos de autor; y en caso de que así lo estuvieran, me hago responsable de cualquier litigio o reclamo relacionado con la violación de derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Universidad del Desarrollo de Chile.

Finalmente, me comprometo a no someter este trabajo (o parte de este), a consideración en ninguna revista o congreso para publicación sin contar con la aprobación y haber pasado el debido proceso de revisión en Universidad del Desarrollo. En caso de que un artículo sea aprobado para su publicación, autorizo a la Universidad del Desarrollo a incluir dicho artículo en sus revistas, y a reproducirlo, editarlo, distribuirlo, exhibirlo y comunicarlo en el país y en el extranjero, por medios impresos, electrónicos, Internet o cualquier otro medio, para propósitos científicos y sin fines de lucro.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by several vertical and diagonal strokes, representing the name Jose Antonio Saravia Rojas.

JOSE ANTONIO SARAIVIA ROJAS

Firma

Hijas, todo el trabajo y esfuerzo es para ustedes, esto es parte de la dedicación y esmero por inculcarles valores, tanto en lo personal como en lo académico para que ustedes sean personas integras, responsables e independiente... son mi orgullo...

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a los docentes que nos han ayudado y formado en todas las materias, las que son alcanzables y hacerlas entendibles y aterrizadas para nuestra gestión profesional, con materias distintas y diversas pero claras, lógicas y entendibles para nuestras actividades particulares.

Agradecer a mi esposa María de Los Ángeles, a mis Hijas Fernanda y Alma, por la paciencia, aguantar los días de espera y compartir nuestro tiempo, mientras me encontraba en mi proceso de formación para dar cumplimiento a este objetivo, siendo la felicidad de ellas la motivación para cumplir mis metas.

A mis Padres y hermano, por siempre apoyarme siempre en todo. Muchas gracias por quererme y cuidarme siempre.

A mis compañeros de trabajo, el equipo de la Gerencia de Operaciones y del Departamento de Prevención de Riesgos de Planta Talca de Coca Cola Embonor S.A. entendiendo y colaborando en todos los aspectos para el cumplimiento del objetivo.

A mi equipo de estudios, llegamos a esta instancia sin conocernos, con vidas y carreras muy distintas, pero con pandemia incluida nos apoyamos como todo un equipo para dar cumplimiento a este plan de estudios.

MOTIVACIONES PERSONALES Y SU RELACION CON LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

JOSE ANTONIO SARAVIA ROJAS

Bajo la supervisión del Profesor Héctor Valdés González, PhD, en la Universidad del Desarrollo de Chile

Resumen

Este trabajo presenta una evaluación de seguridad y salud ocupacional de actividad industrial en Coca Cola Embonor Talca, según factores personales relacionados con la percepción del riesgo de los trabajadores, donde se evaluaron registros históricos de accidentes del trabajo, que permitan construir un plan de acción certero, lógico y eficiente para su evaluación. El objetivo de este trabajo es identificar las motivaciones personales más relevantes relacionados a comportamientos seguro, establecer una relación con la accidentabilidad y generar un programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para lograrlo se propone una aproximación cualitativa a las opiniones de 13 trabajadores de planta y de faena, profesionales y no, basada en entrevistas semiestructuradas a empleados de Coca Cola Embonor Talca y considerando una muestra por conveniencia, para entender cómo y porqué los trabajadores de faenas presentan mayor accidentabilidad histórica respecto de los trabajadores de planta. El análisis de los datos muestran que, según las tendencias de accidentes ocurridos en los últimos 5 años, donde se identifican accidentes principalmente en los trabajadores de temporada es que buscamos obtener las tendencias de sus motivaciones relevantes, para relacionarlas con a la toma de decisiones en las medidas correctivas y los planes de acción a implementar, más allá de asegurar que el evento no deseado ocurra nuevamente pudiéndose lamentar una fatalidad que sería correctamente evitable. En síntesis, si el plan de acción, medias de control y el programa de prevención anual sería mucho más efectivo, completo y cómodo de cumplir analizando todos los datos relevantes, ya sean directamente relacionados con el evento de accidente para las medidas correctivas. Reforzando los conceptos de que la Seguridad es parte integral de la operación productiva y el concepto de cultura preventiva integra y completa.

Palabras claves: Cultura preventiva; Accidentabilidad; Proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos; Seguridad Industrial; Cultura de seguridad; Riesgo.

HIGHLIGHTS

MOTIVACIONES PERSONALES Y SU RELACION CON LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

JOSE ANTONIO SARAVIA ROJAS

- Evaluación de accidentes con la mayor cantidad de datos para medias correctivas.
- Identificación de causas principales con la mayor cantidad de datos posibles.
- Reunir la mayor cantidad de datos para confeccionar un plan de acción específico.
- Evitar accidentes, reconociendo las causas básicas, realizando planes de acción.

ÍNDICE GENERAL

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN	8
1.1	MOTIVACIONES PERSONALES PARA COMPROMETER UN COMPORTAMIENTO SEGURO	8
1.2	BREVE DISCUSIÓN DE LA LITERATURA	10
1.3	CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJO	14
1.4	OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4.1	<i>Objetivos específicos</i>	15
1.5	PROPUESTA METODOLÓGICA	15
1.6	ORGANIZACIÓN Y PRESENTACIÓN DE ESTE TRABAJO	17
2	INFORMACIÓN Y RESULTADOS	19
2.1	PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS	19
2.2	PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.....	21
2.3	LOS DATOS RECOGIDOS:	22
2.4	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	23
2.5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	26
3	ARTÍCULO	29
4	CONCLUSIONES GENERALES	40
4.1	PROPUESTA PARA TRABAJOS FUTUROS	42
5	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43
6	ANEXO: REPORTE DE PLAGIO.....	45

1 INTRODUCCIÓN

En las actividades de prevención de riesgos, sobre todo en la industria, reconociendo e identificando los procesos productivos y la generación de valor que estas contemplan, considerando por supuesto la continuidad operacional se debe evaluar y considerar todos los factores de riesgos existentes los que pueden causar daños a las personas, equipos o ambiente.

Cuando existen daños a las personas que según la consecuencia que incluso podría llegar a una fatalidad, resultados que, por supuesto hay que tratar de evitar con gestión preventiva, liderazgo y compromiso, para cumplir el objetivo del cero accidente, es que se propondrá generar base de datos con la mayor información de los trabajadores lo que permite identificar factores comunes causales y generales relacionados con los eventos de accidentes ocurridos en los últimos 5 años.

Según el informe anual de estadísticas de la superintendencia de seguridad Social 2019 (SUSESO) nos refleja que la tasa de accidentabilidad alcanzó a un 3,1% Ahora para el rubro industrial (específicamente el de los embotelladores es de 1.55) en el caso puntual de la empresa evaluada es de 1.0 lo que, por lo demás es un aporte para la mejora de las estadísticas nacionales en relación al rubro.

Con los datos recopilados y con la gestión preventiva exitosa que actualmente existe un mayor desafío para poder acceder al cero accidente en las plantas industriales seleccionadas.

Por esta razón es que se pretende confeccionar un sistema de evaluación previa estadística con la mayor cantidad de datos generales de los trabajadores y relacionarlos con la accidentabilidad para implementar de manera efectiva y clara las medidas preventivas, elaborando un plan de acción preventivo eficaz, seguro y claro.

El modelo propuesto de seguridad, propone orientar a evaluar conductas relacionadas y reconocidas similares con factores personales identificados, los que contribuyen a identificar los factores conductuales de base y el patrón conductual específico para cada miembro de la organización, de modo de poder reconocerlos, identificarlos y poder reaccionar o accionar sobre ellos para disminuir los factores contribuyentes en las causas básicas de los históricos de accidentabilidad.

El modelo de gestión de seguridad debe estar orientado a la implementación de controles que sean capaces de poner una barrera eficiente a los riesgos asociados a cada uno de los trabajos y así evitar accidente, pero lo más importante del modelo y que muchas veces no se toma en consideración es que se debe enfocar en el cambio de conducta de cómo realizamos el trabajo, entregando herramientas simples de análisis y verificación.

Es importante que los trabajadores se alineen con los objetivos de seguridad de las compañías y para ello debe existir una metodología eficiente para la implementación de una

cultura de seguridad y así lograr que todos puedan hacer propio el realizar un trabajo seguro, si no se logra implementar una cultura en seguridad, es difícil que los modelos puedan cumplir con sus objetivos.

Evaluar las distintas actividades dentro del área de operaciones industriales de Coca Cola Embonor S.A., diseñar controles eficientes que se orienten a las actividades críticas, aquellas que producen fatalidad, auditar y verificar los controles con el objetivo de gestionar el modelo, formar una cultura en seguridad dentro del equipo de trabajo son el pilar fundamental de la investigación.

1.1 Como logramos identificar las motivaciones personales para comprometer un comportamiento seguro.

Dada esta realidad, y considerando la revisión bibliográfica, es posible efectuar el siguiente cuestionamiento de contexto ¿Cuáles son las motivaciones personales asociadas al comportamiento seguro considerando su percepción referente al riesgo, para reforzarlos en el SST?

En efecto, en Coca Cola Embonor Talca, se desconocen los factores causales de accidentalidad y su relación con los rangos etarios y tipos de cargo del personal accidentado que forme parte de un plan acción medible y coherente.

Habiendo recorrido las bases teóricas fundamentales para este estudio, cabe mencionar que la principal motivación para realizarlo ha sido la falta de datos disponibles para un control de accidentalidad, para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con planes de acción adecuados y aterrizados según las necesidades reales y motivaciones de los trabajadores lo que permita un compromiso total con la seguridad y su función dentro de la organización. Se propone entonces la identificación de los factores causales y motivacionales, para reforzarlos en el sistema de gestión y SST cuya implementación identifique las móviles motivaciones de cada colaborador para lograr un compromiso pleno del trabajador y a su vez una baja en la accidentalidad como consecuencia de un plan de acción reales, ajustados, alcanzables y medibles. En este sentido contribuye a la comprensión de la relación existente entre parámetros como lo son el rango etario, formación académica, y tipos de cargo del personal que se accidenta, lo que permite generar un plan de mitigación adecuado.

1.2 Breve discusión de la literatura

En las actividades de prevención de riesgos, sobre todo en la industria, reconociendo e identificando los procesos productivos y la generación de valor que estas contemplan, y considerando por supuesto la continuidad operacional, se deben evaluar y considerar todos los factores de riesgos existentes. Los que pueden causar daños a las personas, equipos o ambiente. Esto permite una gestión y desempeño de SST (Sistema de Seguridad en el Trabajo) para disminuir accidentes estableciendo un sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo (ISO-45001, 2018).

Cuando existen daños a las personas (que según las consecuencias podrían incluso llegar a ser fatales), hay que tratar de evitar dichos eventos con gestión preventiva, liderazgo y compromiso, esto con la finalidad de cumplir el objetivo del denominado “cero accidentes”. Ello requiere de una base de datos con la información de los trabajadores, para permitir identificar factores comunes, causales y generales para poder realizar una relación con los eventos de accidentes ocurridos en los últimos 5 años.

La metodología de seguridad basada en comportamiento o conducta, asociado a las motivaciones y objetivos es evaluada desde los años 70 según Komaki, J., Barwick, K.D. & Scott (1978) Un enfoque conductual de la seguridad ocupacional: identificar y reforzar el desempeño seguro en una planta de industrial. (Ahumada-Villafañe, et al, 2019) Se entiende que una empresa con sus trabajadores sanos y seguros es sinónimo de compañías productivas. Matabanchoy (2018).

La base para la productividad de una organización deben ser la salud, seguridad y bienestar integral de sus colaboradores lo que tiene directa relación con la productividad y competitividad de la compañía.

Por lo tanto, aquellas condiciones de trabajo afectan la satisfacción laboral que percibe el trabajador por factores de ausencia de autonomía, contenido del trabajo, violencia laboral, discriminación, salarios, entre otros (Buelvas, et al., 2019).

Según el informe anual de estadísticas de la superintendencia de seguridad Social 2019 (SUSESO) nos refleja que la tasa de accidentabilidad alcanzó a un 3,1% Ahora para el rubro industrial (específicamente el de los embotelladores es de 1.55) en el caso puntual de la empresa evaluada es de 1.0 lo que, por lo demás es un aporte para la mejora de las

estadísticas nacionales en relación con el rubro. (Informe consolidado DS 110, de la cotización adicional diferenciada por rubro (ACHS, 2020)).

Con los datos recopilados y con la gestión preventiva exitosa poder establecer las etapas, los criterios y la sistemática de implantación del programa de gestión de seguridad basado en el comportamiento para mejorar la Cultura de Seguridad a través del desarrollo de la responsabilidad de los líderes y de la autorresponsabilidad de los altos directivos, empleados, contratistas y público general que genera un mayor desafío para poder acceder al cero accidente en las plantas industriales seleccionadas. (MO-P-007-BU-PSBC,2021)

Por esta razón es que se pretende confeccionar un sistema de evaluación previa estadística con la mayor cantidad de datos generales de los trabajadores y relacionarlos con la accidentabilidad para implementar de manera efectiva y clara las medidas preventivas, elaborando un plan de acción preventivo eficaz, seguro y claro.

El modelo propuesto de seguridad propone orientar a evaluar conductas relacionadas y reconocidas similares con factores personales identificados, los que contribuyen a identificar los factores conductuales de base y el patrón conductual específico para cada miembro de la organización, de modo de poder reconocerlos, identificarlos y poder reaccionar o accionar sobre ellos para disminuir los factores contribuyentes en las causas básicas de los históricos de accidentabilidad.

El modelo de gestión de seguridad debe estar orientado a la implementación de controles que sean capaces de poner una barrera eficiente a los riesgos asociados a cada uno de los trabajos y así evitar accidente, pero lo más importante del modelo y que muchas veces no se toma en consideración es que se debe enfocar en el cambio de conducta de cómo realizamos el trabajo, entregando herramientas simples de análisis y verificación.

Es importante que los trabajadores se alineen con los objetivos de seguridad de las compañías y para ello debe existir una metodología eficiente para la implementación de una cultura de seguridad y así lograr que todos puedan hacer propio el realizar un trabajo seguro, si no se logra implementar una cultura en seguridad, es difícil que los modelos puedan cumplir con sus objetivos.

Comportamiento seguro: Teoría y definiciones

Peligro: fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud (ISO 45001, 2018)

Sistema de gestión Seguridad y salud ocupacional

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo o sistema de gestión de la SST sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST, Los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. (ISO 45001, 2018)

Implementación de un Sistema de Gestión

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en base a las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerando las cinco etapas fundamentales de la mejora continua que son Política, Organización, Planificación y aplicación, Evaluación y Acciones de mejoras. Cabe destacar que el Ministerio de Salud (MINSAL) ha desarrollado protocolos específicos para la vigilancia ambiental y de salud para ciertos agentes de exposición que pueden afectar la salud de los trabajadores. En estos protocolos se establece el requerimiento de incorporar al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un requisito legal. (ISO 45001, 2018)

ACHS y marco regulatorio.

El organismo administrador de la Ley 16744 del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es que realiza sus actividades preventivas y de conducta con una alianza estratégica con DEKRA INSGHT para todas sus empresas afiliadas (Ley 16744, 2021).

El artículo 184 del código del trabajo, como el artículo 6 del decreto supremo 594 (disposiciones básicas para el lugar de trabajo) identifican al trabajador como responsable de todas las actividades a realizar, además se establecen sistemas de gestión y seguridad en el trabajo. (Código del trabajo, 2019).

Los trabajadores generalmente son conscientes de los riesgos a los que se enfrentan en su trabajo día a día, pero aun así omiten las precauciones por no sentirse tan cercanos a ellos. La percepción de los riesgos en el trabajo tiende a incrementarse cuando un individuo experimenta un accidente o aprende de la experiencia de alguien cercano en su lugar de

trabajo, tal como ocurre a menudo con muchas otras situaciones humanas, en las que una experiencia cercana hace sentir el peligro más real y presente (Burke, 1997).

¿Cómo se hace en otras partes del mundo?

En Brasil, el Programa de seguridad basado en el comportamiento relacionado con la percepción del riesgo y las motivaciones personales, en la industria de la embotellación de bebidas, mismo rubro, logro durante el 2019 el cero accidentes y un compromiso real con la seguridad a todo nivel organizacional. Esto es lo que se implementó para todos los embotelladores de la Unidad de negocios de la franquicia implementar un programa, pero sin identificar las culturas e idiosincrasias o conceptos sociodemográficos relacionados con los países de la región. (AFAM-Brasil, 2020).

La cultura de seguridad trasciende de un miembro a otro en una organización, ya que son las cosas que se transmiten y perduran, (Martínez Oropesa, 2015).

Casos de éxito en Chile:

En la empresa MASISA S.A. implemento como caso de éxito en su planta de Chile un programa de seguridad basado en condiciones sociodemográficos obteniendo resultados relevantes para la gestión de seguridad y salud en el trabajo. (ROMBUS-Mosaikus, 2020)

En la minera Zaldívar de Antofagasta Minerals también se generó la evaluación de las condiciones básicas sociodemográficas de sus colaboradores lo que ha dado excelentes resultados a nivel operacional y de accidentabilidad (ROMBUS-Mosaikus, 2020).

El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos (PGSBC), se basa en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos a riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan (Martínez Oropesa, 2015).

Finalmente, y habiendo revisado las principales contribuciones que aportan o han aportado a la línea de trabajo de este proyecto, es posible indicar que una oportunidad de desarrollo se encuentra en el hecho que no existe, para el caso de establecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, adecuado para establecer las motivaciones personales de los trabajadores de temporada de Coca Cola Embonor S.A., información suficiente o certeza,

respecto de las motivaciones personales de los trabajadores de temporada. Lo que autoriza la siguiente como contribución para este proyecto de grado.

1.3 Contribución del trabajo

Habiendo recorrido las bases teóricas fundamentales para este estudio, cabe mencionar que la principal motivación para realizarlo ha sido la falta de datos disponibles para un control accidentabilidad, para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con planes de acción adecuados y aterrizados según las necesidades reales y motivaciones de los trabajadores lo que permita un compromiso total con la seguridad y su función dentro de la organización. Se propone entonces la identificación de los factores causales y motivacionales, para reforzarlos en el sistema de gestión y SST cuya implementación identifique las móviles motivaciones de cada colaborador para lograr un compromiso pleno del trabajador y a su vez una baja en la accidentabilidad como consecuencia de un plan de acción reales, ajustados, alcanzables y medibles. En este sentido contribuye a la comprensión de la relación existente entre parámetros como lo son el rango etario, formación académica, y tipos de cargo del personal que se accidenta, lo que permite generar un plan de mitigación adecuado.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, este trabajo considera los siguientes como objetivo general y objetivos específicos para este trabajo de tesis.

1.4 Objetivo general

Identificar las motivaciones personales más relevantes relacionados a comportamientos seguro, establecer una relación con la accidentabilidad y generar un programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo

1.4.1 Objetivos específicos

- Estudiar el conocimiento de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo.
- Recolectar la mayor cantidad de Información que puedan ser relevantes para una correcta toma de decisiones. Con estos datos generar un plan de acción acorde a las necesidades de los trabajadores, cumpliendo las normativas legales vigentes.
- Proponer un plan de acción para la gestión de personas, que permita desde un perfil de contratación, implementación de métricas de medición reales y alcanzables, acciones de gestión adecuadas con el objetivo de influenciar en la conducta de los trabajadores para implementar de manera eficaz un programa de seguridad conductual.

1.5 Propuesta metodológica

Paradigma y diseño: Se ha optado por la utilización de una metodología de enfoque cualitativo, basada en entrevistas semiestructuradas (Fassio, 2018), identificando las ventajas de un programa de seguridad conductual basado en el comportamiento y puntualizando en las motivaciones individuales de cada uno.

El diseño es descriptivo, no experimental con el objetivo de identificar, bajo conceptos de entrevistas, la mayor cantidad de datos relevantes, que sean similares y que puedan marcar de una u otra forma tendencias para identificar las motivaciones y los objetivos principales de cada trabajador así reforzar los puntos relevantes y disminuir los accidentes.

Población donde se efectuará el estudio: La muestra se realizó en trabajadores tanto de planta como de temporada, administrativos y operarios en su distinto tipo de contrato del sitio de trabajo de Coca Cola Talca, específicamente con población laboral promedio en el primer semestre 2021 de un total de 410 trabajadores donde el 63% de estos son de planta o de contrato indefinido y el 37% restante son trabajadores con contrato a plazo fijo o temporadas cortas y contratistas. La muestra se realiza entre trabajadores de temporada (9) y planta (4) logrando un universo de 13 trabajadores para obtener una representatividad completa de los trabajadores. Se utilizó un muestreo de casos típicos de supervisores, operadores y operarios que constituyen un 100% de la muestra. En total participaron 13 trabajadores informantes claves con una edad promedio de 30 años, con un máximo de 59

años, con un mínimo de 20 los que en promedio poseían 5 años de experiencia con un mínimo de 3 meses de experiencia y un máximo de 14 años de experiencia. De ellos el 62 % son egresados de 4 medio y el 38 % han cursado algún tipo de educación superior, además se evidencia además que no existen encuestados con educación menor a la educación media.

Los rangos sociodemográficos se dividen 4 grandes sectores de la ciudad, lo que permite identificar sus áreas de vivienda. Donde el 38% vive en el Sector Norte, el 23% vive en el Sector Sur, el 31% vive en el sector Oriente y el 8% en el sector Poniente de la ciudad de Talca. Identificando además como los sectores norte y una fracción del Oriente como los más populosos de la ciudad. Se identifica además que el estado civil de los encuestados esta desglosado de la siguiente manera 4 casados y 9 solteros. De la muestra identificamos en la cantidad de 30% los que no tienen hijos, en 20% los que tiene 1 hijo y en 50% los que tienen 2 o más hijos. Los trabajadores reportaron en 15% que han participado en un evento de accidente en los últimos 5 años y en 85% los que no han estado involucrados en eventos de accidentes. En la encuesta se identifica además si reconocen sus motivaciones para realizar sus funciones con seguridad, los que respondieron en un 60% que sí y en un 40% que no.

Entorno: El centro productivo de Coca Cola Embonor Planta Talca, que realiza la producción de 300 tipos de productos (todos bajo la licencia de Coca Cola Company, además de la distribución geográficamente entre San Fernando y el gran Concepcion, por lo que en su portafolio tiene más de 1200 productos distintos. En la evaluación de accidentabilidad de Coca Cola Embonor en su planta Talca, es que el dato relevante para estudio que se identifica claramente la tendencia de la accidentabilidad de los trabajadores de temporadas cortas, por sobre los trabajadores de planta, segregando las condiciones y resaltando las acciones, es que el denominador común en las investigaciones de accidentes son las actividades realizadas por los trabajadores, por esto es que resulta importante estudiar y reconocer las motivaciones individuales en comportamientos seguros y su relación con la percepción del riesgo.

Intervenciones: Se realizaron entrevistas semiestructuradas para reconocer la percepción del riesgo y el nivel de invulnerabilidad relacionada con seguridad y salud ocupacional de cada persona, considerar su opinión de la situación actual y dado la oportunidad de proponer mejoras.

Buscando la comprensión del porque algunos trabajadores tienen baja percepción, desconocimiento o falta de interés relacionada con el concepto de riesgo, a través de la interpretación y generación de conocimiento ideográfico, es decir, comprensión de características individuales, propias de los participantes del estudio, es que se ha generado un instrumento cualitativo, lo que permite identificar grupos de interés y sus motivaciones relacionadas con su trabajo y con estos datos poder tomar decisiones en seguridad con información relevante. Se utilizó el **siguiente enunciado estructurado en 3 partes**, como elemento de apoyo para guiar la discusión.

Etapas 1: Caracterizar el presente y comprensión de la realidad

Estas preguntas están contextualizadas para obtener la información relevante que nos ayude a acortar las brechas que son motivo del estudio:

1. ¿Dónde vives y con quién?
2. ¿Tienes hijos, cuantos?
3. ¿Qué entiende usted por seguridad y por comportamiento seguro?

Etapas 2: Propuestas de alto impacto

4. ¿Como puedo lograr el comportamiento seguro?
5. ¿Cuáles son tus motivaciones personales por trabajar?
6. ¿Crees tú que existe alguna motivación distinta relacionada con seguridad entre trabajadores de planta o temporadas? ¿Porqué?
7. ¿Cómo crees que se podría corregir los accidentes más comunes en la empresa

Etapas 3: Alerta sobre transformaciones.

8. ¿Cuáles son las motivaciones personales que podrías asociar al comportamiento Seguro?
9. ¿Comprendes como un accidente podría impactar en tu estilo de vida? ¿Cómo?

Todas las entrevistas han sido realizadas, registradas y analizadas por el mismo investigador.

Plan de análisis de datos: Como es un estudio cualitativo, el plan de análisis consistió primero en un piloteo de ajuste del instrumento, para luego efectuar una categorización mediante un proceso deductivo extrayendo los criterios que nos permitan observar las tendencias de las motivaciones individuales y las percepciones de riesgos de los participantes del estudio.

Aspectos éticos: Se procuró la participación informada y voluntaria de los trabajadores; se tomaron medidas para garantizar la confidencialidad de la información y validarla con los propios colaboradores.

1.6 Organización y presentación de este trabajo

Este trabajo de grado posee cuatro capítulos principales y se organiza como sigue:

Capítulo 1: Presenta el marco conceptual del proyecto, contextualizándolo, proponiendo objetivos y discutiendo desde la literatura la pertinencia del foco de la investigación, su contribución, y presentando a su vez un marco metodológico para su desarrollo e implementación.

Capítulo 2: Asociado a recogida de información, modelos y datos. También explicita resultados.

Capítulo 3: El proyecto de grado, se presenta en formato resumido en un artículo académico que se estructura de la siguiente manera:

1. Título
2. Resumen
3. Introducción
4. Metodología
5. Resultados
 - a. Discusión de resultados
6. Conclusiones
7. Referencias

Capítulo 4: Finalmente las conclusiones generales derivadas de este trabajo, y una dirección para la investigación futura, la cual considera aquellas preguntas no contestadas durante el desarrollo de este trabajo, se presentan en este capítulo.

Referencias generales

Anexos

2 INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Para abordar este trabajo de investigación se ha optado por una aproximación Cualitativa, que permite considerar la siguiente estructura para la presentación de la información y sus análisis:

2.1 Procedimiento de recogida y análisis de datos

Esta investigación analiza dentro de la empresa Coca Cola Embonor Franquicia Talca Concepcion, el impacto de las motivaciones personales relacionadas con Seguridad y Salud Ocupacional, cultura preventiva y como esta es percibida. Por tal motivo, se llevó acabo en el año 2021 entrevistas con preguntas abiertas con la finalidad de recoger información para su posterior análisis. En particular se solicitó responder preguntas y temáticas, explicando sus ideas y respuestas con sus palabras.

El método utilizado en este estudio es de carácter descriptivo, dado que se miden y recolecta información de diferentes aspectos o dimensiones del elemento en la investigación.

Fechas en que se recogieron los datos:

Entre el 16 de agosto de 2021 y 25 de agosto de 2021.

Entre el 11 de octubre de 2021 y 25 de octubre de 2021.

Coherencia con lo planificado:

La entrevista propuesta inicialmente, debió ser modificada parcialmente en dos ocasiones desde el piloteo de la entrevista, principalmente modificando preguntas en sus etapas, para hacerla más abiertas, precisas y coherentes, dando mayor facilidad de respuesta los entrevistados logrando con ello una mejor interacción al momento de la entrevista.

Se aplicó el mismo instrumento a todos los intervinientes.

Fortalezas y debilidades del proceso:

Fortalezas:

- Proceso rápido
- Con consentimiento informado, y transparencia
- Proceso ético
- Bien recibido por la empresa
- Bien recibido por el grupo de entrevistados tratando de entregar la mayor cantidad de información que pudiese ser de interés o aporte para la investigación.
- Permitió dar respuesta a la pregunta de investigación

Las debilidades propias de la investigación de contexto se circunscriben a:

- Para generalizar resultados, la muestra debe ser mayor
- Considerar otras empresas del rubro
- El sesgo que se podría generar en la contratación de algún perfil de trabajador.
- Analizar más exhaustivamente la utilización de otros instrumentos como encuestas.
- La inestabilidad del contrato de los trabajadores de temporada genera poca motivación e incentivo.

Población y muestras

Además de o planteado en el marco metodológico, en la sección de población sobre la que se efectuará el estudio, donde se identifica la muestra, se hace notar que para la selección de participantes se utilizó una muestra no probabilística ya que se seleccionó a operarios de producción de temporada dentro de la organización porque se estimó que pudieran ser relevantes con sus ideas y pensamientos que pudieran ser un aporte para la investigación.

Instrumento.

Como se indicó anteriormente, para recoger información sobre el tema denominado motivaciones personales y su relación con la seguridad Industrial, se utilizó el

cuestionario con base en tres etapas de encuesta. Este cuestionario que sirve en una primera instancia para lograr introducir al entrevistado sobre el tema de motivaciones personales y su relación con la seguridad Industrial y su percepción respecto al tema. Este instrumento consta de nueve preguntas, todas respuestas abiertas, de la misma forma como se muestra en la tabla siguiente.

1. ¿Dónde vives y con quién?
2. ¿Tienes hijos, cuantos?
3. ¿Qué entiende usted por seguridad y por comportamiento seguro?
4. ¿Como puedo lograr el comportamiento seguro?
5. ¿Cuáles son tus motivaciones personales por trabajar?
6. ¿Crees tú que existe alguna motivación distinta relacionada con seguridad entre trabajadores de planta o temporadas? ¿Porqué?
7. ¿Cómo crees que se podría corregir los accidentes más comunes en la empresa
8. ¿Cuáles son las motivaciones personales que podrías asociar al comportamiento Seguro?
9. ¿Comprendes como un accidente podría impactar en tu estilo de vida?
¿Cómo?

Este cuestionario se aplicó como elemento de consulta durante las entrevistas personales realizadas, previo consentimiento informado. A partir de dichas instancias se provoca un espacio de conversación en relación con la preparación que tiene la organización respecto a la continuidad de negocio, además de conocer cómo se entienden las normativas internacionales de la continuidad de negocio.

2.2 Proceso de recogida de información

Como se ha indicado anteriormente, se aplicó un instrumento basado en una entrevista semiestructurada, a través de un cuestionario de respuestas abiertas las que han permitido agrupar las respuestas por categorías claves, concentrando la información para analizarla posteriormente de forma cualitativa.

2.3 Los datos recogidos:

La agrupación de resultados por categorías claves, agrupando la información para su posterior análisis queda dada por la siguiente tabla.

Preguntas	Categorías
Nº1 ¿Dónde vive y con quién?	Con Sus Padres como colaborador en el hogar
	Con su núcleo familiar como jefe de hogar
	Vive Solo
Nº2 ¿Tiene hijos, cuantos?	SI, Uno
	Si, más de uno.
	No, tengo Hijos
Nº3 ¿Qué entiende usted por seguridad y por comportamiento seguro?	tener Cuidado
	Ser seguro en el trabajo
	Utilizar los Elementos de protección Individual
Nº4 ¿Como puedo lograr el comportamiento seguro?	Es algo personal, con atención
	Con refuerzos positivos
	Con actitud preventiva
Nº5 ¿Cuáles son sus motivaciones personales por trabajar?	Por un bienestar Familiar
	Dinero y comodidad
	Bienestar Personal
Nº6 ¿Cree usted que existe alguna motivación distinta relacionada con seguridad entre trabajadores de planta o temporadas?	la experiencia y trabajar bien
	por sus necesidades
	hay diferencias en cargos, puestos de trabajo y experiencia
Nº7 ¿cómo crees que se podría corregir los accidentes más comunes en la empresa?	Poniendo énfasis en las condiciones más que en las acciones
	Refuerzo de jefaturas y capacitaciones
Nº8 ¿Cuáles son las motivaciones personales que podrías asociar al comportamiento Seguro?	Estabilidad
	Superación personal y mejora del estilo de vida
	No hay motivaciones
Nº9 ¿Comprendes como un accidente podría impactar en tu estilo de vida?	Si, los daños seria irreparables
	Si, pero igual se puede trabajar

2.4 Análisis e interpretación de los datos

A continuación, se presentan los resultados por cada uno de los ítems, buscando la identificación de los factores causales, para reforzarlos en el sistema de gestión y SST en búsqueda del compromiso pleno del trabajador para la confección de un plan de acción reales, ajustado, alcanzable y medible, es que realizando un proceso de aproximación cualitativa con el siguiente set de preguntas:

Ítems 1. ¿Dónde vives y con quién?

Pregunta relacionada con la ubicación sociodemográfica de su vivienda y poder identificar la composición familiar de cada entrevistado.

Ítems 2. ¿Tienes hijos, cuantos?

Esta pregunta tiene relación directa con la composición familiar, lo que ayuda a reconocer las motivaciones personales de cada entrevistado.

Ítems 3. ¿Qué entiende usted por seguridad y por comportamiento seguro?

Si revisamos los resultados generales de esta tercera pregunta de la entrevista, nos encontramos que el 31% de los entrevistados reconoce la definición de seguridad, pero le es difícil describir de manera práctica o con sus palabras los conceptos de seguridad, lo que queda de manifiesto en opiniones como: “Tener cuidado siempre al hacer cosas, tener cuidado siempre, andar pendiente de lo que pase alrededor” (Entrevistado 1, 22 años). En relación con el comportamiento seguro, el 54% de los entrevistados solo lo explicita: “el cumplimiento de las normas y reglamentos de seguridad” (Entrevistado 7, 24 años).

De estos además el 15% solo identifica al comportamiento seguro como “trabajar con autoseguridad y utilizar los elementos de protección personal” (entrevistado 9, 35 años)

Ítems 4. ¿Como puedo lograr el comportamiento seguro?

Se presentan dos aspectos relevantes, el primero en un 62% relacionado con el refuerzo positivo por parte de la jefatura directa, “refuerzo positivo de la jefatura, el jefe debe motivar en seguridad” (Entrevistado 6, 25 años), mientras que el 23% cree que el comportamiento seguro es responsabilidad de cada uno, con base en una actitud preventiva: “Uno tiene que trabajar seguro porque me gusta, me gusta mi trabajo y hacerlo bien” (Ent. 8, 59 años). Del resto, el 15% cree que el

comportamiento seguro es “hacer el trabajo de la manera correcta y poniendo atención” (Entrevistado 4, 24 años).

Ítems 5. ¿Cuáles son tus motivaciones personales por trabajar?

Aparecen tres categorías, un 62 % de los trabajadores identifica la motivación por trabajar, con directa relación a su familia y el buen pasar de sus hijos: “Yo trabajo para que no le falte nada a mi Haití” (Entrevistado 9, 35 años). Entendiendo con esto que su principal motivación es el bienestar de ellos. El segundo factor es el del bienestar personal con un 23%, “yo trabajo para salir adelante y tener una mejor vida” (Entrevistado 7, 24 años). El 15% restante no tienen hijos, mostrando una baja motivación, siendo casi intrascendente el compromiso laboral de ellos expresan, al sostener que: “Yo trabajo por plata, aquí me pagan bien” (Entrevistado 12, 20 años).

Ítems 6. ¿Crees tú que existe alguna motivación distinta relacionada con seguridad entre trabajadores de planta o temporadas?

Este ítem explicita la motivación por la seguridad, principalmente con base en la diferencia de edades entre los trabajadores de temporada y planta, además de su experiencia laboral (con actividades que también son distintas). Las distintas motivaciones entre los trabajadores de planta y de temporada se explicitan en tres grupos claramente diferenciados.

En un 46% dicen que los trabajadores de planta tienen más experiencia, “la gente de temporada considera este trabajo como esporádico y no se proyecta en el trabajo por lo que se motiva menos”. (Entrevistado 2, 30 años). En un 38% resaltan las diferencias de funciones cargos y sueldos, “el de temporada tiene como meta el dinero por sobre todas las cosas además el de planta tiene una carga física laboral mucho menor y lo privilegia la estabilidad laboral”. (entrevistado 7, 24 años), y finalmente el 15% restante dice que la motivación distinta es por las necesidades distintas “ellos son mayores, tiene familia e hijos, nosotros no” (Entrevistado 4, 24 años).

Ítems 7. ¿cómo cree que se podría corregir los accidentes más comunes en la empresa?

En esta pregunta las categorías más comunes son, con un 62% dicen que con refuerzo de las jefaturas “ser más estricto con una reprimenda mayor y más seria

explicándoles a todos como hacer bien el trabajo” (entrevistado 11, 41 años). El resto con un 38% resalta las condiciones de seguridad, por sobre las acciones de los trabajadores “cumplimiento con las normas y establecer las medidas de seguridad de cada área como por ejemplo las zonas de tránsito” (Entrevistado 10, 31 años) este grupo reconoce que son fundamentales para la actividad las señaléticas en cada lugar de trabajo riesgos.

Ítems 8. ¿Cuáles son las motivaciones personales que podría asociar al comportamiento Seguro?

Los grupos de respuestas se agrupan en las siguientes categorías: Un 62% Identifica como motivaciones personales a la superación personal y la mejora del estilo de vida. Las respuestas más destacadas son “me cuido por mi futuro, por un buen pasar” (Entrevistado 4, 24 años), “me cuido porque me gusta vivir y hacer cosa, por eso tengo que cuidarme” (Entrevistado 6, 25 años) y la asociación con el comportamiento está dado por los cumplimientos de las motivaciones personales existentes.

En un 23% las motivaciones personales están dadas por la estabilidad “mi motivación personal en seguridad es asegurar el buen pasar y la estabilidad de mi familia” (entrevistado 2, 30 años).

Y el 15% dice claramente que no tiene motivaciones “solo me interesa volver a casa nomas” (entrevistado 12, 20 años).

Ítems 9. ¿Comprendes como un accidente podría impactar en tu estilo de vida?

Las respuestas más destacadas son en un 54% que los daños de un accidente grave son irreparables “siendo bien extremo, con un accidente, podría quedar dependiente, y no podría mantener el estándar de vida mío y de mis hijos” (Entrevistado 8, 59 años), “un accidente podría bajar mi capacidad de ganancia mucho” (Entrevistado 10, 31 años).

El 46% restante dice comprender lo que podría impactar un accidente “podría quedar invalido, sería una desmotivación al estilo de vida que llevo” (Entrevistado 6, 25 años), “si en la maquina me podría atrapar los dedos”. (Entrevistado 12, 20

años), todos comprenden las consecuencias de un accidente grave y como podría cambiar su estilo de vida.

2.5 Discusión de resultados

Considerando la primera etapa de caracterización del presente y comprensión de la realidad, es posible visibilizar que los colaboradores de la empresa Coca Cola Embonor tanto los trabajadores de planta como los de temporada, identificando los factores motivacionales propios de cada uno, lo que nos permitiría realizar un plan de acción acotado e independiente para cada grupo de trabajadores, reforzando además las culturas preventivas de cada uno de los grupos de trabajo seleccionados relacionándolo directamente con los conceptos propios de la organización. Todos estos hallazgos están de acuerdo con lo expuesto en los conceptos mencionados por (Montero Martínez y Martínez Oropesa, 2015) en relación que los conceptos de seguridad se transmiten y perduran. Y la relación directa con lo expuesto por (Burke, 1997) donde toma especial importancia los conceptos de que el trabajador es consciente de los riesgos, pero omiten las precauciones por no sentirse cercano a ellos.

Ahora, para reforzar las ideas de los autores mencionados anteriormente, es que debemos acercar las medidas preventivas a las cosas que motivan realmente a los trabajadores. Asociado a esto el concepto de motivación individual para el comportamiento seguro, es que podemos definir los siguientes factores como claves. Para los dos grupos seleccionados o diferenciadores, los que son:

- Estabilidad familiar relacionado con el personal que tiene hijos.
- Confort laboral, asociado a un trabajo cómodo tanto física como psicológicamente hablando.
- Superación personal asociado además con la oportunidad y voluntad.
- Beneficios laborales a mediano o largo plazo (asociado a los trabajadores de planta)
- En tanto para trabajadores a plazo fijo o temporada y un beneficio únicamente económico y a corto plazo.

Para abordar las brechas detectadas en este estudio se propone: Capacitar a los colaboradores, según sus niveles jerárquicos reforzando sus necesidades individuales y potenciales de experticia, conocimiento y experiencia. Alineando estos con el plan estratégico del sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo (SST) realizando las adecuaciones necesarias para aterrizar de la mejor forma este sistema. Implementar un programa de mentorías, entre trabajadores antiguos y trabajadores nuevos, con la intención de entregar de buena forma la experiencia y motivaciones a los trabajadores que no las tienen. Establecer un sistema de propiedad, entendiendo propiedad como hacerlo parte de la organización y que los trabajadores de temporada se sientan parte del proyecto, con escuchas y participación en decisiones menores. Revisar perfiles de cargo poniendo énfasis en las competencias necesarias para el respectivo cargo, haciéndose cargo además de las brechas existentes en los cargos actuales en relación con el perfil. Reforzar el plan comunicaciones, con foco en efectividad sobre los colaboradores. Concebir acciones participativas entre los miembros de la comunidad.

Con esto podríamos establecer motivaciones individuales y puntuales para cada grupo de trabajo, con distintos tipos de gestión en seguridad, logrando un compromiso pleno y real con ellos mismos, en el concepto de seguridad, y con la organización, que da cumplimiento a sus requerimientos de base. Con esto construir además un sistema de gestión de la seguridad propio, integro alcanzable.

2.6 Factores causales más relevantes de accidentes laborales

Durante los eventos de accidentes de los últimos 5 años, asociados a los factores personales y su relación con el tipo de contrato, es que podemos identificar las tendencias de intrepidez, descuido y desconocimiento del riesgo con los trabajadores de temporada, que son el objeto de estudio para este caso.

Además, nos permite identificar un denominador común en la percepción del riesgo, es decir, como ven el autocuidado y las actividades asociadas a la prevención para prevenir accidentes.

En estos casos, identificamos como denominadores comunes el rango etario, que, según la estadística abordada para este estudio, el mayor porcentaje de los accidentados tiene entre 18 y 23 años. En la encuesta vemos una percepción baja del riesgo y las consecuencias que un evento podría tener. Por lo que una intervención directa con este grupo de trabajadores debería de realizarse para disminuir la accidentabilidad.

La formación académica y experticia de los trabajadores también es un dato relevante al momento de evaluar los datos. Y queda expresado en los resultados de las encuestas, los que ven como una brecha por alcanzar, tanto de su cargo como continuar con estudios superiores, los que los ayudarían a mejorar su percepción del riesgo.

Los tipos de cargo, también son relevantes relacionados con las actividades a realizar y la exposición al riesgo al que están expuestos.

Sin embargo, las entrevistas a los informantes claves sostienen que estos serían: imprudencias personales, desconocimiento de los riesgos propios de la labor a ejecutar, edad de los accidentados, atención al trabajo o actividad, experiencia tanto académica como laboral, supervisión y que hay algunos cargos que se accidentan más que otros.

Además, podemos descartar la característica sociodemográfica como objeto relevante en la evaluación de los factores de riesgo ya que no tiene incidencia alguna en la percepción del riesgo y las motivaciones asociadas.

3 ARTÍCULO

El presente apartado, recoge la investigación contextualizada motivo de este proyecto de grado, y es presentada en formato de artículo académico. Se trata de un artículo conciso, escrito en el formato típico de revistas especializadas o de conferencias, de acuerdo con reglas específicas definidas por la dirección del programa.

El artículo, ha sido cuidadosamente redactado con el fin de que se haga fácilmente entendible y logre expresar de un modo claro y sintético lo que se pretende comunicar, considerando las citas y referencias respectivas de los estudios que lo fundamentan. El trabajo realizado, se sintetiza entonces como artículo, para facilitar al trabajo de quienes puedan estar interesados en consultar la obra original.

Este trabajo, considera y discute, a través de un proyecto aplicado, desarrollado en un contexto de realidad profesional, la integración de herramientas y conocimientos que se han adquirido en las líneas de desarrollo del programa. Lo que se consolida en una investigación profesional contextualizada a la realidad profesional que se expone, la que se relacionada con líneas y ámbitos específicos abordados en el plan de estudios del programa, permitiendo integrar, de manera adecuada, los conocimientos teóricos y metodológicos desarrollados en él.

MOTIVACIONES PERSONALES Y SU RELACION CON LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

JOSE ANTONIO SARAVIA ROJAS,

^a Graduado del programa de Magister en Ingeniería Industrial y de Sistemas, Facultad de Ingeniería, Universidad de Desarrollo, jsaraviar@udd.cl

Resumen:

Este trabajo presenta una evaluación de seguridad y salud ocupacional de actividad industrial en Coca Cola Embonor Talca, según factores personales relacionados con la percepción del riesgo de los trabajadores, donde se evaluaron registros históricos de accidentes del trabajo, que permitan construir un plan de acción certero, lógico y eficiente para su evaluación. El objetivo de este trabajo es identificar las motivaciones personales más relevantes relacionados a comportamientos seguros, establecer una relación con la accidentabilidad y generar un programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para lograrlo se propone una aproximación cualitativa a las opiniones de 13 trabajadores de planta y de faena, profesionales y no, basada en entrevistas semiestructuradas a empleados de Coca Cola Embonor Talca y considerando una muestra por conveniencia, para entender cómo y por qué los trabajadores de faenas presentan mayor accidentabilidad histórica respecto de los trabajadores de planta. El análisis de los datos muestran que, según las tendencias de accidentes ocurridos en los últimos 5 años, donde se identifican accidentes principalmente en los trabajadores de temporada es que buscamos obtener las tendencias de sus motivaciones relevantes, para relacionarlas con a la toma de decisiones en las medidas correctivas y los planes de acción a implementar, más allá de asegurar que el evento no deseado ocurra nuevamente pudiéndose lamentar una fatalidad que sería correctamente evitable. En síntesis, si el plan de acción, medidas de control y el programa de prevención anual sería mucho más efectivo, completo y cómodo de cumplir analizando todos los datos relevantes, ya sean directamente relacionados con el evento de accidente para las medidas correctivas. Reforzando los conceptos de que la Seguridad es parte integral de la operación productiva y el concepto de cultura preventiva íntegra y completa.

Palabras claves: Cultura preventiva; Accidentabilidad; Proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos; Seguridad Industrial; Cultura de seguridad; Riesgo.

1. Introducción

En las actividades de prevención de riesgos, sobre todo en la industria, reconociendo e identificando los procesos productivos y la generación de valor que estas contemplan, y considerando por supuesto la continuidad operacional, se deben evaluar y considerar todos los factores de riesgos existentes. Los que pueden causar daños a las personas, equipos o ambiente. Esto permite una gestión y desempeño de SST (Sistema de Seguridad en el Trabajo) para disminuir accidentes estableciendo un sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo (ISO-45001, 2018).

Cuando existen daños a las personas (que según las consecuencias podrían incluso llegar a ser fatales), hay que tratar de evitar dichos eventos con gestión preventiva, liderazgo y compromiso, esto con la finalidad de cumplir el objetivo del denominado “cero accidentes”. Ello requiere de una base de datos con la información de los trabajadores, para permitir identificar factores comunes, causales y generales para poder realizar una relación con los eventos de accidentes ocurridos en los últimos 5 años.

La metodología de seguridad basada en comportamiento o conducta, asociado a las motivaciones y objetivos es evaluada desde los

años 70 según Komaki, J., Barwick, K.D. & Scott (1978) Un enfoque conductual de la seguridad ocupacional: identificar y reforzar el desempeño seguro en una planta de industrial. (Ahumada-Villafañe, et al, 2019) Se entiende que una empresa con sus trabajadores sanos y seguros es sinónimo de compañías productivas. Matabanchoy (2018).

La base para la productividad de una organización deben ser la salud, seguridad y bienestar integral de sus colaboradores lo que tiene directa relación con la productividad y competitividad de la compañía.

Por lo tanto, aquellas condiciones de trabajo afectan la satisfacción laboral que percibe el trabajador por factores de ausencia de autonomía, contenido del trabajo, violencia laboral, discriminación, salarios, entre otros (Buelvas, et al., 2019).

Según el informe anual de estadísticas de la superintendencia de seguridad Social 2019 (SUSESO) nos refleja que la tasa de accidentabilidad alcanzó a un 3,1% Ahora para el rubro industrial (específicamente el de los embotelladores es de 1.55) en el caso puntual de la empresa evaluada es de 1.0 lo que, por lo demás es un aporte para la mejora de las estadísticas nacionales en relación con el rubro. (Informe consolidado DS 110, de la cotización adicional diferenciada por rubro (ACHS, 2020)).

Con los datos recopilados y con la gestión preventiva exitosa poder establecer las etapas, los criterios y la sistemática de implantación del programa de gestión de seguridad basado en el comportamiento para mejorar la Cultura de Seguridad a través del desarrollo de la responsabilidad de los líderes y de la autorresponsabilidad de los altos directivos, empleados, contratistas y público general que genera un mayor desafío para poder acceder al cero accidente en las plantas industriales seleccionadas. (MO-P-007-BU-PSBC,2021)

Por esta razón es que se pretende confeccionar un sistema de evaluación previa estadística con la mayor cantidad de datos generales de los trabajadores y relacionarlos con la accidentabilidad para implementar de manera efectiva y clara las medidas preventivas,

elaborando un plan de acción preventivo eficaz, seguro y claro.

El modelo propuesto de seguridad propone orientar a evaluar conductas relacionadas y reconocidas similares con factores personales identificados, los que contribuyen a identificar los factores conductuales de base y el patrón conductual específico para cada miembro de la organización, de modo de poder reconocerlos, identificarlos y poder reaccionar o accionar sobre ellos para disminuir los factores contribuyentes en las causas básicas de los históricos de accidentabilidad.

El modelo de gestión de seguridad debe estar orientado a la implementación de controles que sean capaces de poner una barrera eficiente a los riesgos asociados a cada uno de los trabajos y así evitar accidente, pero lo más importante del modelo y que muchas veces no se toma en consideración es que se debe enfocar en el cambio de conducta de cómo realizamos el trabajo, entregando herramientas simples de análisis y verificación.

Es importante que los trabajadores se alineen con los objetivos de seguridad de las compañías y para ello debe existir una metodología eficiente para la implementación de una cultura de seguridad y así lograr que todos puedan hacer propio el realizar un trabajo seguro, si no se logra implementar una cultura en seguridad, es difícil que los modelos puedan cumplir con sus objetivos.

Comportamiento seguro: Teoría y definiciones

Peligro: fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud (ISO 45001, 2018)

Sistema de gestión Seguridad y salud ocupacional

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo o sistema de gestión de la SST sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST, Los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. (ISO 45001, 2018)

Implementación de un Sistema de Gestión

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en base a las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerando las cinco etapas fundamentales de la mejora continua que son Política, Organización, Planificación y aplicación, Evaluación y Acciones de mejoras. Cabe destacar que el Ministerio de Salud (MINSAL) ha desarrollado protocolos específicos para la vigilancia ambiental y de salud para ciertos agentes de exposición que pueden afectar la salud de los trabajadores. En estos protocolos se establece el requerimiento de incorporar al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un requisito legal. (ISO 45001, 2018)

ACHS y marco regulatorio.

El organismo administrador de la Ley 16744 del seguro social obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es que realiza sus actividades preventivas y de conducta con una alianza estratégica con DEKRA INSGHT para todas sus empresas afiliadas (Ley 16744, 2021).

El artículo 184 del código del trabajo, como el artículo 6 del decreto supremo 594 (disposiciones básicas para el lugar de trabajo) identifican al trabajador como responsable de todas las actividades a realizar, además se establecen sistemas de gestión y seguridad en el trabajo. (Código del trabajo, 2019).

Los trabajadores generalmente son conscientes de los riesgos a los que se enfrentan en su trabajo día a día, pero aun así omiten las precauciones por no sentirse tan cercanos a ellos. La percepción de los riesgos en el trabajo tiende a incrementarse cuando un individuo experimenta un accidente o aprende de la experiencia de alguien cercano en su lugar de trabajo, tal como ocurre a menudo con muchas otras situaciones humanas, en las que una experiencia cercana hace sentir el peligro más real y presente (Burke, 1997).

¿Cómo se hace en otras partes del mundo?

En Brasil, el Programa de seguridad basado en el comportamiento relacionado con la percepción del riesgo y las motivaciones

personales, en la industria de la embotellación de bebidas, mismo rubro, logro durante el 2019 el cero accidentes y un compromiso real con la seguridad a todo nivel organizacional. Esto es lo que se implementó para todos los embotelladores de la Unidad de negocios de la franquicia implementar un programa, pero sin identificar las culturas e idiosincrasias o conceptos sociodemográficos relacionados con los países de la región. (AFAM-Brasil, 2020).

La cultura de seguridad trasciende de un miembro a otro en una organización, ya que son las cosas que se transmiten y perduran, (Martínez Oropesa, 2015).

Casos de éxito en Chile:

En la empresa MASISA S.A. implemento como caso de éxito en su planta de Chile un programa de seguridad basado en condiciones sociodemográficos obteniendo resultados relevantes para la gestión de seguridad y salud en el trabajo. (ROMBUS-Mosaikus, 2020)

En la minera Zaldívar de Antofagasta Minerals también se generó la evaluación de las condiciones básicas sociodemográficas de sus colaboradores lo que ha dado excelentes resultados a nivel operacional y de accidentabilidad (ROMBUS-Mosaikus, 2020).

El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos (PGSBC), se basa en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos a riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan (Martínez Oropesa, 2015).

Entendida esta realidad, y considerando la revisión bibliográfica presentada, es posible efectuar el siguiente cuestionamiento de contexto ¿Cuáles son las motivaciones personales asociadas al comportamiento seguro considerando su percepción referente al riesgo, para reforzarlos en el SST?

En efecto, en Coca Cola Embonor Talca, se desconocen los factores causales de accidentalidad y su relación con los rangos

etarios y tipos de cargo del personal accidentado que forme parte de un plan acción medible y coherente.

Habiendo recorrido las bases teóricas fundamentales para este estudio, cabe mencionar que la principal motivación para realizarlo ha sido la falta de datos disponibles para un control accidentabilidad, para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con planes de acción adecuados y aterrizados según las necesidades reales y motivaciones de los trabajadores lo que permita un compromiso total con la seguridad y su función dentro de la organización. Se propone entonces la identificación de los factores causales y motivacionales, para reforzarlos en el sistema de gestión y SST cuya implementación identifique las móviles motivaciones de cada colaborador para lograr un compromiso pleno del trabajador y a su vez una baja en la accidentabilidad como consecuencia de un plan de acción reales, ajustados, alcanzables y medibles. En este sentido contribuye a la comprensión de la relación existente entre parámetros como lo son el rango etario, formación académica, y tipos de cargo del personal que se accidenta, lo que permite generar un plan de mitigación adecuado.

Entendido esto, el objetivo de este trabajo es identificar las motivaciones personales más relevantes relacionados a comportamientos seguro, establecer una relación con la accidentabilidad y generar un programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo

2. Metodología

Paradigma y diseño: Se ha optado por la utilización de una metodología de enfoque cualitativo, basada en entrevistas semiestructuradas (Fassio, 2018), identificando las ventajas de un programa de seguridad conductual basado en el comportamiento y puntualizando en las motivaciones individuales de cada uno.

El diseño es descriptivo, no experimental con el objetivo de identificar, bajo conceptos de entrevistas, la mayor cantidad de datos relevantes, que sean similares y que puedan marcar de una u otra forma tendencias para

identificar las motivaciones y los objetivos principales de cada trabajador así reforzar los puntos relevantes y disminuir los accidentes.

Selección y composición de la muestra, población donde se efectuará el estudio: La muestra se realizó en trabajadores tanto de planta como de temporada, administrativos y operarios en su distinto tipo de contrato del sitio de trabajo de Coca Cola Talca, específicamente con población laboral promedio en el primer semestre 2021 de un total de 410 trabajadores donde el 63% de estos son de planta o de contrato indefinido y el 37% restante son trabajadores con contrato a plazo fijo o temporadas cortas y contratistas. La muestra se realiza entre trabajadores de temporada (9) y planta (4) logrando un universo de 13 trabajadores para obtener una representatividad completa de los trabajadores. Se utilizo un muestreo de casos típicos de supervisores, operadores y operarios que constituyen un 100% de la muestra. En total participaron 13 trabajadores informantes claves con una edad promedio de 30 años, con un máximo de 59 años, con un mínimo de 20 los que en promedio poseían 5 años de experiencia con un mínimo de 3 meses de experiencia y un máximo de 14 años de experiencia. De ellos el 62 % son egresados de 4 medio y el 38 % han cursado algún tipo de educación superior, además se evidencia además que no existen encuestados con educación menor a la educación media.

Los rangos sociodemográficos se dividen 4 grandes sectores de la ciudad, lo que permite identificar sus áreas de vivienda. Donde el 38% vive en el Sector Norte, el 23% vive en el Sector Sur, el 31% vive en el sector Oriente y el 8% en el sector Poniente de la ciudad de Talca. Identificando además como los sectores norte y una fracción del Oriente como los más populosos de la ciudad. Se identifica además que el estado civil de los encuestados esta desglosado de la siguiente manera 4 casados y 9 solteros. De la muestra identificamos en la cantidad de 30% los que no tienen hijos, en 20% los que tiene 1 hijo y en 50% los que tienen 2 o más hijos. Los trabajadores reportaron en 15% que han participado en un evento de accidente en los últimos 5 años y en 85% los

que no han estado involucrados en eventos de accidentes. En la encuesta se identifica además si reconocen sus motivaciones para realizar sus funciones con seguridad, los que respondieron en un 60% que sí y en un 40% que no.

Entorno: El centro productivo de Coca Cola Embonor Planta Talca, que realiza la producción de 300 tipos de productos (todos bajo la licencia de Coca Cola Company, además de la distribución geográficamente entre San Fernando y el gran Concepcion, por lo que en su portafolio tiene más de 1200 productos distintos. En la evaluación de accidentabilidad de Coca Cola Embonor en su planta Talca, es que el dato relevante para estudio que se identifica claramente la tendencia de la accidentabilidad de los trabajadores de temporadas cortas, por sobre los trabajadores de planta, segregando las condiciones y resaltando las acciones, es que el denominador común en las investigaciones de accidentes son las actividades realizadas por los trabajadores, por esto es que resulta importante estudiar y reconocer las motivaciones individuales en comportamientos seguros y su relación con la percepción del riesgo.

Intervenciones: Se realizaron entrevistas semiestructuradas para reconocer la percepción del riesgo y el nivel de invulnerabilidad relacionada con seguridad y salud ocupacional de cada persona, considerar su opinión de la situación actual y dado la oportunidad de proponer mejoras.

Buscando la comprensión del porque algunos trabajadores tienen baja percepción, desconocimiento o falta de interés relacionada con el concepto de riesgo, a través de la interpretación y generación de conocimiento ideográfico, es decir, comprensión de características individuales, propias de los participantes del estudio, es que se ha generado un instrumento cualitativo, lo que permite identificar grupos de interés y sus motivaciones relacionadas con su trabajo y con estos datos poder tomar decisiones en seguridad con información relevante. Se utilizó el siguiente enunciado estructurado en 3 partes, como elemento de apoyo para guiar la discusión.

Etapa 1: Caracterizar el presente y comprensión de la realidad

Estas preguntas están contextualizadas para obtener la información relevante que nos ayude a acortar las brechas que son motivo del estudio:

1. ¿Dónde vives y con quién?
2. ¿Tienes hijos, cuantos?
3. ¿Qué entiende usted por seguridad y por comportamiento seguro?

Etapa 2: Propuestas de alto impacto

4. ¿Como puedo lograr el comportamiento seguro?
5. ¿Cuáles son tus motivaciones personales por trabajar?
6. ¿Crees tú que existe alguna motivación distinta relacionada con seguridad entre trabajadores de planta o temporadas? ¿Porqué?
7. ¿Cómo crees que se podría corregir los accidentes más comunes en la empresa

Etapa 3: Alerta sobre transformaciones.

8. ¿Cuáles son las motivaciones personales que podrías asociar al comportamiento Seguro?
9. ¿Comprendes como un accidente podría impactar en tu estilo de vida? ¿Cómo?

Todas las entrevistas han sido realizadas, registradas y analizadas por el mismo investigador.

Plan de análisis de datos: Como es un estudio cualitativo, el plan de análisis consistió primero en un piloteo de ajuste del instrumento, para luego efectuar una categorización mediante un proceso deductivo extrayendo los criterios que nos permitan observar las tendencias de las motivaciones individuales y las percepciones de riesgos de los participantes del estudio.

Aspectos éticos: Se procuró la participación informada y voluntaria de los trabajadores; se tomaron medidas para garantizar la confidencialidad de la información y validarla con los propios colaboradores.

3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados por cada uno de los ítems, buscando la identificación de los factores causales, para reforzarlos en el sistema de gestión y SST en búsqueda del compromiso pleno del trabajador para la confección de un plan de acción reales, ajustado, alcanzable y medible, es que realizando un proceso de aproximación cualitativa con el siguiente set de preguntas:

3.1 Análisis de datos

Ítems 1. ¿Dónde vives y con quién?

Pregunta relacionada con la ubicación sociodemográfica de su vivienda y poder identificar la composición familiar de cada entrevistado.

Ítems 2. ¿Tienes hijos, cuantos?

Esta pregunta tiene relación directa con la composición familiar, lo que ayuda a reconocer las motivaciones personales de cada entrevistado.

Ítems 3. ¿Qué entiende usted por seguridad y por comportamiento seguro?

Si revisamos los resultados generales de esta tercera pregunta de la entrevista, nos encontramos que el 31% de los entrevistados reconoce la definición de seguridad, pero le es difícil describir de manera práctica o con sus palabras los conceptos de seguridad, lo que queda de manifiesto en opiniones como: “Tener cuidado siempre al hacer cosas, tener cuidado siempre, andar pendiente de lo que pase alrededor” (Entrevistado 1, 22 años). En relación con el comportamiento seguro, el 54% de los entrevistados solo lo explicita: “el cumplimiento de las normas y reglamentos de seguridad” (Entrevistado 7, 24 años).

De estos además el 15% solo identifica al comportamiento seguro como “trabajar con autoseguridad y utilizar los elementos de protección personal” (entrevistado 9, 35 años)

Ítems 4. ¿Como puedo lograr el comportamiento seguro?

Se presentan dos aspectos relevantes, el primero en un 62% relacionado con el refuerzo positivo por parte de la jefatura directa,

“refuerzo positivo de la jefatura, el jefe debe motivar en seguridad” (Entrevistado 6, 25 años), mientras que el 23% cree que el comportamiento seguro es responsabilidad de cada uno, con base en una actitud preventiva: “Uno tiene que trabajar seguro porque me gusta, me gusta mi trabajo y hacerlo bien” (Ent. 8, 59 años). Del resto, el 15% cree que el comportamiento seguro es “hacer el trabajo de la manera correcta y poniendo atención” (Entrevistado 4, 24 años).

Ítems 5. ¿Cuáles son tus motivaciones personales por trabajar?

Aparecen tres categorías, un 62 % de los trabajadores identifica la motivación por trabajar, con directa relación a su familia y el buen pasar de sus hijos: “Yo trabajo para que no le falte nada a mi Haití” (Entrevistado 9, 35 años). Entendiendo con esto que su principal motivación es el bienestar de ellos. El segundo factor es el del bienestar personal con un 23%, “yo trabajo para salir adelante y tener una mejor vida” (Entrevistado 7, 24 años). El 15% restante no tienen hijos, mostrando una baja motivación, siendo casi intrascendente el compromiso laboral de ellos expresan, al sostener que: “Yo trabajo por plata, aquí me pagan bien” (Entrevistado 12, 20 años).

Ítems 6. ¿Crees tú que existe alguna motivación distinta relacionada con seguridad entre trabajadores de planta o temporadas?

Este ítem explicita la motivación por la seguridad, principalmente con base en la diferencia de edades entre los trabajadores de temporada y planta, además de su experiencia laboral (con actividades que también son distintas). Las distintas motivaciones entre los trabajadores de planta y de temporada se explicitan en tres grupos claramente diferenciados.

En un 46% dicen que los trabajadores de planta tienen más experiencia, “la gente de temporada considera este trabajo como esporádico y no se proyecta en el trabajo por lo que se motiva menos”. (Entrevistado 2, 30 años). En un 38% resaltan las diferencias de funciones cargos y sueldos, “el de temporada tiene como meta el dinero por sobre todas las cosas además el de planta tiene una carga física laboral mucho

menor y lo privilegia la estabilidad laboral”. (entrevistado 7, 24 años), y finalmente

el 15% restante dice que la motivación distinta es por las necesidades distintas “ellos son mayores, tiene familia e hijos, nosotros no” (Entrevistado 4, 24 años).

Ítems 7. ¿cómo cree que se podría corregir los accidentes más comunes en la empresa?

En esta pregunta las categorías más comunes son, con un 62% dicen que con refuerzo de las jefaturas “ser más estricto con una reprimenda mayor y más seria explicándoles a todos como hacer bien el trabajo” (entrevistado 11, 41 años). El resto con un 38% resalta las condiciones de seguridad, por sobre las acciones de los trabajadores “cumplimiento con las normas y establecer las medidas de seguridad de cada área como por ejemplo las zonas de tránsito” (Entrevistado 10, 31 años) este grupo reconoce que son fundamentales para la actividad las señaléticas en cada lugar de trabajo riesgos.

Ítems 8. ¿Cuáles son las motivaciones personales que podría asociar al comportamiento Seguro?

Los grupos de respuestas se agrupan en las siguientes categorías: Un 62% Identifica como motivaciones personales a la superación personal y la mejora del estilo de vida. Las respuestas más destacadas son “me cuido por mi futuro, por un buen pasar” (Entrevistado 4, 24 años), “me cuido porque me gusta vivir y hacer cosa, por eso tengo que cuidarme” (Entrevistado 6, 25 años) y la asociación con el comportamiento está dado por los cumplimientos de las motivaciones personales existentes.

En un 23% las motivaciones personales están dadas por la estabilidad “mi motivación personal en seguridad es asegurar el buen pasar y la estabilidad de mi familia” (entrevistado 2, 30 años).

Y el 15% dice claramente que no tiene motivaciones “solo me interesa volver a casa nomas” (entrevistado 12, 20 años).

Ítems 9. ¿Comprendes como un accidente podría impactar en tu estilo de vida?

Las respuestas más destacadas son en un 54% que los daños de un accidente grave son irreparables “siendo bien extremo, con un accidente, podría quedar dependiente, y no podría mantener el estándar de vida mío y de mis hijos” (Entrevistado 8, 59 años), “un accidente podría bajar mi capacidad de ganancia mucho” (Entrevistado 10, 31 años).

El 46% restante dice comprender lo que podría impactar un accidente “podría quedar invalido, sería una desmotivación al estilo de vida que llevo” (Entrevistado 6, 25 años), “si en la maquina me podría atrapar los dedos”. (Entrevistado 12, 20 años), todos comprenden las consecuencias de un accidente grave y como podría cambiar su estilo de vida.

3.2 Discusión de resultados

Considerando la primera etapa de caracterización del presente y comprensión de la realidad, es posible visibilizar que los colaboradores de la empresa Coca Cola Embonor tanto los trabajadores de planta como los de temporada, identificando los factores motivacionales propios de cada uno, lo que nos permitiría realizar un plan de acción acotado e independiente para cada grupo de trabajadores, reforzando además las culturas preventivas de cada uno de los grupos de trabajo seleccionados relacionándolo directamente con los conceptos propios de la organización. Todos estos hallazgos están de acuerdo con lo expuesto en los conceptos mencionados por (Montero Martínez y Martínez Oropesa, 2015) en relación que los conceptos de seguridad se transmiten y perduran. Y la relación directa con lo expuesto por (Burke, 1997) donde toma especial importancia los conceptos de que el trabajador es consciente de los riesgos, pero omiten las precauciones por no sentirse cercano a ellos.

Ahora, para reforzar las ideas de los autores mencionados anteriormente, es que debemos acercar las medidas preventivas a las cosas que motivan realmente a los trabajadores. Asociado a esto el concepto de motivación individual para el comportamiento seguro, es que podemos definir los siguientes factores como claves. Para los dos grupos seleccionados o diferenciadores, los que son:

- Estabilidad familiar relacionado con el personal que tiene hijos.
- Confort laboral, asociado a un trabajo cómodo tanto física como psicológicamente hablando.
- Superación personal asociado además con la oportunidad y voluntad.
- Beneficios laborales a mediano o largo plazo (asociado a los trabajadores de planta)
- En tanto para trabajadores a plazo fijo o temporada y un beneficio únicamente económico y a corto plazo.

Para abordar las brechas detectadas en este estudio se propone: Capacitar a los colaboradores, según sus niveles jerárquicos reforzando sus necesidades individuales y potenciales de experticia, conocimiento y experiencia. Alineando estos con el plan estratégico del sistema de gestión de salud y seguridad del trabajo (SST) realizando las adecuaciones necesarias para aterrizar de la mejor forma este sistema. Implementar un programa de mentorías, entre trabajadores antiguos y trabajadores nuevos, con la intención de entregar de buena forma la experiencia y motivaciones a los trabajadores que no las tienen. Establecer un sistema de propiedad, entendiendo propiedad como hacerlo parte de la organización y que los trabajadores de temporada se sientan parte del proyecto, con escuchas y participación en decisiones menores. Revisar perfiles de cargo poniendo énfasis en las competencias necesarias para el respectivo cargo, haciéndose cargo además de las brechas existentes en los cargos actuales en relación con el perfil. Reforzar el plan comunicaciones, con foco en efectividad sobre los colaboradores. Concebir acciones participativas entre los miembros de la comunidad.

Con esto podríamos establecer motivaciones individuales y puntuales para cada grupo de trabajo, con distintos tipos de gestión en seguridad, logrando un compromiso pleno y real con ellos mismos, en el concepto de seguridad, y con la organización, que da cumplimiento a sus requerimientos de base. Con esto construir además un sistema de

gestión de la seguridad propio, integro alcanzable.

3.3 Factores causales más relevantes de accidentes laborales

Durante los eventos de accidentes de los últimos 5 años, asociados a los factores personales y su relación con el tipo de contrato, es que podemos identificar las tendencias de intrepidez, descuido y desconocimiento del riesgo con los trabajadores de temporada, que son el objeto de estudio para este caso.

Además, nos permite identificar un denominador común en la percepción del riesgo, es decir, como ven el autocuidado y las actividades asociadas a la prevención para prevenir accidentes.

En estos casos, identificamos como denominadores comunes el rango etario, que, según la estadística abordada para este estudio, el mayor porcentaje de los accidentados tiene entre 18 y 23 años. En la encuesta vemos una percepción baja del riesgo y las consecuencias que un evento podría tener. Por lo que una intervención directa con este grupo de trabajadores debería de realizarse para disminuir la accidentabilidad.

La formación académica y experticia de los trabajadores también es un dato relevante al momento de evaluar los datos. Y queda expresado en los resultados de las encuestas, los que ven como una brecha por alcanzar, tanto de su cargo como continuar con estudios superiores, los que los ayudarían a mejorar su percepción del riesgo.

Los tipos de cargo, también son relevantes relacionados con las actividades a realizar y la exposición al riesgo al que están expuestos.

Sin embargo, las entrevistas a los informantes claves sostienen que estos serían: imprudencias personales, desconocimiento de los riesgos propios de la labor a ejecutar, edad de los accidentados, atención al trabajo o actividad, experiencia tanto académica como laboral, supervisión y que hay algunos cargos que se accidentan más que otros.

Además, podemos descartar la característica sociodemográfica como objeto relevante en la

evaluación de los factores de riesgo ya que no tiene incidencia alguna en la percepción del riesgo y las motivaciones asociadas.

4. Conclusiones

Este proyecto establece que, si bien es complejo se pueden establecer e identificar las motivaciones personales asociadas al comportamiento seguro, y esta son: Estabilidad familiar relacionado con los trabajadores que tiene hijos. Confort laboral, asociado a un trabajo cómodo tanto físico como psicológico. Superación personal asociado además con la oportunidad y voluntad. Beneficios laborales a mediano o largo plazo (asociado a los trabajadores de planta). En tanto para trabajadores a plazo fijo o temporada y un beneficio únicamente económico y a corto plazo. Además, se identificaron los factores causales más relevantes relacionados con eventos de accidentes laborales. En efecto los resultados muestran que: 1) Los denominadores comunes como el rango etario, que, el mayor porcentaje de los accidentados tiene entre 18 y 23 años. 2) Una percepción baja del riesgo y las consecuencias que un evento podría tener. 3) La formación académica y experticia de los trabajadores también es un dato relevante. 4) Los tipos de cargo, relacionados con las actividades a realizar y la exposición al riesgo al que están expuestos.

Además de los anteriores, existe una brecha técnica, de experticia, educacional, sociodemográfica y motivacional relacionadas con el tipo de contrato de cada uno de los trabajadores (planta y temporada) lo que nos permite confeccionar actividades para un plan de acción medible, adecuado y aceptable, que genere compromiso y motivación en la búsqueda del cero accidente. Lo que nos lleva también a que se pueden considerar las relaciones entre los perfiles, cargos y actividades para reconocer sus percepciones de riesgos y la relación directa en los perfiles sociodemográficos.

Dado lo anterior, esta investigación contribuye a la comprensión de la relación existente entre parámetros como lo son el rango etario, formación académica, y tipos de cargo del personal que se accidenta.

Para abordar las brechas detectadas en este estudio se proponen las siguientes acciones futuras:

1. Capacitar a los colaboradores, según sus niveles jerárquicos
2. Revisar perfiles de cargo
3. Reforzar el plan comunicaciones, con foco en efectividad sobre los colaboradores
4. Concebir acciones participativas entre los miembros de la comunidad.
5. Se recomienda además establecer motivaciones individuales y puntuales para cada grupo de trabajo, con distintos tipos de gestión en seguridad, logrando un compromiso pleno y real con ellos mismos, en el concepto de seguridad, y con la organización, que da cumplimiento a sus requerimientos de base. Con esto construir además un sistema de gestión de la seguridad propio, íntegro alcanzable.

Referencias

- Ahumada-Villafañe, I. ., Palacio-Angulo, J., Posada-Lopez, J. ., & Orjuela, I. D. (2019). Percepción del riesgo laboral en trabajadores operativos del sector metalmeccánico. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 4(1), 49-59. <https://doi.org/10.25214/27114406.939>.
- Carrasco Oñate (2017) Experiencias de buenas prácticas laborales en empresas de la Región Metropolitana, publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo Santiago. Chile https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-107599_recurso_1.pdf.
- Código del trabajo (2019). Artículo número 184, Código del trabajo, Chile. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145784.html>
- Fassio, A. (2018). Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones. *Ciencias administrativas*, 6. <https://doi.org/10.24215/23143738e028>

ISO 45001 (2018). Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://www.nueva-iso-45001.com/>

Martínez Buelvas, Laura, Oviedo-Trespalacios, Oscar, & Luna Amaya, Carmenza. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.

Martínez Oropesa, Ciro. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos: ¿un proceso que funciona? *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(241), 424-435. Recuperado en 26 de julio de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000400002&lng=es&tlng=es.

Meliá, J.L. (2007). Seguridad basada en el comportamiento. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas*. Págs. 157-180. España.

Mendoza Moreira (2019) Gestión de la seguridad basada en comportamientos. Ecuador <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1232>

Minauro La Torre (2017) Cultura de seguridad y su relación con el desempeño de la organización Soruco. Perú <https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/906>

PSBC (2021). Sistema de Seguridad Basada en el comportamiento. Recuperado de <https://www.https://sso.connect.coca-cola.com/MO-P-007-Bu-PSBC>

Rivera Porras (2019). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial desde la Perspectiva del Marco Lógico. Colombia <http://www.revistaespacios.com/a18v39n28/a18v39n28p31.pdf>

4 CONCLUSIONES GENERALES

Este proyecto establece que, si bien es complejo se pueden establecer e identificar las motivaciones personales asociadas al comportamiento seguro, y estas son: Estabilidad familiar relacionado con los trabajadores que tiene hijos. Confort laboral, asociado a un trabajo cómodo tanto físico como psicológico. Superación personal asociado además con la oportunidad y voluntad. Beneficios laborales a mediano o largo plazo (asociado a los trabajadores de planta). En tanto para trabajadores a plazo fijo o temporada y un beneficio únicamente económico y a corto plazo. Además, se identificaron los factores causales más relevantes relacionados con eventos de accidentes laborales. En efecto los resultados muestran que: 1) Los denominadores comunes como el rango etario, que, el mayor porcentaje de los accidentados tiene entre 18 y 23 años. 2) Una percepción baja del riesgo y las consecuencias que un evento podría tener. 3) La formación académica y experticia de los trabajadores también es un dato relevante. 4) Los tipos de cargo, relacionados con las actividades a realizar y la exposición al riesgo al que están expuestos.

Además de los anteriores, existe una brecha técnica, de experticia, educacional, sociodemográfica y motivacional relacionadas con el tipo de contrato de cada uno de los trabajadores (planta y temporada) lo que nos permite confeccionar actividades para un plan de acción medible, adecuado y aceptable, que genere compromiso y motivación en la búsqueda del cero accidente. Lo que nos lleva también a que se pueden considerar las relaciones entre los perfiles, cargos y actividades para reconocer sus percepciones de riesgos y la relación directa en los perfiles sociodemográficos.

Dado lo anterior, esta investigación contribuye a la comprensión de la relación existente entre parámetros como lo son el rango etario, formación académica, y tipos de cargo del personal que se accidenta.

Para abordar las brechas detectadas en este estudio se proponen las siguientes acciones futuras:

1. Capacitar a los colaboradores, según sus niveles jerárquicos
2. Revisar perfiles de cargo
3. Reforzar el plan comunicaciones, con foco en efectividad sobre los colaboradores
4. Concebir acciones participativas entre los miembros de la comunidad.
5. Estudiar el conocimiento de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo, para identificar sus necesidades intimas, relacionadas con motivaciones personales.
6. Recolectar la mayor cantidad de Información que puedan ser relevantes para una correcta toma de decisiones. Generando cada vez más un plan de acción acorde a las necesidades de los trabajadores, cumpliendo las normativas legales vigentes.
7. Lo que permite contribuir con la optimización de las operaciones y mejorar la calidad de vida de los colaboradores.
8. Establecer un plan de acción para la gestión de personas, que permita desde un perfil de contratación, implementación de métricas de medición reales y alcanzables, acciones de gestión adecuadas con el objetivo de influenciar en la conducta de los trabajadores para implementar de manera eficaz un programa de seguridad conductual.

La principal contribución es establecer motivaciones individuales y puntuales para cada grupo de trabajo, con distintos tipos de gestión en seguridad, logrando un compromiso pleno y real con ellos mismos, en el concepto de seguridad, y con la organización, que da cumplimiento a sus requerimientos de base. Con esto construir además un sistema de gestión de la seguridad propio, integro alcanzable.

- Saque a la luz y comente claramente, en lugar de ocultarlos, los resultados anómalos, dándoles una explicación lo más coherente posible o simplemente diciendo que esto es lo que ha encontrado, aunque por el momento no se vea explicación. Si no lo hace el autor, a buen seguro lo hará el editor o el profesor corrector.
- Especule y teorice con imaginación y lógica. Esto puede avivar el interés de los lectores.
- Incluya las recomendaciones que crea oportunas, si es apropiado. Por ejemplo, debería incluir una sección adicional a este capítulo como: “4.1 Propuesta para trabajos futuros”, donde usted puede plantear la necesidad de continuar con algunos ejes de investigación que escapaban al objetivo de su tesis, pero que parecen prometedores.
- Y, por encima de todo, evite sacar más conclusiones de las que sus resultados permitan, por mucho que esas conclusiones sean menos espectaculares que las esperadas o deseadas.

4.1 Propuesta para trabajos futuros

Como continuación de este trabajo de tesis, hay varias líneas de desarrollo que quedan pendientes, y en las que es posible continuar trabajando; algunas de ellas, están más directamente relacionadas con este trabajo de tesis y son el resultado de preguntas que han ido surgiendo durante el proceso de investigación, como otras que son más tangenciales a la investigación. A continuación, revisaremos trabajos futuros que pueden investigarse como conclusión de esta investigación:

- Realizar una investigación solo con los trabajadores de planta, actores importantes en el proceso productivo y que pueden también marcar tendencias, lo que permitiría comparar motivaciones y transversalizar resultados.
- Una propuesta importante para un trabajo futuro sería poder avanzar con los planes concretos de motivación con el cargo para establecer una continuidad

laboral del trabajador de temporada, estableciendo un perfil de cargo y un procedimiento de incentivos relacionados con el tiempo de permanencia en la empresa y valoración de su compromiso y gestión.

- Ampliar la investigación para analizar qué pasa con las motivaciones en las otras operaciones industriales de la franquicia, donde además se pueda investigar a otros actores claves.
- Ampliar los métodos utilizados para dar validez estadística a la propuesta, utilizando además otras técnicas cuantitativas.

Las debilidades propias de la investigación de contexto se circunscriben a:

- Para generalizar resultados, la muestra debe ser mayor
- Considerar otras franquicias de las empresas.
- La inestabilidad del contrato de los trabajadores de temporada genera poca motivación e incentivo.
- Analizar más exhaustivamente la utilización de otros instrumentos como encuestas.
- El sesgo que se podría generar en la contratación de algún perfil de trabajador.

5 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS


Ali Asgary, (2016). Business Continuity and Disaster Risk Management in Business Education: Case of York University. AD-minister N^o. 28 enero-junio 2016 pp. 49 - 72 · ISSN 1692-0279, eISSN 2256-4322. DOI: <https://doi.org/10.17230/ad-minister.28.3>

CELEO, (2019). CELEO REDES CHILE LIMITADA. Web corporativa. <http://www.celeoredes.cl/>

- CNE, (2017). Norma técnica de calidad de servicio para sistemas de distribución 2017. Comisión Nacional de Energía. Ministerio de Energía, Gobierno de Chile https://www.cne.cl/wp-content/uploads/2015/06/Norma-T%C3%A9cnica-de-Calidad-de-Servicio-para-Sistemas-de-Distribuci%C3%B3n_vf.pdf
- Cybulski, G. T.. (2016). Business Continuity Management: Return on Investment. Aon Global Risk Consulting
- Dahlhamer, J. M., & D'Souza, M. J. (1997). Determinants of Business-Disaster Preparedness in Two U.S.
- Desai, B., y Sarmiento, J.P. (2015). Special issue: Risking disaster – The role of private investment and public regulation in disaster risk management. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 14(3), 203-204. DOI:10.1016/j.ijdr.2014.09.010
- Erastus Karanja, (2017) "The role of the chief information security officer in the management of IT security", *Information and Computer Security*, Vol. 25 Issue: 3, pp.300-329, <https://doi.org/10.1108/ICS-02-2016-0013>
- Frank Schättera, Ole Hansenb, Marcus Wiensa, Frank Schultmanna (2019). A decision support methodology for a disaster-caused business continuity management. *Decision Support Systems* Volume 118, March 2019, Pages 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2018.12.006>

6 ANEXO: REPORTE DE PLAGIO

El reporte de posibilidad de plagio de este trabajo, con otros trabajos publicados entrega un porcentaje de similitud de: 0%

 **grammarly** Report: MOTIVACIONES PERSONALES y su relacion con la seguridad industrial


MOTIVACIONES PERSONALES y su relacion con la seguridad industrial

by Jose

General metrics

36,212	5,484	5	21 min 56 sec	42 min 11 sec
characters	words	sentences	reading time	speaking time

Writing Issues

 No issues found

Unique Words

Measures vocabulary diversity by calculating the percentage of words used only once in your document

0% unique words

Rare Words

Measures depth of vocabulary by identifying words that are not among the 5,000 most common English words.


0% rare words

Word Length

Measures average word length

0 characters per word

Report was generated on Sunday, Dec 26, 2021, 06:04 PM Page 1 of 23

 **grammarly** Report: MOTIVACIONES PERSONALES y su relacion con la seguridad industrial

Sentence Length

Measures average sentence length

1096.8 words per sentence