

Informe Final Proyecto de Investigación (Código P080-2011)

**Análisis de las variables psicológicas que explican la
ocurrencia de accidentes entre trabajadores
de cosecha forestal
en la Región de la Araucanía**

Investigadores:

Ps. Patricia Ximena Zapata Pavéz
Carlos Jimenez Gallardo
Ps. Carlos Ramirez Inostroza

Fecha Ejecución: Enero a Diciembre 2012

Este proyecto fue realizado con el financiamiento de la Asociación Chilena de Seguridad, a través de la Fundación Científica y Tecnológica, FUCYT.

ÍNDICE

1. RESUMEN	4
2. INTRODUCCIÓN	4
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1 Conceptualización Accidente Laboral	6
3.2 Accidentabilidad en el rubro forestal	8
3.3 Caracterización del trabajador de cosecha forestal.....	9
3.4 Factores externos asociados a la accidentabilidad	10
3.4.1 Clima de seguridad	11
3.4.2 Características de la actividad y condiciones laborales	11
3.4.3 Contratación laboral	12
3.4.4 El envejecimiento de la población laboral	12
3.4.5 La carga laboral	13
3.4.6 Conflicto de rol	13
3.4.7 La capacitación	13
3.5 Factores psicológicos asociados a la accidentabilidad.....	14
3.5.1 Factores de Perceptivos	14
3.5.2 Factores Cognitivos	16
3.5.3 Factores de personalidad	18
4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	20
4.1 Objetivo General:	20
4.2 Objetivos Específicos:.....	20
5. METODOLOGÍA.....	21
5.1 Tipo de Investigación.....	21

5.2	Sujetos y muestra	21
5.3	Técnicas de investigación	22
5.3.1	Entrevista	22
5.3.2	Observación.....	22
5.4	Validez	22
5.5	Procedimiento de análisis de datos.....	22
5.5.1	Transcripción digital	22
6.	RESULTADOS	23
6.1	Afrontamiento a la faena	23
6.1.1	Trabajador no accidentado y estilo de afrontamiento a la tarea	24
6.2	Factores gatillantes de accidentes en la faena	26
7.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
8.	RECOMENDACIONES	35
9.	BIBLIOGRAFÍA:.....	36

1. RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar las variables psicológicas que explican la ocurrencia de accidentes entre los trabajadores de faena de cosecha forestal. Se buscó responder ¿por qué, a pesar de los avances logrados en la gestión preventiva, se observa un aumento en la gravedad de los accidentes?.

La metodología utilizada fue cualitativa, se escogió realizar un estudio descriptivo comparativo en casos particulares, que permitieron distinguir las características personales que diferencian un sujeto de otro con respecto a la accidentabilidad laboral.

La muestra quedó conformada por 10 sujetos, escogidos de forma no probabilística e intencionada, de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Los participantes pertenecen a una empresa forestal de la novena región.

Como técnica de investigación, se utilizó la entrevista y la observación, lo que permitió indagar las variables que se relacionan con la ocurrencia de accidentes laborales.

Se buscó comprender la ocurrencia de accidentes, a través de una perspectiva que explicara las razones subyacentes a la conducta, logrando analizar los aspectos psicológicos relacionados con el fenómeno y elaborar algunas recomendaciones a los empleadores a objeto de mejorar los indicadores de accidentabilidad en faenas de cosecha forestal.

2. INTRODUCCIÓN

Bajo un creciente desarrollo en la llamada responsabilidad social empresarial o corporativa, la seguridad y salud laboral a nivel empresarial, nacional y mundial, muestra un incremento en la asignación de recursos en capacitación e investigación, con el objetivo principal de obtener una optimización de las condiciones laborales que aseguren el bienestar físico, social y psicológico del trabajador (Zaldívar, 2011). A pesar de los esfuerzos y recursos destinados al cuidado de los trabajadores, en la escena mundial se producen anualmente 337 millones de accidentes de trabajo, mostrando una tendencia que se mantiene en los últimos años (Bueno, 2012).

La Organización Internacional del Trabajo (2005, en Gómez 2007), calcula que las pérdidas debidas a indemnizaciones, interrupciones de la producción, días de trabajo perdidos, formación y reconversión profesional, gastos médicos, entre otros aspectos, representan el cuatro por ciento (4%) del producto interno bruto mundial. En algunos países en desarrollo, esta cifra alcanza el diez por ciento (10%) de las pérdidas. Junto con esto cada año mueren más de dos millones de hombres y mujeres por culpa de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La industria forestal juega un rol fundamental en la economía del país, participando con el 2,7% del producto interno bruto (PIB), siendo la segunda actividad económica más importante de Chile, después de la minería. Actualmente las exportaciones forestales alcanzan los US\$ 4.337 millones, lo que representa el 8% del total exportado. A este recurso está asociado un importante patrimonio industrial conformado por plantas de celulosa, aserraderos, plantas de tableros, de partes y piezas de muebles, entre otras. La ocupación en el sector forestal alcanza aproximadamente a 130.000 empleos directos y 200.000 indirectos.

El sector forestal se ha convertido en uno de los motores de la economía chilena, presentando resultados de productividad y calidad reconocidos en los mercados internacionales. Sin embargo, esta innovadora área de la economía, presenta varios desafíos. Uno de ellos es mejorar los índices de rentabilidad del negocio por disminución de los siniestros ocupacionales (Ackerknecht, 2005).

En cuanto a la fuerza laboral, ella ha crecido permanentemente, con oscilaciones menores en desempleo desde 1989 hasta la fecha, vislumbrándose que el sector forestal continuará siendo en el futuro un significativo empleador para trabajadores en operaciones forestales, industrias de la madera y servicios anexos relacionados con el sector. La fuerza laboral está conformada por 116.459 trabajadores, de los cuales 40.032 son operarios que se desempeñan en labores silvícolas y de cosecha forestal (INFOR, 2010). La fuerza de trabajo se estima y distribuye de la siguiente forma: un 39% en silvicultura y extracción, 48% en industria primaria y 13% en servicios como: investigación, docencia, asesorías, protección, control del recurso, comercialización y transporte.

Como consecuencia del crecimiento experimentado por el sector, la fuerza laboral ha debido adaptarse a nuevas tecnologías y mayores exigencias de productividad y calidad. Esta adaptación involucra aspectos relacionados con la seguridad de los trabajadores, debido a que éstos pueden estar sometidos a condiciones de riesgo y acciones inseguras al no contar con la suficiente capacitación y especialización que demandan los procesos productivos actuales.

Según la Dirección del Trabajo (2005, en Gómez 2007), los riesgos más comunes en las faenas forestales ocurren durante la cosecha de madera, en la cual se registran accidentes graves y mortales por golpes, caídas de árboles y cortes, en el uso de maquinarias como motosierra, trineumático, skidder y en torres de madereo.

El Informe de Accidentalidad Benchmarking de Empresas Forestales CORMA para el período 1994–2006 señala que en cosecha, el cargo de motosierrista concentra el 40,5% de los accidentados, luego siguen los estroberos con un 23,2%, y los hacheros con un 22,5%.

A partir de lo señalado, se consideró relevante realizar un estudio que pudiera dar cuenta de las variables que inciden en la ocurrencia de accidentes entre los trabajadores de faena de cosecha forestal, al considerar que, aún con los avances tecnológicos, el amplio

conocimiento respecto de la importancia de la seguridad en el desarrollo y ejecución de las faenas, así como, el aumento de la capacitación y equipamiento de los trabajadores, los accidentes siguen sucediendo, generando un impacto no solo a nivel económico en el país, sino también a nivel social.

Tomando en cuenta la naturaleza de la información, se optó por realizar un estudio cualitativo, recogiendo la información a partir de entrevistas y observación de campo en faenas de cosecha forestal durante el año 2012. Para este fin, se contó con el apoyo de CORMA Región de la Araucanía, así como con la Empresa Bosques Cautín, que tiene faenas en la región.

3. MARCO TEÓRICO

En relación al desarrollo teórico de seguridad y salud laboral, existe una marcada orientación en la identificación de factores provenientes del medio externo como causantes o agravantes de la condición de riesgo en el ámbito ocupacional. Cuenca (2002, en Gómez 2007) argumenta que el contexto y las condiciones en las cuales se desempeña el trabajo, constituyen un aspecto al que hay que prestarle especial atención, señalando además, que la prevención de los accidentes y riesgos laborales consiste en controlar y evitar que se susciten una serie de factores.

Por otra parte, cabe mencionar que en el ámbito de la administración y las organizaciones se observa una tendencia a estudiar aspectos o comportamientos positivos más que negativos, por lo que las publicaciones persiguen en su mayoría la comprobación de los factores que promueven o se encuentran asociados a la seguridad y salud laboral, más que factores incidentes en la accidentabilidad (Patlán, Navarrete y García, 2010).

De acuerdo a lo antes señalado, se busca esclarecer los factores que estarían asociados a los riesgos en la seguridad y salud laboral, pretendiendo formular una aproximación teórica de los factores más específicos de la accidentabilidad, para posteriormente realizar una extrapolación al sector forestal.

3.1 Conceptualización Accidente Laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (1998, en Carrasco 2008), el accidente laboral se define como un suceso derivado del trabajo o que ocurre dentro del mismo y que acarrea lesiones mortales o no mortales, los que pueden ser categorizados en accidentes del trabajo, accidente de trayecto y enfermedad profesional (Brahm; Singer; Valenzuela y Ramírez, 2011).

Lackington (1981, en Carrasco 2008), identifica dos elementos que conforman el ambiente de trabajo, primero las personas, denominado componente humano y segundo, los medios

físicos de trabajo. De la interacción entre estas dos variables se derivan cuatro factores constitutivos del accidente:

- La fuente del accidente, la cual hace referencia a la labor que efectúa el trabajador dentro del quehacer al momento de accidentarse.
- Los agentes del accidente: son los elementos físicos o materiales que interactúan directamente en el desarrollo del suceso que tiene como desenlace el accidente.
- La causa del accidente, que tiene relación con el elemento humano o material que provoca el accidente. Dentro de las causas se distinguen dos conceptos, de acuerdo al elemento causante del accidente:
 1. El acto inseguro: la causa del accidente procede del elemento humano, debido principalmente a conductas imprudentes del trabajador. Este concepto involucra aspectos del comportamiento del operario con respecto a su trabajo, tales como, la ignorancia del peligro, negligencia, distracción, entre otras.
 2. La condición insegura: el causante del accidente proviene del elemento material. Dentro de estas condiciones se pueden citar causas como partes defectuosas, máquinas y herramientas con escasa mantenimiento, etc.
- Tipo de accidente: se refiere a la forma en que se genera el contacto del accidentado con el objeto o sustancia que ocasiona el accidente.

Teorías de la Accidentabilidad Laboral

A partir de los datos de accidentes evidenciados en el ámbito laboral, se han desarrollado insumos teóricos que contribuyen a la búsqueda de explicaciones sobre la accidentabilidad de los trabajadores, permitiendo predecir y explicar las causas de estos, además de aportar en la identificación y aislamiento que permitan en última instancia, eliminar los factores causales o favorecedores de los accidentes laborales (Vera, Varela, y Marcía, 2010). De acuerdo con esto, los mismos autores señalan que algunas de las teorías sobre la causalidad de los accidentes que se han considerado y desarrollado a nivel teórico son:

- Teoría de la causalidad múltiple: esta teoría defiende que por cada accidente pueden existir numerosos factores, causas y sub-causas que contribuyen a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provocan accidentes. La principal aportación de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, es el resultado de una única causa o acción (Vera, Varela, y Marcía, 2010).
- Teoría de la casualidad pura: se refiere a que todos los trabajadores, de un conjunto determinado, tienen la misma probabilidad de sufrir un accidente. Según esta teoría, todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos fortuitos (Vera, Varela, y Marcía, 2010).
- Teoría de la probabilidad sesgada: se basa en el supuesto de que, una vez que un trabajador sufre un accidente, la probabilidad de que se vea involucrado en otros en el futuro aumenta o disminuye respecto al resto de los trabajadores. Según esta teoría el desarrollo de acciones preventivas para evitar accidentes es escaso o nulo (Vera, Varela, y Marcía, 2010).

- Teoría de la propensión al accidente: de acuerdo con ella, existe un subconjunto de trabajadores, en cada grupo general, cuyos componentes corren un mayor riesgo de padecerlo. De acuerdo con Vera, Varela, y Marcía (2010), se trata de una teoría que no goza de la aceptación general de la comunidad.

3.2 Accidentabilidad en el rubro forestal

Convertido en uno de los pilares de la economía chilena, el sector forestal ha presentado resultados de calidad y productividad de reconocimiento internacional mostrando favorables avances en los últimos cuarenta años en materia de sistemas salud y seguridad ocupacional, no obstante, la aún débil institucionalidad forestal, la deuda social del sector forestal y las aún limitadas iniciativas por parte de los propios trabajadores, indican que el sector forestal de Chile, aun no logra estándares de países desarrollados en Seguridad y Salud Laboral (Ackerknecht, 2006: 2010).

El sector forestal está conformado por diversas actividades, cuya importancia se organiza en función de la economía global, desde la explotación forestal y la industrialización de los productos forestales del bosque, hasta sus respectivos servicios e infraestructura, dividiéndose en cuatro grandes actividades establecidas: silvicultura y cosecha con la mayor ocupación de 118.099 trabajadores, luego está la industria primaria, con una ocupación de 31.693, posteriormente está la industria secundaria, que posee 29.742 trabajadores, y por último, están los servicios que emplean a 15.432 personas (Arez, Gysling, Pardo y Soto 2011; Ackerknecht, 2010).

En el año 2010 el sector forestal presentó una tasa de accidentabilidad del 6,18%, siendo la industria primaria y secundaria, conformada por 1.060 empresas, donde se encuentra la situación más problemática, con 2.748 accidentes anuales y una tasa de accidentabilidad del 7,27 %.

Aunque en los últimos años este rubro ha logrado disminuir los accidentes, aún queda por trabajar en actividades como aserraderos, talleres de acepilladura entre otros, debido a que presentan una gran cantidad de accidentes anuales, alrededor de 1427 personas. La tasa de accidentabilidad anual más preocupante se encuentra en la actividad de fabricación de envases de madera, caña y otros productos, con un 15,97%, con una cantidad de 582 trabajadores distribuidos en 24 empresas (Arez, Gysling, Pardo y Soto, 2011).

En la silvicultura y cosecha, conformada por 887 empresas, se presentaron en el año 2010, 621 accidentes laborales y una tasa de accidentabilidad equivalente al 3,72%, en donde específicamente el trabajo en extracción de madera obtuvo la mayor cantidad de accidentes con 330 personas y una tasa de accidentabilidad de 3,95% (Arez, Gysling, Pardo y Soto, 2011).

Según la Dirección del Trabajo (2005, en Carrasco 2008), los riesgos más comunes en las faenas forestales son durante la cosecha de madera, en la cual se registran accidentes

graves y mortales, debido al peligro que genera la manipulación de maquinarias como motosierra, trineumático, skidder y en torres de madereo. Este último rubro del sector forestal tiene ciertas características propias del trabajo que estarían propiciando los accidentes laborales, como por ejemplo: la actividad se desenvuelve primordialmente en sectores alejados de las zonas urbanas, lo que dificulta la accesibilidad de ciertos servicios como educación, salud y comercio. Además, cuando el trabajo demanda un traslado a campamentos al aire libre, las distancias y limitaciones aumentan considerablemente, conviviendo diariamente con peligros naturales, como terrenos irregulares o fangosos, vegetación densa y una serie de agentes biológicos (Avaria 1979, en Carrasco 2008).

3.3 Caracterización del trabajador de cosecha forestal

Según la Dirección del Trabajo (2005, en Carrasco 2008), el trabajador forestal es aquel que realiza labores directas de roce, plantación, poda, raleo, corta, aserreo, madereo, cuidado y explotación de bosques, bajo las órdenes del dueño del predio, obra o faena, o de su contratista o subcontratista. Asimismo se señala que el trabajador forestal cumple con una jornada de trabajo definida según estación del año y características climáticas de la zona, teniendo por ello derecho a una remuneración convenida y determinada.

Se hace necesario mencionar que históricamente la fuerza de trabajo forestal ha sido mayormente masculina, aunque en los últimos años su composición se ha visto modificada por el gradual ingreso de la mujer, alcanzando entre un 11% y 15% de ocupación. Los sectores que ocupan están caracterizados por los trabajos prolijos o los que requieren mayor delicadeza y precisión, como investigación, desarrollo y planificación, en la supervisión, prevención de riesgo o trabajos que requieran gran pericia en el manejo de instrumentaría, siendo relevantes sus aportes en la genética aplicada (Ackerknecht, 2010).

En un estudio realizado a 1446 trabajadores del área forestal, Olate y Durán (2006), indica que un gran porcentaje de los trabajadores encuestados mantiene la economía del hogar, con cónyuges o parejas que no trabajan, teniendo uno o dos hijos. Por otro parte, se señala que un número importante de trabajadores se encontraría debajo de la línea de la pobreza.

En relación a la escolaridad de los trabajadores, el mismo estudio señala que las nuevas generaciones presentan mayor nivel de estudios, debido a los cambios propios de escolaridad en el país, evidenciándose baja escolaridad en los trabajadores entre los 37 y 48 años y un descenso considerable en la escolaridad de los trabajadores mayores de 49 años. Los autores mencionan que la escolaridad es un elemento que condiciona el desempeño del trabajo, la capacidad de comprensión de instrucciones, la superación a través de capacitación y el estatus social.

En concordancia a lo antes señalado los que presentan el menor nivel educacional son los trabajadores en cargos de motoserista y boyerizo, en contraste con los operadores de alta mecanización, que son los que presentan mayor escolaridad de enseñanza media y estudios en institutos profesionales. Esta situación es seguida por los trabajadores en

cargos de liderazgo y estrobero, los cuales también presentan una mayor cantidad de trabajadores sólo con estudios de nivel básico (Olate y Durán, 2006).

En relación a la edad de los operadores forestales, los trabajadores con un mayor número de años en el rubro, poseen mejor calificación y destreza adquirida por la experiencia, lo que permite una mayor estabilidad laboral y especialización, que los aleja de otras actividades productivas. Luego le siguen los desramadores, boyeros y motosierristas. Los trabajadores más jóvenes son los podadores, ya que esta actividad requiere de personas ágiles y livianas (Olate y Durán, 2006).

Según los mismos autores alrededor de un 90% de los trabajadores forestales consideran que tiene alguna capacitación, entre ellos están los motoserristas, cargos de liderazgo y operarios de alta mecanización, con un porcentaje un poco menor del 60%, están estroberos y boyerizos. Sin embargo, entre un 80% y 90% de los trabajadores forestal expresan la necesidad de capacitarse aún más, esto se debe a que la mayoría de los trabajadores percibe como altamente riesgosas las condiciones del trabajo forestal (Olate y Durán, 2006).

Otro factor característico de los trabajadores forestales chilenos, es que tienen una capacidad aeróbica superior al promedio de la población laboral chilena. Sin embargo, sólo utilizan el 27% de ella, mientras que los operarios europeos trabajan al 50% de su capacidad. Este factor es de relevancia debido a que la capacidad aeróbica está altamente relacionada al rendimiento físico, lo cual es una característica preponderante en los medios del trabajador forestal (Otero 1984, en Carrasco 2008).

3.4 Factores externos asociados a la accidentabilidad

La salud de los trabajadores está relacionada al tipo de actividad profesional, a las condiciones en las que la misma es desempeñada, a la división y organización del trabajo, al contenido de la tarea, a las relaciones de poder, supervisión y otros (Lopes, De Mattia y Souza, 2012).

Gil-Monte (2012), argumenta que el origen causal del problema en las situaciones de riesgo, como enfermedades y accidentes, no se encuentra en el individuo, sino que suele estar en el entorno, siendo éste el lugar de donde provienen dichas situaciones de riesgo debido a un mal diseño y ordenación del trabajo. Estos riesgos en el trabajo surgen debido a condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Por otra parte, los factores fundamentales del entorno de trabajo son causa directa de los daños, tanto en forma de enfermedad como de accidentes profesionales y son clasificados por el daño que provocan ya sea como carácter de enfermedad o relacionado con el accidente de trabajo (Vera, Varela y Marcía, 2010).

Al considerar los factores de riesgo de las diferentes ocupaciones, se hace necesario una conceptualización clara de estos, los cuales de acuerdo con Vera, Varela y Marcía (2010),

se definen como: *"Todos los objetos, elementos, fenómenos, circunstancias, condiciones y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia dependen de la eliminación o control del elemento agresivo"*. A continuación se detallarán los factores de riesgos asociados a la accidentabilidad:

3.4.1 Clima de seguridad

Clarke (2006, en López-Araújo, y Osca 2010), menciona que uno de los factores organizacionales que tiene mayor relación con la accidentabilidad laboral es el clima de seguridad, concepto que se refiere a las actitudes y percepciones de la gerencia y de los trabajadores sobre las prácticas y procedimientos de seguridad de la organización. Por otra parte, Zohar (1980, en Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández 2008), define el clima de seguridad como las percepciones compartidas que los trabajadores tienen acerca de aspectos relacionados con la seguridad en su ambiente de trabajo, prestando especial atención a las actitudes y conductas que muestran supervisores y directivos. Así también, el autor menciona acerca de los vínculos importantes, por una parte, entre el clima de seguridad y variables de nivel individual como la proporción de accidentes, las actitudes hacia la seguridad, las atribuciones causales de seguridad y las conductas seguras (Zohar 1980, en Díaz, et.al 2008).

Un clima de seguridad incrementa la conciencia de los trabajadores con respecto a los riesgos a los que se exponen, lo que se correlaciona con comportamientos y actitudes más seguras y con la reducción de conductas imprudentes causantes de lesiones y accidentes, generando además una orientación a la búsqueda de conocimiento respecto a la conducta de normas formales e informales de seguridad establecidas. Dicho de otra manera, fomenta la interacción con los pares, en búsqueda de integrar la cultura dominante, siendo en este caso, la seguridad (López-Araújo, y Osca, 2010). En consecuencia, el papel del clima de seguridad y de salud laboral, es de mediador entre diferentes aspectos organizacionales como el apoyo social y los accidentes laborales (López-Araújo, y Osca, 2010).

Al revisar estos aspectos en el ámbito forestal, Olate y Durán (2006), plantean que en las faenas forestales existe una estructura administrativa deficiente y una alta rotación interna como externa, con mala comunicación jerárquica, lo que generaría una despersonalización, una baja orientación social del trabajador, la inexistencia de acciones correctivas por parte de las empresas ante accidentes, un incumplimiento de normativas de seguridad, una deficiencia de capataces en relación a la cantidad de trabajadores asignados, una fiscalización defectuosa, una identificación negativa con el estatus laboral, etc. lo que evidenciaría problemas en la generación de una cultura de seguridad en las faenas forestales, capaz de transmitir ambientes seguros y saludables a sus integrantes.

3.4.2 Características de la actividad y condiciones laborales

Uno de los factores más estudiados responde a las características propias del desarrollo de la actividad laboral y sus condiciones. En el caso del sector forestal, las condiciones laborales particulares estarían propiciando los accidentes laborales, debido a las condiciones adversas a las que se ven enfrentados los trabajadores del rubro, como por ejemplo: manejo de maquinaria pesada y peligrosa, mala alimentación, contacto con factores químicos y biológicos peligrosos, condiciones climáticas adversas, en campamentos improvisados, con un alto gasto energético, etc. (Avaría 1979, en Carrasco 2008).

3.4.3 Contratación laboral

De acuerdo con Gil-Monte (2012), las nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo más precarios junto con la tendencia a la producción ajustada, y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo, generan ambientes de riesgo para las personas. Los trabajadores con contratos precarios suelen realizar tareas más peligrosas, en peores condiciones, y recibir menos capacitación. El autor afirma que la falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador, gatillando accidentes y malestar laborales.

En el sector forestal, el sistema de salario a trato dificulta la experimentación o cambios de los métodos de trabajo, sumado a la urgencia con que normalmente se realizan las faenas forestales debido al establecimiento de plazos y multas de partes de las empresas mandantes. Además en el mismo escenario existen varios aspectos que agravan la situación, como la extensión de la jornada de trabajo hasta 10 a 11 horas diarias, la temporalidad de las faenas, la rotación en el lugar de trabajo, el bajo nivel de remuneraciones, entre otras (Avaría 1979, en Carrasco 2008).

3.4.4 El envejecimiento de la población laboral

El envejecimiento de la población laboral activa y el retraso en la edad de jubilación, convierte a estos trabajadores en un grupo de mayor vulnerabilidad frente a la carga mental y emocional que traen consigo determinadas demandas provenientes tanto de su entorno social como de trabajo (Zapata y Canet, 2009).

En el sector forestal, al igual que en el resto, la población laboral está envejeciendo. Zapata y Canet (2009), señalan que la alta mecanización de las operaciones forestales y la automatización progresiva han aumentado los impactos en los trabajadores, incrementando la gravedad de las lesiones. Así también, se evidencia un alza permanente de la gravedad en los accidentes según avanza la edad de los trabajadores, lo que se vería explicado por la pérdida natural de vitalidad en las personas a medida que van envejeciendo.

A pesar de lo anterior, existe una marcada tendencia a disminuir la frecuencia de accidentes conforme avanza la edad, pudiéndose explicar por el alejamiento de las

actividades más peligrosas del personal de mayor grupo etareo, o bien, por la madurez en el auto cuidado o una mejor conducta preventiva (Zapata y Canet, 2009).

3.4.5 La carga laboral

Otro factor es la intensificación del trabajo, la necesidad de manejar cantidades de trabajo cada vez mayores y bajo una mayor presión en el ámbito laboral. Las estadísticas señalan que las personas tienden a trabajar más horas para finalizar sus tareas (Gil-Monte, 2012). El mismo autor refiere que el estrés laboral provocado por el aumento de la carga laboral, junto con las mayores exigencias sobre un menor número de trabajadores, repercutirían de forma negativa en la salud y la seguridad de los, generando mayor índices de accidentabilidad.

El desempeño juega un papel destacado en la carga laboral del trabajador, debido a que la conducta humana, es la causa principal de los accidentes de trabajo. Así, en el ámbito de la seguridad se ha asociado la ocurrencia de incidentes y accidentes con la realización de conductas inapropiadas y, por tanto, con un desempeño inadecuado (Gil-Monte, 2012).

Respecto a la relación estrés y accidentabilidad, Cooper y Kelly (1984, en López-Araújo y Osca 2010); Sutherland y Davidson (1989, en López-Araújo y Osca 2010), observan que trabajar con exceso de presión aumenta los riesgos, por los efectos del estrés en el desempeño de la tarea, así también, comentan que en reiteradas ocasiones la seguridad se encuentra vinculada con objetivos como la rapidez o la reducción de costos. Glasscock, Rasmussen, Carstensen y Hansen (2006, en López-Araújo y Osca 2010) observan que los síntomas de estrés son predictores de los accidentes en el trabajo.

3.4.6 Conflicto de rol

El desequilibrio y conflicto generan una incompatibilidad entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas. Los empleos precarios, con excesiva carga de trabajo, sumado a horarios laborales variables o impredecibles, sin que se le permita al trabajador ajustarlos a sus necesidades personales pueden provocar conflictos en la vida profesional y privada del trabajador, con efectos perjudiciales para su salud, en sus procesos atencionales y de procesamiento incurriendo en accidentes laborales (Gil-Monte, 2012).

3.4.7 La capacitación

La capacitación es un factor externo importante en la incidencia de los accidentes laborales, debido a que la gran parte de los accidentes ocupacionales corresponden a métodos incorrectos, desconocimiento técnico y falta de habilidad de la masa laboral. El trabajador por falta de conocimiento, tiende a imitar, experimentar e improvisar, generando eventos susceptibles de transformarse en accidentes (Carrasco, 2008).

En un estudio citado por Otero (1984, en Carrasco 2008), se demuestra que el 100% de los trabajadores que sufrieron accidentes más de una vez, no poseían ningún tipo de capacitación y el 90% de los trabajadores que poseían capacitación no sufrieron ningún accidente, mostrando directa relación entre la frecuencia de accidentes y la capacitación de los trabajadores.

Según Olate y Durán (2006), las capacitaciones actuales en el sector forestal son insuficientes y documentan que el trabajador no se siente seguro de sí mismo a pesar de las capacitaciones recibidas, argumentando que, a pesar de tener capacitación, no queda garantizado el adecuado desempeño en el cargo de manera segura. Los autores refieren que lo realizado en capacitación hasta la actualidad es insuficiente para garantizar lo demandado por el sector.

3.5 Factores psicológicos asociados a la accidentabilidad

Es relevante considerar una serie de elementos presentes en los trabajadores, como el cansancio diario, la mala alimentación y la falta de estímulos recreativos ya que estos generan altos niveles de fatiga y estrés, tornando la vida laboral en monótona y desgastante. Además se suele trabajar con mal tiempo y en las operaciones mecanizadas, cada vez es más habitual continuar trabajando por la noche. Este desgaste del trabajador tanto corporal como psíquico provoca una condición de riesgo y una potenciación de la ocurrencia del accidente (Avaria 1979, en Carrasco 2008).

Normalmente las situaciones son moldeadas por las acciones de la colectividad, posibilitando la generación de perfiles patológicos para los diferentes grupos de trabajadores, lo que caracteriza el fenómeno como dinámico, dependiente e históricamente determinado (Lopes, De Mattia y Souza, 2012).

En la literatura referente a los aspectos internos de los individuos asociados a la accidentabilidad laboral en el ámbito forestal, existe una clara deficiencia teórica para el contexto chileno.

Al desarrollar una revisión de los factores individuales e internos implicados en la accidentabilidad, se hace necesario considerar en primera instancia que no todos los trabajadores se comportan o reaccionan de igual manera ante las exigencias del trabajo y sus factores de riesgo. Gálvez, Mingote y Moreno (2010) mencionan que, a pesar de los esfuerzos y recursos invertidos por los sectores laborales de controlar los factores de carácter organizacional, es el trabajador en su totalidad, con su personalidad y sus recursos, el que amortigua las exigencias de su entorno, resaltando la importancia del individuo en el proceso de seguridad y salud laboral, asegurando que sin la consideración de estas variables individuales los programas son y serán ineficaces. A continuación se detallarán los factores internos asociados a la accidentabilidad:

3.5.1 Factores de Perceptivos

En las investigaciones de seguridad laboral la percepción ha tenido un auge interesante en las últimas décadas, pues se le concibe como un elemento que tienen cualidades de poder potenciar y mejorar las intervenciones y prevenciones (Vera, Varela y Marcía, 2010).

Ho (2005, en López-Araújo y Osca 2010); Martín, Luceño, Jaén y Rubio (2007), concluyen en sus respectivos estudios que las percepciones de los empleados sobre la seguridad en el lugar de trabajo, se relacionan significativamente con los índices de accidentabilidad, lo que genera naturalmente el cuestionamiento sobre la real importancia e influencia de los procesos cognitivos sobre la generación de ambientes laborales más sanos y seguros.

No todos los trabajadores perciben de la misma manera los factores de riesgo de su entorno laboral, variables como el grado de estrés, de fatiga y de insatisfacción, así como otros factores referidos a la salud del trabajador, son aspectos importantes a tener en cuenta a la hora de evaluar adecuadamente los niveles de SSL (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007).

Autores como Martín, Luceño, Jaén y Rubio (2007), mencionan que la personalidad del trabajador influye en la percepción del entorno laboral, es así, que los trabajadores que presentan un patrón motivacional caracterizado por un compromiso elevado y una alta necesidad de aprobación tienen un mayor riesgo de experimentar tensión, fatiga y frustración debido a un intercambio no simétrico con el entorno laboral. Igualmente, los sujetos que presentan una afectividad negativa tienen una percepción más negativa de sí mismos y del mundo que les rodea, por lo que perciben los factores de riesgo de forma más adversa, volviéndose más vulnerables, constituyendo así un factor de riesgo de ansiedad, depresión y estrés laboral. Por otra parte, el afecto negativo es una dimensión general de distrés subjetivo e incluye una variedad de estados emocionales que potencialmente provocarían una alteración en la ejecución y desempeño de la tarea, más específicamente en los riesgos de sufrir accidentes laborales (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007).

En otras investigaciones se ha comprobado que los trabajadores con un elevado rasgo de ansiedad se caracterizan por presentar una propensión ansiosa, que les lleva a percibir las situaciones como amenazantes y, por tanto, a elevar su estado de ansiedad, afectando directamente los procesos atencionales necesarios para poder desempeñarse de manera adecuada y segura en las actividades del ámbito laboral (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007). De acuerdo a lo antes señalado, los autores dan relevancia a los siguientes abordajes:

Primero, los trabajadores que han sufrido un accidente perciben menor apoyo social por parte de compañeros y superiores y escaso control sobre su trabajo en comparación con los trabajadores que no han sufrido ningún accidente laboral. Segundo, los trabajadores estresados, enfermos y fatigados tienen una percepción más adversa de todos los factores de riesgo. Es decir, perciben menor apoyo organizacional, menores recompensas, menor control sobre su trabajo y mayores demandas cognitivas. De igual manera el estrés

provoca fatiga, la que contribuye a una percepción negativa del entorno laboral, provocando un círculo vicioso que tiñe la percepción y comportamiento del trabajador.

Otro aspecto relevante en términos perceptivos hace alusión al sesgo cognitivo encontrado en la literatura en relación con los accidentes de trabajo, en un intento por dar explicación a las conductas inseguras y a la existencia de procesos cognitivos que subyacen a la propensión de accidentes laborales (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007).

Weinstein (1989, en Brahm, Singer, Valenzuela y Ramírez 2011), hace referencia a este concepto, y explica que las personas generan estimaciones erradas respecto del futuro, en particular desestimando los riesgos reales, la naturaleza y la severidad de los accidentes. Esto, conocido como el sesgo de optimismo o sesgo positivo, genera que la demanda y la oferta por servicios de Seguridad y Salud Laboral sean menores a los niveles esperados y que el comportamiento de los trabajadores no logre una autorregulación en esta temática.

Por otra parte, autores como Camerer y Lovallo (2000, en Cortada 2008); Oskamp, (1965, en Cortada 2008), describen que el sesgo de sobreconfianza puede ser definido como un error sistemático de calibración subjetiva de éxito en la toma de decisiones bajo incertidumbre, error que consiste en la sobreestimación del éxito de las propias decisiones.

Contrario a lo esperable, los trabajadores que poseen mayor tiempo desempeñándose en empresas silvícolas y de cosecha, se accidentan con mayor frecuencia, lo que es explicado por la excesiva confianza que experimentan los trabajadores al momento de ejecutar las actividades, confianza que se transforma en acciones inseguras que facilitan la existencia de un accidente. Así, la actitud desafiante de estos trabajadores, quienes tienen la convicción de ejecutar bien sus tareas, dificulta el proceso de aprendizaje, la adopción de mejores técnicas de ejecución del trabajo, o incluso de procedimientos orientados a mejorar la seguridad de ellos mismos (Carrasco, 2008).

En esta línea, Murray, Fitzpatrick y O'Connell (1997, en López-Araújo y Osca 2010), señala que la ansiedad reduce la atención incrementando el riesgo de sufrir lesiones. En la misma dirección, concluye que la preocupación o la ansiedad pueden hacer que se preste menos atención al trabajo, aumentando la probabilidad de accidentes y/o incidentes laborales. Esto muestra la importancia de los procesos cognitivos en todo el comportamiento humano y por consecuencia en el comportamiento inseguro.

3.5.2 Factores Cognitivos

Autores como Dolan, García y Díez, 2005 y Bresó (2008, en Duran 2010) incorporan algunos factores emocionales y cognitivos que pueden actuar como amortiguadores de las condiciones del contexto y del estrés percibido. Tales factores son la autonomía, percepción de autoeficacia y de autoestima. Esta última es un factor relevante para la percepción anteriormente descrita.

La autoestima es considerada como la actitud valorativa que una persona tiene hacia sí misma, o el componente afectivo de la actitud hacia uno mismo. Esta influye en la autorregulación de la conducta, mediando en la toma de decisiones, influyendo en la elección de objetivos y en el establecimiento de planes de actuación. (Ramos, 2012)

Es necesario mencionar que las demandas cognitivas exigidas en el desempeño de una amplia gama de actividades y puestos de trabajo, hacen que el concepto de carga mental adquiera una importancia significativa tanto para la prevención de riesgos laborales, como para el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, que se ve afectado en los accidentes laborales (Rolo, Díaz y Hernández, 2009).

Como ha sido señalado con anterioridad, Rolo, Díaz y Hernández (2009), sostienen que los distintos factores de riesgo generan estrés y fatiga mental, lo que conlleva disminución del desempeño y reducción de la atención, lentitud de pensamiento y, en ocasiones, un aumento en el número de errores, olvidos y confusiones que, a su vez, llevan a un aumento de la probabilidad de que ocurran accidentes laborales, en concordancia con esto, Gil-Monte (2012), establece que las principales causas de los accidentes se deben a distracciones, descuidos, perdidas y faltas de atención, trabajar rápido, cansancio o fatiga mental y física.

La construcción teórica del concepto de carga mental posee dos grandes modelos, diferenciados por Cañas (2004, en Rolo, Díaz y Hernández 2009), quien los establece de acuerdo a sus semejanzas y diferencias, denominándolos como teorías o modelos que hacen referencia a la carga mental ocasionada por factores exógenos, derivados de la dificultad y características de la tarea, a diferencia de los modelos centrados en factores endógenos, referidos a las características individuales del trabajador.

La relevancia del constructo de carga mental en el ámbito de la seguridad y salud laboral se debe a que éste administra, integra y se vincula con varios factores que han sido tradicionalmente investigados (Gaillard, 2001; Gopher y Donchin, 1986; Jex, 1988; Moray, 1979; Mulder, 1979 y Sanders, 1979, en Rolo, Díaz y Hernández 2009). Los autores, dan énfasis a la relación entre la información procesada por el operador y las dificultades para tomar decisiones, la relación producida entre la carga mental y las demandas planteadas en tareas perceptivo-motoras, lo que sucede entre la tarea y el tiempo necesario para que la persona elabore, en su memoria, las respuestas ante una información recibida, las limitaciones de las estructuras de procesamiento de información humana, de igual manera la evaluación que el operador hace de la carga atencional necesaria para mantener un nivel de ejecución adecuado, las demandas objetivas impuestas por la tarea, o por el juicio subjetivo realizado por el trabajador que se enfrenta a esas demandas de la tarea y, por último, las consecuencias de las limitaciones en la capacidad de procesamiento de la información por parte del operador. Aunque este concepto se encuentra en desarrollo, existe acuerdo en determinar que la carga mental subjetiva es consecuencia de tres dimensiones o factores: a) los aspectos relacionados con la presión temporal de la tarea, como el tiempo disponible para ésta, el tiempo estimado que se necesita, entre otros; b) la cantidad de recursos de procesamiento que demanda la tarea, como los recursos

cognitivos, sensoriales, atencionales y motores; y c) los aspectos de naturaleza emocional como la afectividad, fatiga, frustración, miedo, etc. (Rolo, Díaz y Hernández 2009).

3.5.3 Factores de personalidad

El análisis de la personalidad, principalmente en el ámbito laboral, tiene una larga tradición, especialmente en la selección de personal y en el desarrollo de competencias vinculadas al sector. Aun así, en el último tiempo se ha estudiado la personalidad con el objetivo de identificar las características personales relacionadas con la seguridad, para lograr así una disminución de los accidentes laborales (Lemming, Johnson y Foster, 2008).

En búsqueda de establecer un perfil del trabajador con mayor propensión a sufrir accidentes, E.G., Cellar, Nelson, York, y Bauer, 2001; Hanson, 1988; Wallace y Vodanovich, 2003; Kamp y Krause, 1997; Clarke, 2006 y Hanson (1988, en Lemming, Johnson y Foster 2008), establecen que las características personales específicas describen a un sujeto que carece de atención a los detalles, que no tiene un buen manejo del estrés y de la ambigüedad, que tiene dificultades en el plano interpersonal, individualista, extrovertido y que gusta de llamar la atención.

Los mismos autores han desarrollado un perfil del trabajador que genera una predisposición a las conductas de salud. Dicho perfil describe a una persona que maneja las situaciones estresantes adecuadamente, tolerante y considerado, ordenado, confiable y paciente, tranquilo y reservado. A pesar de las limitaciones con las que cuenta dicho estudio, es un acercamiento a la estimación de factores personales que logren explicar el comportamiento en relación a la seguridad y salud laboral (Lemming, Johnson y Foster, 2008).

Al conocer y estipular teóricamente las características de los distintos trabajadores, la personalidad proporciona un medio para la explicación y medición de las diferencias encontradas en los individuos ante situaciones laborales con riesgo de accidente y como estos pueden expresar ciertas conductas en diferencia a otros individuos de su medio circundante.

Al momento de comprender los distintos enfoques explicativos de la personalidad y con el fin de satisfacer las demandas de la investigación, se torna relevante atender un modelo teórico caracterizado por lo disposicional, lo cual hace referencia a los aspectos de la personalidad que son estables, o conjunto de rasgos que hacen a las personas diferentes entre sí (Larsen y Buss 2005). Por otra parte, los mismos autores señalan que el énfasis relevante de la teoría disposicional se refiere a la medición precisa de rasgos y capacidades de los individuos, por medio del uso de técnicas cuantitativas para medir y estudiar la personalidad.

En el caso de Murray (1948, en Lagos, González y Moreno, 2008), define la personalidad como una variable de reacción social, la cual se encargaría de mediar las exigencias de satisfacción de necesidades con las demandas sociales. Este autor coloca énfasis en la

forma en que los individuos difieren entre sí en función de las necesidades básicas, como la forma en que algunas personas tienen una necesidad más intensa y duradera para el logro que otras. Murray (1938, en Bermúdez, Pérez y Sanjuán 2005), también enfatiza los procesos motivacionales y emocionales, siendo postulados esenciales de su teoría una visión holística del organismo, cuyas partes se encuentran mutuamente relacionadas. Así también, considera relevante que dicho organismo en todo momento se encuentra inmerso en un entorno, por lo que para cualquier descripción deben considerarse ambos determinantes (organismo y entorno) de forma integrada y conjunta.

Motivos y Necesidades

De acuerdo al constructo dinámico de la personalidad, Larsen y Buss (2005), señala elementos basales para la expresión de una determinada conducta, o manifestación de ciertas características individuales de la personalidad, siendo estos elementos **motivos** y **necesidades**. Los motivos de manera general y con frecuencia, se encuentran basados en los estados de tensión de un individuo, las necesidades. Al considerar los motivos, estos tienen características de estados internos, causados generalmente por una deficiencia, es así, que dirigen y estimulan determinados comportamientos hacia metas específicas, diferenciándose en intensidad de acuerdo a las características de la persona y sus circunstancias (Carver y Scheler, 1997; Larsen y Buss, 2005).

De acuerdo a las necesidades, Murray (1938, en Larsen y Buss 2005) señala que una necesidad es una condición interna, que motiva conductas y contribuye a responder de una determinada manera bajo ciertas circunstancias dadas, siendo dicha disposición susceptible de repetirse. Al considerar y describir ciertas características de personalidad, se hace complejo distinguir entre motivos y necesidades, por tanto, en el área de la personalidad se utilizan ambos términos de manera indistinta.

Basado en investigaciones realizadas por Murray (1938, en Larsen y Buss 2005), el autor establece que cada necesidad se relaciona con una intención, con un grupo particular de emociones y tendencias de acción específicas, señalando además que cada una de las necesidades puede describirse con el nombre de rasgos.

Uno de los instrumentos que corresponden al modelo anteriormente explicitado y que ha sido ampliamente utilizado en psicología es el EPPS de Edwards. Este test tiene a la base la teoría de Murray y sus sistemas de necesidades. Edwards selecciono 15 necesidades de la lista de Murray para construir dicho instrumento (Larsen y Buss 2005), las cuales se describen a continuación:

- Logro: Deseos de superación, búsqueda de superar a otros.
- Deferencia: Estar ansioso por agradar, rápido en expresar su conformidad, cooperar, obedecer.
- Orden: Planificador. Ordenado, pulcro, organizado, preciso, detallista.

- Exhibicionismo: Tendencia a causar impresión. Ser escuchado, oído y visto.
- Autonomía: Hacer lo que se quiere sin tomar en cuenta las reglas y convenciones. Evitar la coerción.
- Afiliación: Deseo de acercarse y cooperar con un objeto aliado. Sociable, amistoso, afectuoso.
- Intracepción: Analizar los propios sentimientos. Disposición a ser determinado por sentimientos personales.
- Ser protegido: Tendencia a pedir o necesitar sustento, amor protección o ayuda.
- Dominio: Ser líder. Tratar de ejercer influencia sobre la conducta, los sentimientos o las ideas de los otros.
- Degradación: Deseo o tendencia a someterse pasivamente a las fuerzas externas.
- Proteger: Deseo o tendencia a satisfacer necesidades en un objeto necesitado de ayuda. Dar simpatía. Consolar, confortar.
- Cambio: Deseo o tendencia a la flexibilidad. Cambiar de métodos, lugar, hábitos y preferencias.
- Persistencia: Mantención del esfuerzo. Hacer trabajos largos. No dejar de hacer algo sin antes terminarlo.
- Heterosexualidad: Deseo o tendencia a formar y promover relaciones de pareja. Salir con sujetos del sexo opuesto.
- Agresión: Deseo o tendencia a vencer la oposición mediante la fuerza. Atacar, censurar, ridiculizar, moverse y hablar en forma autoritaria, discutiendo, crítico.

Diversos autores establecen que cada necesidad se encuentra en completa interacción con todas las demás necesidades presentes en un individuo, y que esta interacción de fuerzas y motivos entre los diferentes rasgos dispone y contribuye a la predicción de ciertas conductas y comportamientos (Carver y Scheler, 1997; Larsen y Buss, 2005).

Cabe considerar la relevancia otorgada por Murray (1938, en Carver y Scheler, 1997) a los elementos externos o del ambiente en el constructo de la personalidad, y como estos afectan las necesidades de una persona. Así, el autor señala que determinadas situaciones, presiones del ambiente y/o elementos del contexto van a influenciar e inducir en el comportamiento explícito de un individuo.

4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Objetivo General:

Analizar la importancia de las variables psicológicas en la toma de decisiones conducente a accidentes entre trabajadores de faena de cosecha forestal, en la región de la Araucanía.

4.2 Objetivos Específicos:

- Identificar las variables psicológicas que se relacionen con la ocurrencia de accidentes en faenas de cosecha forestal.
- Comprender la relación entre la variable psicológica y la ocurrencia de accidentes.
- Elaborar propuestas de trabajo sobre las variables encontradas, a objeto de mejorar los indicadores de accidentabilidad en faenas de cosecha forestal.

En consecuencia, el estudio plantea las siguientes preguntas de investigación:

“¿Qué variable psicológica se releva en la ocurrencia de accidentes entre trabajadores de cosecha forestal en la Región de la Araucanía?”

¿Cómo se relacionan estas variables con la accidentabilidad?

5. METODOLOGÍA

5.1 Tipo de Investigación

Para esta investigación se escogió el método cualitativo dado que este permite asumir ponderaciones y regulaciones científicas de una perspectiva propia y que genera un conocimiento particular de acuerdo a los objetivos planteados (Mayan, 2001; Cáceres, 2003, Arzaluz, 2005).

Específicamente se utilizó una aproximación de estudio de casos, entendido como la exploración de un sistema limitado, o caso (o múltiples casos) a través del tiempo usando múltiples fuentes de información.

Dadas las características del tema, y el cómo debió ser abordado, se escogió realizar un estudio descriptivo comparativo en casos particulares, que permitiera distinguir las características personales que diferencian a un sujeto de otro con respecto a la accidentabilidad.

En los estudios de características cualitativas, no existe el criterio de representatividad de la muestra, ya que busca una comprensión del fenómeno (Bernal, 2006) por el método ocupado, las conclusiones no son generalizables, pero sus resultados permiten caracterizar la situación, aportando conocimientos relevantes para luego abordar el problema a mayor escala.

5.2 Sujetos y muestra

Caso de Estudio: Los participantes pertenecen o están ligados a una empresa del rubro forestal del sur del país, que presenta actividad laboral en la novena región de Chile.

Debido a las características de la investigación, así como sus preguntas y de los instrumentos utilizados para responder a los objetivos, la muestra es de tipo no probabilística e intencionada, conformada por 10 sujetos mayores de 18 años que realizan

tareas de cosecha forestal en la novena región de Chile, entre los cuales había motosierristas y estroberos, quienes accedieron, mediante consentimiento informado, a entregar su testimonio para esta investigación.

Este método de muestreo, se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" del contexto mediante la inclusión en la muestra de sujetos supuestamente típicos.

5.3 Técnicas de investigación

5.3.1 Entrevista

Se diseñó para ser aplicada de forma individual, utilizando como guía una pauta semi-estructurada. Los tópicos de la entrevistas se definieron de acuerdo a las preguntas de investigación, las cuales a su vez generan preguntas específicas para profundizar las temáticas de interés.

Las entrevistas se realizaron en terreno, en faenas del sector de Los Sauces, a los 10 trabajadores incluidos en el estudio y fueron registradas en una grabadora digital.

5.3.2 Observación

Se consideró una observación natural para la recolección de información referente a las conductas en terreno utilizadas en labores propias de la cosecha forestal, las que fueron fotografiadas y registradas en formato digital.

5.4 Validez

Para resguardar la validez de la investigación, se procedió a realizar una triangulación en las diferentes etapas, lo que permitirá superar los sesgos propios del investigador.

La triangulación se realizó de la siguiente manera:

- Las prácticas laborales se triangularon desde la observación por el investigador y un ayudante, adicionalmente con el contraste de la entrevistas en profundidad.
- Las observaciones se realizaron en distintos instantes y en ocasiones, el trabajador no fue informado.

5.5 Procedimiento de análisis de datos

El análisis de los datos se basó esencialmente en las siguientes etapas:

5.5.1 Transcripción digital de las entrevistas mediante la cual se obtiene el discurso de los entrevistados.

5.5.2 Análisis de contenido de las entrevistas (Andréu, 2000), para destacar aquellos elementos que aparecen significativamente y pudiesen representar un concepto o dimensión para posteriormente ser tratado como una categoría. La categorización busca lo que cada uno de los discursos tiene en común, lo cual permite el proceso de agrupación. Para este caso y considerando la cantidad de sujetos, el procedimiento de análisis de contenido se realizó manualmente, clasificando los aspectos relevantes en categorías

comunes y definiéndolas de acuerdo a los significados entregados por los sujetos y las definiciones teóricas, dando cuenta de las variables relevantes en relación al estudio, para luego concluir a partir de los resultados.

5.5.3 Análisis de los resultados, relacionando cualitativamente las categorías relevadas con los factores del Test EPPS.

6. RESULTADOS

6.1 Afrontamiento a la faena

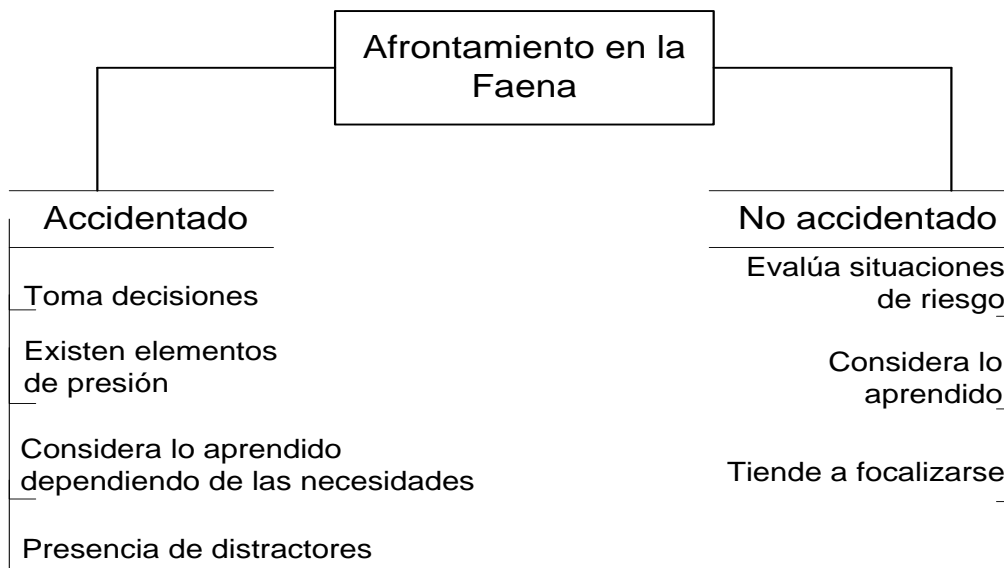


Figura 1. Estilos de afrontamiento a la faena

En relación a las conductas de los evaluados frente al desarrollo de sus funciones en faena y su estilo de afrontamiento a la tarea, se observan los siguientes aspectos:

De acuerdo a lo recogido por las entrevistas y en presencia clara de una atribución de conductas y cualidades personales socialmente deseables, en general, los trabajadores reportan tener **conciencia de situaciones peligrosas**, es decir, ellos evidencian qué tipos de tareas y específicamente qué elementos de la tarea presentan mayores niveles de riesgo. No obstante esto, la faena es afrontada de forma diferenciada entre los trabajadores que han o no sufrido de accidentes.

6.1.1 Trabajador no accidentado y estilo de afrontamiento a la tarea: En general, el no accidentado, frente a una preocupación constante por el cuidarse, **evalúa las situaciones previo a la ejecución**, en busca de riesgo. Así lo expresa el sujeto 1 *"yo primero debo tener mi impresión, completa ¿cierto? -sí- tener mío ese volteo, mis cuñas, para tener menos riesgos uno que no puede todo lo que tiene que usar en moto, no se da cuenta cuando ya el viento lo sopla mucho la mata, que se yo, entonces uno que tiene que hacer por chuta, uno no puede seguir votando",*.

El sujeto 2, por su parte, comenta *"al voltear una mata, si yo hago un trabajo mal y la mata se vibra pa' otro "lao", ehh...ehh...uno está pensando en eso,..."*, además de *"lo que pasa es que cuesta hacerlo entender, hacerlo seguro puede ser más productivo"*.

Y el sujeto 5, *"porque la verdad el "moto" es el líder de la cuadrilla...y siempre el "moto" le dice...le dice a veces cuando uno está haciendo la cosa mal"*.

Para el logro de esta evaluación **considera lo aprendido, tanto a través de la experiencia práctica, como en relación a las instrucciones**. El sujeto 1, menciona *"entonces hay muchas cosas que él nos enseñó, como cortar el palo para que uno no se joda... medio manillar para agarrarla con una mano, la manera de usar la moto cuando viene bajando,"*.

El sujeto 5 lo expresa: *"¡si me han enseñá'o sí!, procedimiento de... bueno de seguridad de todos ..., mi implemento de mis motos, todas esas cosas, de mi zapato, todas esas cosas de procedimiento, de mi silbato, alejamiento de las personas"*. Adicional a lo anterior, según lo afirma el trabajador, aunque tiene las mismas preocupaciones que todos, **durante su desempeño, tiende a focalizar su atención en la tarea** a realizar. Así lo expresa el sujeto 1 *"porque uno no puede llegar así y 'tar distraído o pensando otra cosas, no estar pendiente de su trabajo"*. También lo manifiesta el sujeto 2 *"si uno hace un trabajo mal y anda preocupado de otras cosas, a lo mejor no anda pendiente de lo que está haciendo, va a suceder que la mata se va a ir pa' atrás o no, no ocupa los implementos como corresponde"*- El sujeto 5 dice: *"Pienso que el cuida'o, mi cuida'o, eso es lo primero..."*.

6.1.2 Trabajador accidentado y estilo de afrontamiento a la tarea: Por su parte, en los trabajadores que han sufrido algún tipo de accidente, predomina la **toma de decisiones, bajo la presencia de elementos de presión**, situación que impacta directamente sobre lo aprendido y sobre las instrucciones relacionadas con procedimientos de trabajo seguro, evidenciándose una tendencia a tomar acción, es decir, a ejecutar la maniobra, independiente de las normas y regulaciones recibidas y conocidas por él, sucumbiendo a la presión ejercida. Al respecto, el sujeto 3 manifiesta *"por qué fue...cambie la posición...iba derramando un arbolito delgadito , al final la posición...entonces queda como una 'L' ahí , y quedó*

un gancho debajo y por no dejarlo yo...ya me había cambiado a esta posición (...) y tenía la pierna de apoyo acá , y corto el gancho aquí...y como era el arbolito delgado me paso la punta por aquí , y en ese tiempo usábamos solamente punta acero y el pantalón tenía tela adelante, y se cambió al tiro el anti corte tubular”.

El sujeto 7 agrega: *“Si uno se da cuenta cuando uno de repente hay uno (...) ahí uno hace el corte medio raro uno esta con miedo (...) no seguro pero igual tratando de hacer mejoramiento no accidentarse nada-”.*

El mismo elemento de presión observado, se hace relevante al afectar la atención y concentración del trabajador, ya que, en estas condiciones, se evidencia **menor focalización en la tarea**, como lo expresa el sujeto 3: *“pero que diga ya po ‘cabros’ tenemos compromisos y la empresa nos exige esto y hay que cumplir, porque yo le digo a los viejos...uno trata de ser lo mejor con ustedes , pero cuando no le cumple , no me dejan más opciones que hacerme el ‘pesao’ y después se complicó”....“el gran factor aquí es la mentalidad de cada uno y uno es bien poco lo que puede hacer, puede dar consejos y todo, pero no como nos gustaría a todos”.*

Por su parte el sujeto 4 expresa: *“la mente anda pendiente con seis personas...con las que trabajo siempre...con cuatro...hacia abajo, pero sí hay más a veces como que se escapa...que tengo un poco más...y a veces los nuevos son un poquito porfiados.....No obedecen....”.* El testimonio expone otro elemento de presión: *“todo...y la poca plata que le pagan al obrero “jornalero”, como nosotros, muchos no somos capaz de llevar la plata que necesitamos a la casa...ahora sobre todo este mes!, yo...ayer nos pagaron – ya – me faltaron cincuenta lucas...y esas cincuenta lucas a mí me sirven para comprarles útiles a mi hijo”, “sí... también a veces cuando... que... nosotros (...) trabajamos por producción...mientras más nos “movimos” más ganamos, pero llevo las dos cosas en la mente “altiro”...ehh...de ganar más...y a la vez también de... ojala que no ocurrieran esos accidentes”*

Por último, aunque hay claridad de los elementos adquiridos en las capacitaciones, pareciera ser que el trabajador **considera lo aprendido dependiendo de las necesidades**. De acuerdo al discurso, se aprecia que los elementos de presión conllevan necesariamente un cambio en la práctica laboral. Así lo demuestra el sujeto 3 cuando menciona: *“lo que pasa es que cuesta hacerlo entender; hacerlo seguro puede ser más productivo, pero al final de mes no va ser más productivo, eso está comprobado que van procedimiento y procedimiento”.* Por su parte el sujeto 4 señala: *“es que por uno mismo, pa’ la cartera poh, porque uno siempre va a querer ganar unos pesitos más (...) y ahí en eso...a veces uno se salta los reglamentos... pero cuando hay mucho viento nunca... yo nunca en estos momentos me he saltado... reglamentos”.* Por su parte, el sujeto 7 indica: *“Sí, uno se da cuenta cuando... ahí uno hace el corte medio raro,*

uno esta con miedo (...) no seguro, pero igual tratando de hacer mejoramiento para no accidentarse nada- ...pero como hay que comer..."

6.2 Factores gatillantes de accidentes en la faena

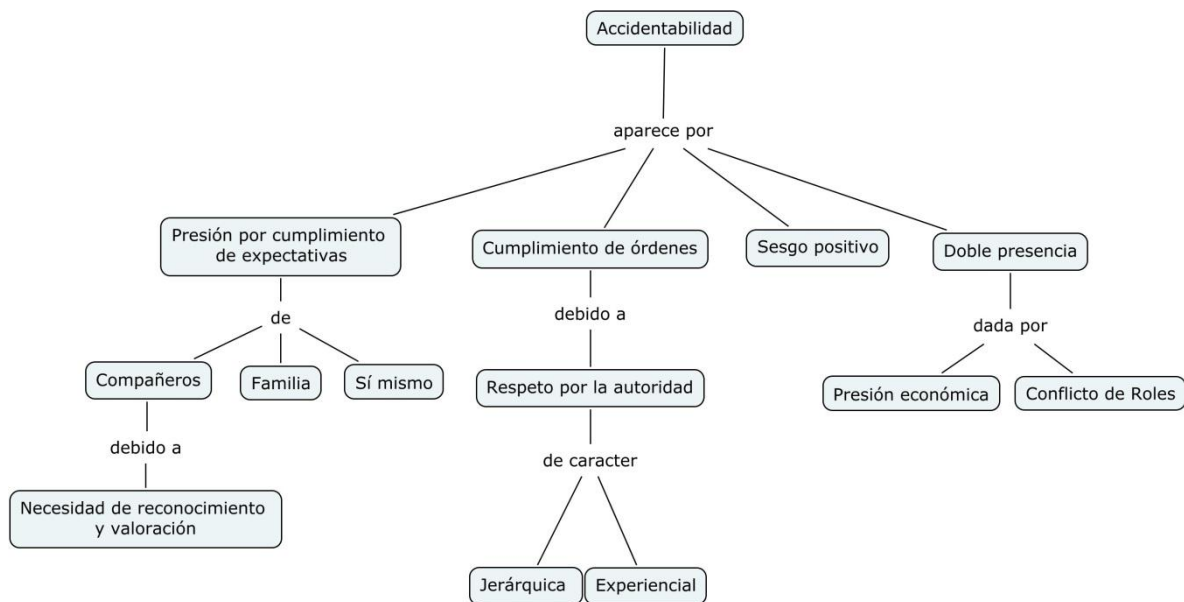


Figura 2. Características emergentes del discurso asociadas a la accidentabilidad.

De acuerdo a lo descrito por los participantes, aparecen posibles **factores gatillantes de accidentabilidad en las faenas**:

- 6.2.1 Se observa como primer factor gatillante, la presión ejercida por los compañeros de trabajo, y las expectativas de sí mismo y su familia, las que se relacionan con la motivación a maximizar la productividad y la ganancia, la que se asocia a una menor atención y concentración en la tarea. Se

infiere una relación entre este comportamiento con el rol social imperante de hombre proveedor y padre (manifestándose el fenómeno de doble presencia). El rol de proveedor de familia enfatiza la presión por producir más por sobre la conducta segura. Sujeto 3 *"le doy todo a mi hija...ella es lo más importante para mí, pienso en ella cuando estoy cansado o me dan ganas de mandar todo...pero tiene gustos muy caros, señorita. Todo le gusta de marca, si le tengo su computador, su celular, lo que ella me pida"*

Sumado a lo anterior, la opción prioritaria por generar resultados, es mayor en la medida que aumentan las expectativas del trabajador, refiriéndose a la búsqueda del logro de metas, de superar a otros y/o a sí mismo, en términos de la posibilidad de movilidad social, en relación a un mejoramiento relacionado con un aumento en el nivel material de vida.

Sujeto 1 *"Mire, lo que yo no quiero es que mi hijo tenga que andar en las mismas...yo quiero que él tenga un estudio, algo...";* Sujeto 4 *"Yo he trabajado desde los 9 años, señorita. Y mis hijos están terminado el 4º medio y el otro está en la Universidad en Los Ángeles, para ser técnico forestal...para que mi hijo sea el jefe"*.

En relación a este aspecto, existe a la base de las conductas de los trabajadores la necesidad de pertenencia al grupo social en que está inmerso. De acuerdo a esto, se aprecia la dificultad para resistirse a las demandas y conductas predominantes del grupo de referencia. Esto se da por una fuerte necesidad de reconocimiento social y valoración por parte de los otros, así como la necesidad de identificarse con un grupo. Sujeto 1 *"Aquí yo tengo mi grupo de amigos, nos jugamos una pichanga, nos tomamos sus cervecitas"*. Sujeto 2 *"somos to'os de aquí de Los Sauces y nos conocemos de chicos...por eso yo no me voy de aquí..."*, *"Nadien es amigo de este cabro...si ese es el sapo del jefe...es como el espinita (risas)...nadien lo pesca..."*. Sujeto 4, *"...mire, aquí nos agarran y no nos bajan re nunca del columpio...no les digo na' a los viejos...(de los temas de seguridad)...porque me palanquean que me creo seguro"*.

- 6.2.2 En segunda instancia, podemos apreciar que la accidentabilidad aparece como respuesta al atender órdenes emanadas de instancias superiores, las que asociadas a un sesgo positivo (*"yo sé lo que hago"* o *"a mí no me va a pasar"*), aumenta las probabilidades de accidentabilidad.

Como se aprecia en la figura 1, la accidentabilidad se presenta mayormente en aquellos sujetos que en su discurso presentan una marcada deferencia ante figuras de autoridad. Desde una perspectiva personal, el sujeto considera a otro(s) como superiores en términos de su experiencia, capacidades, actitud, rol, etc. Eventualmente bajo este concepto, influenciado por una figura de autoridad, el sujeto es capaz de realizar

tareas más allá de su propia integridad y seguridad, realizando una atribución externa como forma de explicar la causalidad de su conducta.

En general, las personas de la faena, identifican dos tipos de autoridad, una asociada a la estructura organizacional, dada por el jefe o el patrón (la autoridad laboral) y una segunda, asociada a la experiencia, representada por cualquier persona que posea más conocimiento práctico y tiempo de desarrollo de la actividad, asociada principalmente a la actividad en terreno. Al respecto el sujeto 1 menciona *"Es que es el jefe", "Cuando el jefe nos dice...no queda de otra"*. El sujeto 2 añade: *"Es que mi hermano aquí...las cacha to'as y si él me dice que se puede...es porque se puede"*. El sujeto 3 dice: *"yo sabía que era peligroso...que había un riego...pero el jefe echó una mirada y me dijo que alcanzábamos...así que le di no más"*. El sujeto 4 plantea la misma idea: *"mire... Aquí la cosa es re simple...lo que dice el jefe se hace no más...uno a lo más le dirá: oiga jefe esta pelu'o ahí.."*

- 6.2.3 En tercer lugar, surge la presencia del denominado sesgo positivo, que considera el análisis sobre el riesgo y que obtiene una valoración intuitiva negativa del peligro, considerando el grado de control que pudiera ejercer sobre él y el nivel de conocimiento o desconocimiento del mismo. Este factor se evidencia principalmente en sujetos que no han vivenciado ni experimentado accidentes. Al respecto, el sujeto 2 señala: *"Siempre hago una observación de lugar para ver si no hay peligro...ese día encontré que estaba re piola...y como ya lo había hecho antes, le di no más..."*. El Sujeto 3 relata: *"la rama había quedado colgada...eso pasa siempre...le di un toquecito no más...porque lo he hecho varias veces..."* El sujeto 4 también revela el sesgo positivo: *"llevo como 30 años en esto, Señorita. ... me tengo confianza porque yo ya sé de lo que puedo...de lo que soy capaz...mi jefe también lo sabe..."*
- 6.2.4 El cuarto aspecto a considerar aparece una relación entre el nivel de concentración alcanzado por los sujetos y el componente de doble presencia observado, el cual dice relación con aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado. El grado de concentración y atención en la tarea se relaciona con la capacidad de orientar el comportamiento a los requisitos de la tarea. Estos requisitos pueden hacer que en una situación concreta sea necesario seleccionar información, que otra demande la capacidad de compartir o dividir la atención entre varias tareas o fases de la misma, o que en otras condiciones sea más apropiado concentrar y mantener la atención en una sola. Al respecto, el Sujeto 1 manifiesta: *"No estaba concentrado...que más le puedo decir...andaba volando porque la vieja se había ido...hacia como 5 meses que no veía a mi hija...y estaba metido todos los días en el juzgado"*. Sujeto 2: *"Cuando tengo problemas en la casa (en referencia a aspectos que afectan su desempeño)...estoy como con la cabeza en otro lado...hasta me pongo como ataranta'o"*. Sujeto 3:

"Una vez le dije al patrón que no iba a poder trabajar na' ese día...porque andaba mal, señorita, si no pensaba en otra cosa que en eso (confidencial)...y por eso no me cundía na'". Sujeto 4: "Cuando iba a nacerme el Bryan yo no estaba na' acá...estaba con la cabeza en otro lado, porque tuve que venir no más y mi señora estaba a punto de mejorarse...y ahí fue que me "trompeze" con la roca y me esguince el tobillo".

7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando los elementos observados en el discurso de los sujetos, y como un modo de facilitar la comprensión, se realiza a continuación un análisis relacionando estos elementos con las variables del Test EPPS, que surgen como relevantes frente a la accidentabilidad de los sujetos entrevistados.

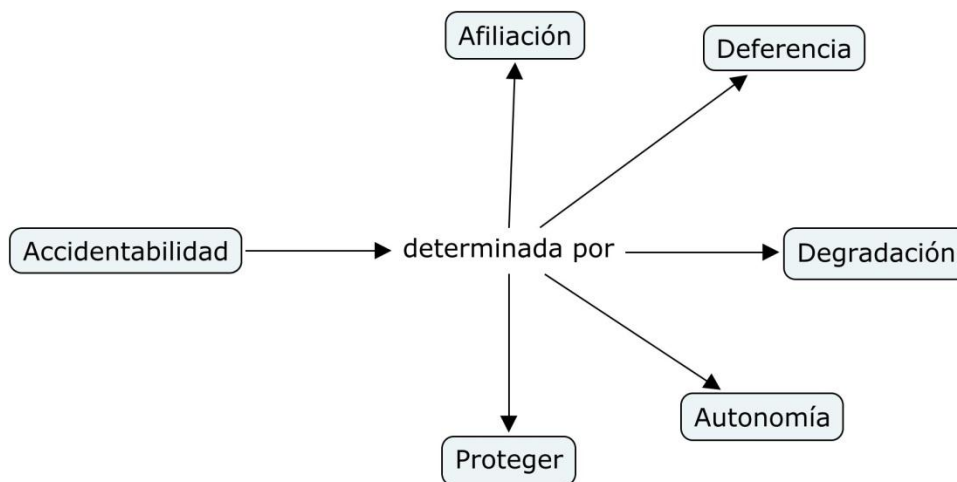


Figura 3. Características de Personalidad asociadas a la accidentabilidad.

De acuerdo a lo descrito, se puede inferir que los sujetos de estudio que se accidentan presentan:

- 7.1 Una **elevada deferencia a la autoridad**, a partir de lo cual, son proclives a realizar acciones por el solo hecho de complacer los requerimientos de aquellos considerados superiores, ya sea, por un reconocimiento a nivel organizacional (liderazgo formal), o por un reconocimiento a nivel del grupo dado por la ascendencia que este sujeto ejerce sobre los demás (liderazgo informal). Una menor deferencia a la autoridad podría moderar conductas inseguras influenciadas por una jefatura o un líder de grupo.

- 7.2 Una **necesidad de degradación** que oscila en distintos niveles sobre aspectos diferentes del sujeto, es decir, los sujetos muestran una imagen de sí mismos variable y relacionada específicamente con dos aspectos fundamentales, a saber: 1. El logro, en términos de la obtención de bienes materiales. 2. El logro en términos de un status preponderante en relación al grupo. Es así como, en determinadas circunstancias, los sujetos exhiben una mayor seguridad y mayor autoestima (degradación baja), *"me tengo confianza porque yo ya se de lo que puedo...de lo que soy capaz...mi jefe también lo sabe"* y en otras emerge un sentimiento de inferioridad respecto de los demás, o de aquellos considerados superiores, jerárquicamente o en relación a sus destrezas (degradación alta). Este sentimiento ha sido habitualmente descrito como un fenómeno psicológico individual. Sin embargo, podría representar una actitud colectiva del grupo de trabajadores, quienes a partir de esta oscilación, generan por una parte, conductas aguerridas y potencialmente riesgosas al evaluar sus condiciones de modo positivo *"lo miré y estaba seguro que podía"* y a su vez, responden de forma sumisa y condescendiente con sus superiores en relación a los requerimientos de éstos, en términos de acciones seguras o inseguras: *"Es que es el jefe"; "si el jefe lo dice..."*
- 7.3 Una **alta necesidad de afiliación**, que define las características de las acciones tendientes a confirmarse como parte de un grupo, ya sea adhiriendo a sus patrones de conducta o bien, destacándose por sus capacidades, destrezas o logros valorados por el grupo. En este sentido, los sujetos muestran conductas de riesgo en pos de alcanzar, por ejemplo, un objetivo colectivo (una mayor productividad) *"es que así andamos más rápido señorita..."*; *"es que él es el más rápido...lleva muchos años"*.
- 7.4 Una **elevada necesidad de proteger**, dada por la posición social y la presión que esta ejerce sobre los hombres con respecto a su rol, influyendo en las conductas tendientes a buscar formas de contener, tanto afectiva, como económicamente a la familia, a través del resguardo de las comodidades con que cuentan y la posesión de bienes materiales considerados necesarios para lograr accesos más allá de los que se han alcanzado a través de la vida. En este sentido, cobra relevancia la necesidad de educación como medio para la movilidad. Del mismo modo, esta misma necesidad fundamenta las conductas tendientes a mantener un núcleo familiar unido y con cierto nivel de vida *"es que es mi hija..."* *"lo único que quiero es que estudie..."*; *"Que tenga lo que yo no tuve...no ve que para mí fue otra cosa..."*
- 7.5 Una **media a baja necesidad de autonomía**, relacionada a su vez con la autoestima de los sujetos, ya que, la posibilidad de realizar

acciones de manera independiente, sin contar con respaldo y/o apoyo de sus superiores o pares, está relacionada con la imagen que los sujetos tienen de sí mismos y la valoración que estos realicen de sus habilidades y destrezas a la tarea, así como de las experiencias previas en la ejecución, ya sea de sí mismos, como de otros considerados referentes.

De acuerdo a Avaría (1979 en Carrasco 2008) además de los elementos mencionados, se hace presente en la dinámica de los trabajadores forestales, aspectos relativos a la vida diaria y las condiciones de trabajo, tales como el cansancio propio del esfuerzo físico al que están expuestos, la mala alimentación y la carencia de estímulos recreativos, los que se relacionan directamente con un elevado nivel de estrés, y, como se menciona, una menor capacidad de perspicacia y atención en el desarrollo de sus funciones, exponiendo a los sujetos a un mayor riesgo de accidente. En este sentido, como se ha observado, una parte importante de los factores que dificultan la calidad de la atención, además de los mencionados por Avaría (1979, en Carrasco 2008), se refieren, de acuerdo a este estudio, a las problemáticas privadas de los trabajadores que los llevan a asumir conductas riesgosas en el trabajo.

Otro elemento importante, es el denominado sesgo positivo, el que se evidencia cuando el discurso del trabajador es referido a la ausencia de riesgo o la percepción positiva de sus propias capacidades en relación a los factores de peligro detectados. En este sentido, este elemento junto con los efectos ejercidos por la presión evidenciada desde los superiores, frente a lo cual Lopes, De Matta y Souza (2012), indican que existe una relación directa entre la salud de los trabajadores y por ende su seguridad, y aspectos tales como la división y organización del trabajo, el contenido de la tarea y evidentemente, las relaciones de poder y supervisión. En este sentido, Clarke (2006 en López-Araújo, y Osca 2010), menciona que un factor relevante dice relación con las percepciones compartidas entre trabajadores y superiores, en relación a la seguridad, con una especial atención a las actitudes y conductas que muestran supervisores y directivos. Esto se relaciona directamente con los resultados del discurso de los trabajadores, al hacer evidencia con respecto a la impronta de la supervisión y el liderazgo ejercido sobre la ocurrencia de accidentes, en términos de la presión ejercida sobre los trabajadores y la coherencia entre acciones y regulaciones observadas y exhibidas por los superiores en relación al ambiente de seguridad.

Considerando lo señalado, es posible indicar como factores relevantes en la ocurrencia de accidentes en faenas forestales, la relación existente entre los siguientes aspectos:

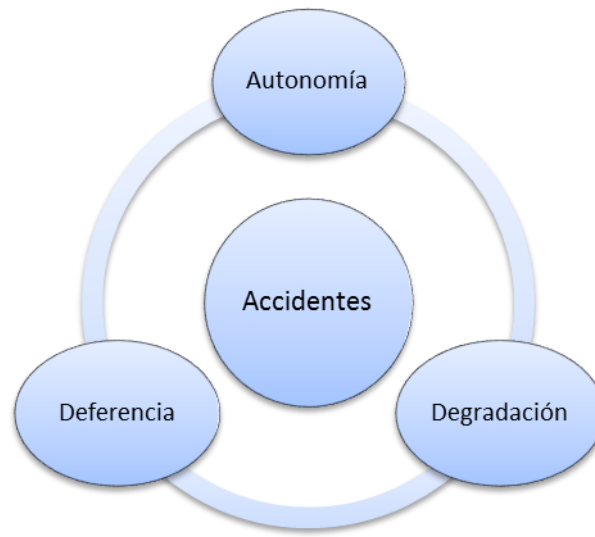


Figura 4. Variables psicológicas relacionadas con accidentabilidad.

En relación a las preguntas de investigación ¿Cuáles son las variables psicológicas que emergen en faenas de cosecha forestal? y ¿Cómo se relacionan con se relacionan con la accidentabilidad?, es posible concluir, a partir de lo señalado, que la presencia de factores tales como: Autonomía, Degradación y Deferencia, son preponderantes y definen la toma de decisiones en relación a las conductas de seguridad. Según lo analizado, las dos últimas tienen mayor relevancia respecto a la ocurrencia de conductas inseguras y accidentes.

En relación con las variables psicológicas, elementos como Deferencia y Degradación, tienden a influir en las posibilidades de éxito o fracaso en la ejecución. Esto se explica, porque en la medida que la seguridad en sí mismos (autoestima) de los sujetos disminuye en determinados aspectos de su estructura, se hacen más vulnerables a la influencia de otros, ya sean líderes formales o informales dentro de la organización, que logran una ascendencia en términos de las conductas, definiendo acciones a partir de la imitación o la capacidad que tienen de generar cambios en los otros. De esta manera, al momento de evaluar los riesgos antes de la ejecución de las tareas, se tiende a minimizar o maximizar el riesgo, dependiendo de las características y forma de realizar la tarea del otro significativo (líder), a favor o en desmedro de sus propios recursos, habilidades y experiencia.

Por otro lado, la presencia del Sesgo Positivo, se asocia con el nivel de Autonomía alcanzado por los sujetos, ya que, en la medida que los sujetos tienen una mayor independencia en relación a la toma de decisiones, y estas tienen resultados exitosos, comienzan a reconocerse a sí mismos como sujetos con más capacidades, habilidades y destrezas, pudiendo, de este modo, responder positivamente ante situaciones de amenaza. Así, mientras los sujetos tienen más posibilidades de probar y probarse a sí

mismos que sus decisiones y acciones tendrán un resultado favorable, incluso en situaciones de riesgo, sus conductas serán más tendientes a repetir comportamientos de esta naturaleza en contextos similares o con alguna semejanza, por lo que este aspecto tiene relación también con la Autoestima (Degradación).

Lo mencionado, entonces, estaría dado primero, por el hecho de los que los sujetos toman decisiones con respecto a conductas inseguras a partir de la influencia de un tercero o superior, quien es un responsable externo de la decisión. Lo anterior fue mencionado por Cuenca (2002, en Gómez 2007), quien señala que en el desarrollo teórico de seguridad y salud laboral, se da una tendencia a identificar a los factores provenientes del medio, como causantes o agravantes de la condición de riesgo en el ámbito ocupacional. No obstante, en esta investigación, además de los factores externos, se observa una relación con factores personales, de índole psicológica, ya que el comportamiento inseguro se relaciona también con una baja autoestima, dada principalmente, por la baja capacidad de los sujetos para argumentar, o contrarrestar las ordenes emanadas, no logrando, en este contexto, reconocer como válidas aquellas conductas propias, así como las referidas a regulación de seguridad o las mismas ordenes previas entregadas por sus superiores.

En contraste con lo señalado, se observa que los sujetos tienen una mayor valoración personal de sus recursos en la ejecución. Estos aspectos pueden ser considerados opuestos, explicando la misma conducta, sin embargo, responden a áreas específicas y diferentes de desarrollo de la autoestima, ya que, por un lado, se refiere a la seguridad con respecto a su experiencia y capacidad de ejecución de la tarea específica, reconocida por ellos como un oficio y, por otra, de la seguridad con respecto a su capacidad para actuar con asertividad y destreza a la hora de argumentar y plantear sus puntos de vista en relación a lo que sus superiores le requieren.

También es importante mencionar que la necesidad de logro, está mediada por los nuevos requerimientos que la sociedad plantea a los trabajadores, orientando los esfuerzos personales hacia la adquisición de bienes materiales, a través de los cuales alcanzan un mayor status, tanto para sí mismos como para sus familias.

Asimismo, la incertidumbre con respecto a la remuneración, considerada la base para el ascenso social, constituye una frustración, que afecta la autoimagen de cada sujeto, impactando en el sentir personal con respecto a sí mismo y sus recursos.

Ya mencionaba Olate y Duran (2006), respecto de la presión social, que los sujetos y sus familias están imbuidos en un medio que hace determinadas exigencias que deben ser satisfechas por los padres de familia, en este caso los trabajadores. Asimismo, los sujetos buscan destacarse dentro de su grupo de referencia, lo que influye en la realización de conductas más arriesgadas, como una forma de lograr también un estatus reconocido dentro del grupo.

En este sentido, el desequilibrio generado por la dificultad para compatibilizar la vida laboral y personal, dado principalmente por la falta de ajuste entre las condiciones de

trabajo y la vida privada de las personas, y, en las faenas forestales, agravado por la precariedad de estas condiciones, la carga de trabajo, los horarios, etc. efectivamente tienen un efecto relevante, de acuerdo a lo señalado por Gil-Monte (2008), tanto en la salud de los trabajadores, como en los procesos atencionales y de procesamiento, lo que puede desencadenar accidentes laborales.

Es importante relevar la situación contractual de los sujetos, en cuanto su remuneración es variable y dependiente de la productividad, por lo tanto, las acciones que se realizan para lograr una mejor renta son validadas por los sujetos en función de las necesidades reconocidas como prioritarias (educación, alimentación, vivienda salud y otras suntuarias, tales como computador, celular, ropa de marcas específicas).

En términos generales, los sujetos tienden a responder bajo los siguientes patrones:

- Ante la necesidad de complacer a sus superiores.
- A raíz de un exceso de seguridad en sí mismos, en este ámbito específico (actividad u oficio), aumentando, de este modo, la posibilidad de ocurrencia de un accidente.
- Al orientar las conductas hacia patrones inseguros en cuanto los sujetos no logran contrarrestar o contra argumentar las instrucciones y órdenes emanadas de sus superiores (baja autoestima o alta necesidad de degradación).
- Al minimizar el riesgo en función del análisis sobrevalorado de sus recursos de enfrentamiento y control en la ejecución.

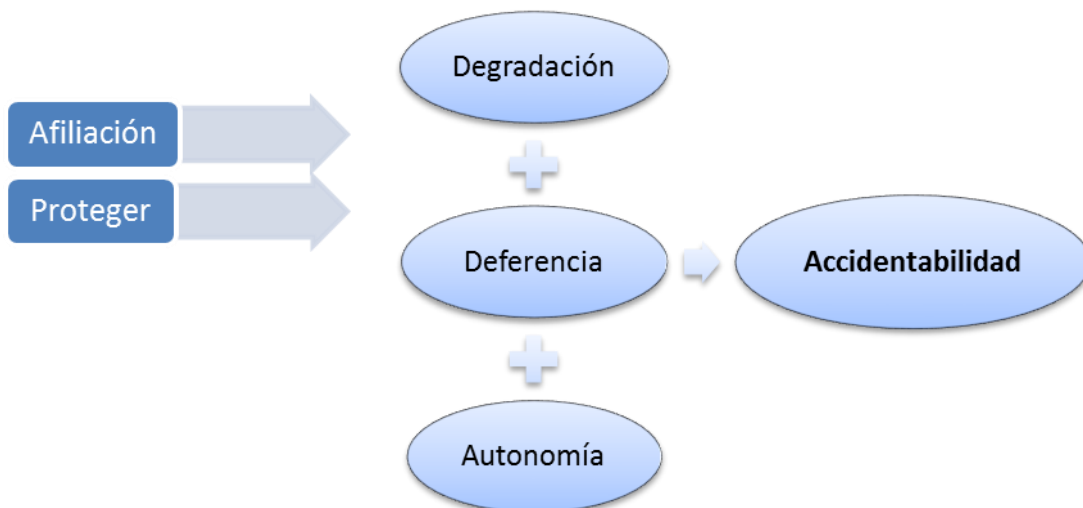


Figura 4. Características de Personalidad presentes en la ejecución de conductas de riesgo en faenas forestales.

Para investigaciones futuras, se sugiere indagar con mayor profundidad la variable autoestima de los sujetos y su influencia tanto en la capacidad efectiva de tomar y mantener decisiones, como en su relación con la ocurrencia de accidentes. Por otra parte, se requiere recopilar información acerca de los elementos que los sujetos consideran al momento de la evaluación del riesgo, lo que permitiría estructurar acciones correctivas o preventivas sobre esta área.

8. RECOMENDACIONES

Respecto de las propuestas de trabajo sobre las variables encontradas, para el mejoramiento de indicadores de accidentabilidad.

Se sugiere a la línea de mando:

- Reconocer a aquellos sujetos considerados referentes por sus pares, de manera de potenciarlos en un rol generador de cambios. Este proceso puede ser realizado a partir de capacitación tendiente al desarrollo de mayores habilidades, de modo que estos sujetos sean "entrenadores" de los demás trabajadores, como un aliado estratégico en aspectos preventivos. En este sentido, se sugiere que esta práctica se realice con periodicidad, otorgando al sujeto periodos de entrenamiento y periodo de integración, de modo de no perder el lazo y la ascendencia sobre los demás trabajadores.
- Generar un plan de trabajo en función del desarrollo de una mayor autoestima entre los trabajadores, de manera que estos puedan lograr influir en sus propias decisiones a través de la seguridad en sus planteamientos y el desarrollo de formas asertivas de acercamiento a sus superiores.
- Implementar acciones concretas para mejorar el desarrollo preventivo de los supervisores, reconocidos como influyentes en la toma de decisiones segura entre los trabajadores. Estas acciones deben incluir el manejo de situaciones críticas en términos de la priorización de la salud de los trabajadores, generando un entorno organizacional que valore y premie estas prácticas, lo que se relaciona con el desarrollo de cultura preventiva.
- Considerando la importancia que tiene la familia en términos de las exigencias concretas y a nivel psicológico que realizan a los trabajadores, se recomienda incluirlos en el desarrollo de planes y programas tendientes a la generación de cultura preventiva.

9. **BIBLIOGRAFÍA:**

- Ackerknecht, C. (2006). Antecedentes sobre accidentabilidad ocupacional en la Industria de la Celulosa y Papel. *Celulosa y papel*. Vol.22 (3), pp.12-14.
- Ackerknecht, C. (2010). El trabajo en el sector forestal: cuestiones que se plantean para una fuerza de trabajo cambiante. *Unasyuva*. Vol. 61, pp 60-65.
- Andréu, J. (2000). Las técnicas de análisis de contenido; una revisión actualizada. Sevilla, España: Centro de Estudios Andaluces.
- Arez, V., Gysling, A., Pardo, E., Soto, D. (2011). Anuario Forestal 2011. Instituto Forestal, Santiago, Chile. pp. 127-130.
- Arzaluz, S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis local. *Región y Sociedad*, 18(32), 108-144. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, extraído marzo del 2007 desde <http://redalyc.uaemex.mx/>
- Bermúdez, J., Pérez, A.M. & Sanjuán, P. (2005) Psicología de la personalidad: Teoría e Investigación. Ed. UNED 528.
- Bernal, C. (2006), Metodología de la Investigación, 2da edición, Ed. Prentice Hall.
- Brahm, F. Singer, M. Valenzuela, L. Ramírez, C. (2011). Comparación internacional de sistemas de salud y seguridad laboral. Organización Internacional del Trabajo – Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011.
- Bueno, C. (2012). La seguridad y salud en el trabajo y la competitividad. Un enfoque internacional. Organización Internacional del Trabajo, 2012.
- Cáceres, P. (2003), Análisis Cualitativo de Contenido: Una alternativa metodológica alcanzable, *Revista Psicoperspectivas*, vol. 2
- Carrasco, M. (2008). Caracterización de la accidentalidad ocupacional en faenas de silvicultura y cosecha forestal. Memoria para optar al título profesional de Ingeniero Forestal. Facultad de Ciencias Forestales. Universidad de Chile. Santiago, Chile. 116p.
- Carver, C. y Scheler, M. (1997). Teorías de la personalidad: tercera edición. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana
- Cortada, N. (2008). Los sesgos cognitivos en la toma de decisiones. *Psychological Research*. Vol. 1(1), pp. 68-73.
- Díaz, D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y., Hernández, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del Psicólogo*. vol. 29, (001), pp. 83-91.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*. Vol, 1 (1), pp. 71-84.
- Gálvez, M., Mingote, J., Moreno, B. (2010). El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo. *Med Segur Trab*. Vol. 56 (220), pp. 226-247.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Peru Med*. Vol, 28 (2), pp. 237-241.
- Gómez, I. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Univ. Psychol*. Vol, 6, (1), pp. 105-113.
- INFOR, Anuario Forestal 2010.

- Lagos, I., González, W. y Moreno, S. (2008). Profesores con rasgos de personalidad asociados a la innovación en sus prácticas pedagógicas. Tesis para optar a grado, Universidad Autónoma de Chile, Temuco, Chile.
- Larsen, R. y Buss, D. (2005). Psicología de la Personalidad. México: ediciones Mc Graw Hill.
- Lemming, M., Johnson, C., Foster, J. (2008). Personality correlates with safety supervisor ratings in multiple Job settings. pp. 1-10.
- Lopez, M. De Mattia, A. Souza, C. (2012). Factores asociados al absentismo-enfermedad de los trabajadores rurales de una empresa forestal. *Scielo*. Vol. 20 (4), pp. 1-9.
- López-Araújo, B., Osca, A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad laboral. *anales de psicología*. vol. 26, (1), pp. 89-94.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M., Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*. Vol. 19 (001), pp. 95-101.
- Mayan, M. J. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos: módulos de entrenamiento para estudiantes y profesionales: Qual Institute Press. International Institute for Qualitative Methodology.
- Olate, O., Durán, J. (2006). Riesgos psicosociales y su relación con la accidentabilidad. III Encuentro internacional forestal, maderero, tableros, celulosa y papel. Instituto de seguridad del trabajo. Concepción, Chile.
- Patlán, J., Navarrete, D., García, M. (2010). El lado oscuro de las organizaciones: efectos negativos en el factor humano. *Redalyc*. Vol. 9 (34), pp. 71-86.
- Ramos, J. (2012). Autoestima y trastornos de la personalidad de lo lineal a lo complejo. *Clínica y salud*. Vol, 23 (2), pp. 123-139.
- Rolo, G., Díaz, D., Hernández, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 25, (1), pp. 29-37.
- Vera, A., Varela, L., Marcía, F. (2010). El Estudio de la Percepción del Riesgo y Salud Ocupacional: Una Mirada desde los Paradigmas de Riesgo. *Ciencia & Trabajo*. Vol. 12 (35), pp. 243-250.
- Zaldívar, M. (2012). Estadísticas de Accidentabilidad 2011. Gobierno de Chile, Superintendencia de Seguridad Social.
- Zapata, G., Canet, M. (2009). La cognición del individuo: reflexiones sobre sus procesos e influencia en la organización. *Redalyc*. Vol. 18 (2), pp. 235-256.