



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES
HUMANAS**

TESIS DE GRADO

***“AUTOCUIDADO Y CLIMA DE SEGURIDAD LABORAL
EN EMPLEADOS DE UNA EMPRESA DE ENERGÍA
ELÉCTRICA QUE DESEMPEÑAN TRABAJOS EN
ALTURA”***

ALUMNA: Fernanda Rolando

DIRECTOR: MG. Omar Fernández

Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciatura
en Psicología

Febrero de 2022

AGRADECIMIENTOS

A quienes me acompañaron y apoyaron en este proceso.

RESUMEN

El objetivo de este estudio es indagar la relación entre el autocuidado y el clima de seguridad laboral en empleados de una empresa distribuidora de energía eléctrica, que desempeñan trabajos en altura. El tipo de estudio es no experimental, descriptivo-correlacional, con un diseño transversal y con un enfoque cuantitativo. Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 92 empleados de una empresa transportadora de energía eléctrica, de género masculino, con una edad promedio de 43,39 años (DT= 7,825 años; Me= 43 años; Máx.= 65 años; Mín.= 23 años) residentes en la provincia de Tucumán. Se administraron un cuestionario sociodemográfico, la Escala de Valoración de Autocuidado (González y Melo, 2013; adaptación colombiana: Novoa Martínez y Pardo Correa, 2014) y el Cuestionario Nórdico para la Evaluación del Clima de Seguridad NOSAQC-29 (Kines et al., 2011; adaptación colombiana: Jaimes Hernández y Vargas Hernández, 2019). Los resultados evidenciaron la presencia de relaciones significativas y positivas entre el Autocuidado y la dimensión Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo, perteneciente al clima de seguridad laboral; y relaciones y diferencias significativas entre el autocuidado y el clima de seguridad laboral y variables sociodemográficas.

Palabras clave: Autocuidado, Clima de Seguridad Laboral, Energía Eléctrica, Trabajos en Altura.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the relationship between self-care and the occupational safety climate in employees of an electric power transport company, who perform work at height. The type of study is non-experimental, descriptive-correlational, with a cross-sectional design and with a quantitative approach. It was taken a simple accidental non-probabilistic sample of 92 employees from an electric power transport company, of masculine gender, with an average age of 43.39 years (SD = 7,825 years; Md.= 43 years; Max.= 65 years; Min.= 23 years) residents in the province of Tucumán. They were administered a sociodemographic questionnaire, the Self-Care Assessment Scale (González & Melo, 2013; Colombian adaptation: Novoa Martínez & Pardo Correa, 2014) and the Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire NOSAQC-29 (Kines et al., 2011; Colombian adaptation: Jaimes Hernández & Vargas Hernández, 2019). Results showed the presence of significant and positive relationships between Self-care and Confidence in the safety competence of coworkers dimension, belonging to the occupational safety climate; and significant relationships and differences between self-care and occupational safety climate and sociodemographic variables.

Keywords: Self-care, Workplace Safety Climate, Electric Power, Work at Height.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INDICE GENERAL.....	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
1. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Objetivo general	11
1.2. Objetivos específicos	11
1.3. Hipótesis.....	11
2. ESTADO DEL ARTE.....	12
3. MARCO TEÓRICO	16
3.1. El autocuidado.....	16
3.2. Modelos de autocuidado	21
3.3. Clima de Seguridad	23
3.4. Modelos teóricos del Clima de seguridad.....	28
3.5. Trabajos en altura	31
3.6. Exigencias legales en Seguridad e Higiene	34
3.7. Empresa de Distribución Eléctrica de Tucumán S.A. EDET S.A.....	37
4. METODOLOGÍA	41
4.1. Relevancia.....	41
4.1.1. Teórica	41
4.1.2. Práctica	41
4.1.3. Social.....	41
4.2. Diseño	41

4.3. Población.....	42
4.4. Muestra	42
4.5. Instrumentos.....	43
4.6. Procedimiento	44
5. RESULTADOS.....	45
5.1. Caracterización de la muestra.....	45
5.2. Caracterización de las variables.....	50
4.3. Análisis de la normalidad.....	50
4.4. Análisis de la relación entre variables	51
4.5. Análisis de las diferencias de grupo	54
6. DISCUSIÓN	57
7. REFERENCIAS	61
8. ANEXOS	74
8.1. Instrumento para la recolección de datos.....	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Estado civil.....	45
Gráfico 2. Tiene hijos.....	45
Gráfico 3. Lugar de residencia.....	46
Gráfico 4. Trabaja por turnos.....	46
Gráfico 5. Trabaja horas extra.....	47
Gráfico 6. Nivel educativo.....	47
Gráfico 7. Realiza alguna actividad asociada al bienestar.....	48
Gráfico 8. Padeció algún accidente laboral.....	48
Gráfico 9. Considera correcto los temas dictados por los cursos de formación.....	49
Gráfico 10. Interrumpió su actividad laboral.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización de las variables.....	50
Tabla 2. Normalidad de las variables a estudiar.....	50
Tabla 3. Correlación entre el Autocuidado y el Clima de seguridad laboral..	51
Tabla 4. Correlación entre el nivel educativo y Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad.....	52
Tabla 5. Correlación entre la cantidad de interrupciones y Actitud de los trabajadores hacia la seguridad.....	52
Tabla 6. Correlación entre la Cantidad de accidentes laborales y dimensiones del clima de seguridad.....	52
Tabla 7. Correlación entre cómo evalúa los programas de formación continua y dimensiones del clima de seguridad.....	53
Tabla 8. Diferencias de grupo según si tiene hijos.....	54
Tabla 9. Diferencias de grupo según el lugar de residencia.....	54
Tabla 10. Diferencias de grupo según si trabaja por turnos.....	55
Tabla 11. Diferencias de grupo según si sufrió un accidente laboral.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Beneficios que aportan la promoción de la salud y el autocuidado a la empresa y al trabajador.....	19
Figura 2. Círculo de Clerc. (Versión redibujada a partir de Giraudo, Esther, Ceil /CONICET – Piette.....	30

1. INTRODUCCIÓN

Los riesgos laborales son los más significativos en cuanto a los demás factores de riesgo para la salud (Leka & Cox, 2008; Leka et al., 2004). Las particularidades de las organizaciones laborales afectan la salud mental de los empleados. El trabajo es el mayor causante de estrés, por sobre los problemas económicos o las deudas (*Mind for Better Mental Health*, s.f.; Rubio, s.f., como se citó en García, 2014).

Por ende, es fundamental que los ámbitos laborales sean saludables (De Vicente & Villamarin, 2015), principalmente si se tiene en cuenta la desatención de estos riesgos (De Vicente & Castilla, 2015; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2014). Además, la carta de Ottawa sobre la promoción de la salud (OMS, 1996) brinda gran relevancia a la salud laboral como un elemento fundamental que repercute en la salud.

El objetivo del presente estudio es indagar la relación entre el autocuidado y el clima de seguridad laboral en empleados de una empresa distribuidora de energía eléctrica, que desempeñan trabajos en altura. La hipótesis de la que se sustenta señala que la presencia de un mayor nivel de autocuidado se relaciona con una mayor seguridad laboral en los trabajadores que desempeñan esta clase de labores.

Los aportes de las características psicosociales y organizacionales a la seguridad fueron corroborados por estudios en entornos industriales (Brown & Holmes, 1986; Cox & Cox, 1991; Dejoy, 1994; Denton, 1986; Heinrich, 1931; Leather, 1988; Zohar, 1980) y por los resultados de ciertos programas de intervención comportamental en seguridad (Chhokar, 1990; Komaki et al., 1978; Sulzer- Azaroff, 1978, 1982, 1987). Sin embargo, se planteó la poca importancia de estas relaciones en la prevención de los accidentes laborales (Isla & Díaz, 1997; Sheehy & Chapman, 1987), y que hubo escasos análisis rigurosos sobre los elementos psicosociales que provocaban los accidentes (Coyle et al., 1995).

Además, Coyle et al. (1995) afirma que dentro de estos predecesores se encuentra el Clima de Seguridad, derivado del Clima laboral, considerado como una percepción subjetiva de la organización, sus integrantes, sus estructuras y sus procesos. Posee elementos comunes, más allá de las diferencias individuales, y se sostiene en indicios o elementos del entorno. Asimismo, es el precursor de la conducta, lo que le da relevancia (Peiró, 1984).

Por otra parte, Orem (s.f. como se citó en Limia Legra, 2010) caracteriza al autocuidado como un comportamiento que tiene lugar en escenarios específicos, puede ser hacia sí mismo o hacia el ambiente, para regular los elementos que repercuten en el desarrollo y en el funcionamiento, fomentando tanto la salud como el bienestar. Es aprendida y tiende hacia una meta.

Desde hace años, el autocuidado en el sitio de trabajo fue el objetivo de los trabajadores y los profesionales que se encargan de la seguridad laboral, ya que es vital para generar la cultura de la prevención. En cuanto a la cotidianidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) plantea que el autocuidado se asocia a lo que los sujetos efectúan por sí mismos para conservar la salud, con el objetivo de promover el bienestar de las personas; mientras que la seguridad en el trabajo y la salud tienden a preservar la integridad, considerando que buena parte se debe a la responsabilidad individual y al estilo laboral (Camacho y Vega-Michel, 2014).

Asimismo, se considera el trabajo en altura como una actividad que efectúa un trabajador mientras padece riesgo de caída, con una diferencia de cota igual o superior a 1,8 metros en relación al plano horizontal inferior que se encuentra más cerca. El trabajo en altura tiene en cuenta también un nivel bajo cero, como los pozos, los tanques enterrados, y las excavaciones de más de metro y medio de profundidad (Vázquez Luque, 2017).

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (s.f.), el trabajo en altura es una causante de muerte y lesiones graves: caídas desde techos, escaleras y superficies frágiles. El mismo se efectúa en un sitio donde un sujeto puede caer desde una altura, lo que puede generar lesiones si no se toman las medidas necesarias. El empleador debe garantizar que el trabajo se encuentre planificado, supervisado y ejecutado por individuos con competencias, conocimientos y experiencia. Además, se deben emplear equipos para realizar trabajar en altura y tomar las precauciones necesarias. Las tareas sencillas y de poco riesgo necesitan de menos planificación, aunque para algunas de ellas, el sentido señala que no se deben tomar precauciones específicas.

De esta forma, queda en evidencia la importancia de conocer más sobre la cuestión, por lo tanto, este estudio intentará responder la siguiente pregunta de investigación: ¿cómo es la relación entre el clima de seguridad y el autocuidado en trabajadores de una empresa de distribución de energía eléctrica que efectúan trabajos en altura?

1.1. Objetivo general

Indagar la relación entre el autocuidado y el clima de seguridad laboral en empleados de una empresa distribuidora de energía eléctrica, que desempeñan trabajos en altura.

1.2. Objetivos específicos

- Describir la muestra de empleados de acuerdo con sus características sociodemográficas: género, edad, lugar de residencia, si padeció accidentes en el trabajo, entre otros.
- Describir los niveles de autocuidado de los trabajadores que desempeñan trabajos en altura.
- Caracterizar el clima de seguridad laboral que perciben los empleados.
- Asociar el autocuidado y el clima de seguridad laboral percibido por los trabajadores de la empresa distribuidora de energía eléctrica.

1.3. Hipótesis

H1: La presencia de un mayor nivel de autocuidado se relaciona con una mayor seguridad en el trabajo en los trabajadores que desempeñan trabajos en altura.

2. ESTADO DEL ARTE

Una vez efectuada una revisión de la literatura sobre los antecedentes de estudio del autocuidado y del clima de seguridad laboral, así como de los trabajos en altura, se señalarán las principales características de algunos de ellos.

Leiva et al. (2015) escribieron un artículo en el que relataron el proceso de validación de contenido y la consistencia interna de la segunda versión en español de la Escala de Apreciación de Agencia de Autocuidado (ASA) en personas costarricenses. El estudio siguió un diseño no experimental y psicométrico, siendo descriptivo, transversal, con un enfoque cuantitativo. Se tomó una muestra de 211 sujetos adultos sanos o con diagnóstico de una enfermedad crónica. Los resultados mostraron que el análisis factorial y los métodos estadísticos confirmaron la viabilidad de la escala, ya que las variables evaluaban factores comunes. Se concluyó que el análisis factorial determinó la existencia de siete factores y mostró valores que sustentaban su validez.

Además, Velandia Arias y Rivera Álvarez (2009) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la confiabilidad de la escala de “Apreciación de la agencia de autocuidado” (ASA), segunda versión en español, y evaluar esta capacidad en sujetos con factor de riesgo cardiovascular que concurrían a un programa de pacientes crónicos de un hospital colombiano. El diseño del estudio fue descriptivo con un abordaje cuantitativo, tomándose una muestra de 201 individuos con factores de riesgo cardiovascular. Los resultados mostraron que el 35,8% de los sujetos contaba con una buena capacidad de agencia de autocuidado. La confiabilidad medida mediante el alfa-Cronbach fue de 0,744. Se concluyó que los 24 ítems de la escala evaluaban un mismo concepto, por lo que el instrumento contaba con consistencia interna.

A su vez, Gomà-Rodríguez (2018) elaboró un estudio con el objetivo de conocer el autocuidado de profesionales que trabajaban en la erradicación de la violencia de género. La metodología fue cualitativa, entrevistándose a seis profesionales. Los resultados mostraron que el autocuidado servía como desconexión, mejoraba el bienestar y servía para la integración de las vivencias laborales. No obstante, era insuficiente. Se planteó un modelo descriptivo de las barreras y se indicó la invisibilización de las repercusiones padecidas. Por último, se recomendó estudiar más los factores de autocuidado y las barreras, y la ejecución de programas de intervención y prevención.

En suma, Arredondo et al. (2020) efectuó un estudio para analizar la perspectiva de los trabajadores sobre los riesgos laborales y el autocuidado en centros de atención de la infancia. El estudio fue cuali-cuantitativo, participaron 69 profesionales en la primera etapa y 129 profesionales en la segunda. Los resultados mostraron riesgos emocionales y sobrecarga laboral, y en menor frecuencia, riesgos físicos por agresiones, accidentes o infraestructura deficiente. Los profesionales evaluaron positivamente el autocuidado individual dentro del equipo e institucional, por lo que se deberían incrementar los esfuerzos por mejorar la salud de los profesionales.

Además, Cardona Bravo (2017) planteó que en las empresas colombianas no existía una cultura de autocuidado. Por ende, realizó una observación directa y encuestó a operarios de una empresa que prestaba servicios de instalaciones y empalmes de teléfonos en Bogotá, Colombia. El objetivo fue diseñar una cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores. El estudio fue de tipo descriptivo cualitativo. Los resultados mostraron la ausencia de autocuidado en el personal y que se empleaban estrategias para concientizar al personal sobre la adopción de hábitos saludables. De esta forma, las prácticas adecuadas de autocuidado eran fundamentales para efectuar y ejecutar las actividades asociadas a la seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, Hernández et al. (2017) efectuaron una investigación con el objetivo de analizar las concepciones y la construcción social acerca del autocuidado en la salud y la seguridad laboral en trabajadores de una universidad colombiana. Se realizó un estudio cualitativo con 60 trabajadores a quienes se les administraron listados y entrevistas semiestructuradas. Los resultados mostraron que la concepción del autocuidado tuvo una elevada consistencia cultural, la cual categorizaba cinco elementos: valores, características personales, prácticas, consecuencias y ambiente. Se concluyó que la prevención en entornos laborales involucraba la concepción cultural de los grupos que constitúan una organización.

Por su parte, Aldana-Balderas et al. (2018) efectuaron un trabajo con el objetivo de caracterizar un modelo del autocuidado. Se llevó a cabo un estudio documental, realizando una selección no probabilística de fuentes de repositorios internacionales, entre los años 1987 y 2018, con las palabras clave “gobernanza”, “salud” y “autocuidado”. Se concluyó que el aporte al estado del

arte residía en la caracterización de un modelo para estudiar el autocuidado, teniendo en cuenta los marcos teóricos y empíricos existentes, aunque el estudio documental, el muestreo intencional y análisis cualitativo restringieron los resultados al ambiente de la investigación.

Además, Hurtado Romero y Sierra López (2016) realizaron un estudio con el objetivo de describir las posibilidades de autocuidado en el personal de un hogar chileno. El estudio fue exploratorio, cualitativo y con un enfoque de caso con valor intrínseco, analizándose al equipo de apoyo, el cual estaba conformado por cinco miembros. A través de este trabajo se detectaron necesidades por parte del equipo y posibilidades y pretensiones de realizar prácticas de autocuidado. Finalmente, se presentó una propuesta de acción para ayudar a la organización y generar prácticas de autocuidado programadas.

Por otro lado, Dzib Koh et al. (2016) realizaron una investigación con el objetivo brindar una visión cuantitativa acerca de la percepción de los factores de riesgo de los trabajadores del transporte público en cuanto al clima de seguridad. Se empleó una muestra de 54 operadores de transporte, todos hombres, de entre 26 y 66 años, de la ciudad de Mérida, Yucatán, a quienes se les aplicaron las escalas Percepción de Riesgo (Aguilar, 2013) y de Clima de Seguridad (Meliá, 1999). Los resultados no mostraron diferencias significativas entre el clima de seguridad y la percepción de riesgo. No obstante, se halló que, a mayor antigüedad, había una mayor percepción de riesgo en los operadores.

Leyva Pacheco (2012) efectuó una investigación con el objetivo de estudiar el clima de seguridad asociado a la percepción de los riesgos en una fábrica textil. El diseño de investigación fue de tipo transversal correlacional. Se tomó una muestra de 271 trabajadores del área de producción, se empleó la escala de clima de seguridad (Zohar & Luria, 2005), y una escala de percepción de los riesgos en la producción. Los resultados mostraron que el clima de seguridad se asociaba a la percepción de los riesgos laborales. Los supervisores percibieron un riesgo menor, habiendo diferencias significativas dependiendo del supervisor. No se hallaron diferencias significativas según el sexo y la antigüedad en relación a la percepción de riesgos. Se discutió la relevancia de la cultura de seguridad, ya que el clima de seguridad es un constructo al que se le debe dar importancia en todas las organizaciones.

Asimismo, Luiz et al. (2015) realizaron un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre el clima de seguridad y las variables sociodemográficas.

El estudio fue observacional, seccional y cuantitativo, efectuado en un hospital público brasileiro. Se tomó una muestra de 556 profesionales de la salud, a quienes se les administró el Safety Attitudes Questionnaire. Los resultados mostraron que la mayoría eran mujeres, enfermeras y atendían a pacientes adultos en áreas críticas. El clima de seguridad se asoció al desempeño profesional para la percepción de la gestión de la unidad y del hospital. Se concluyó que los factores relacionados con la seguridad permitían la generación de estrategias para llevar a cabo prácticas seguras en los hospitales.

De la misma manera, Campostagno Herrera y Saglimbeni Plasencia (2016) analizaron el Clima de seguridad y la percepción del riesgo laboral en una empresa manufacturera de la zona metropolitana de Caracas. El tipo de estudio es descriptivo, con un diseño no experimental, transversal, empleando una muestra de 45 operarios del área operativa o de producción, a quienes se les administró el Cuestionario del Clima de Seguridad Laboral (Zohar & Luria, 2005), y el Cuestionario de Percepción del Riesgo Laboral-Ambiental (Pérez-Floriano, 2001). Los resultados evidenciaron que la mayoría de los operarios contaban con un elevado acuerdo y una valoración positiva sobre las prácticas de la gerencia. Aunque la organización poseía un clima de seguridad elevado, la percepción del riesgo laboral era alta.

Zabaleta Torres et al. (2019) llevaron a cabo un trabajo con el objetivo de analizar la implementación y el cumplimiento del protocolo en altura en empleados de una empresa en Colombia. El estudio fue observacional-descriptivo de corte transversal, efectuándose a través de encuestas y con chequeo de equipos. Los resultados mostraron que el conocimiento existía y que los trabajadores se desenvolvían adecuadamente. Se concluyó que los trabajadores poseían las competencias para efectuar su trabajo adecuadamente, cumpliendo con el protocolo y empleando los elementos para realizar trabajos en altura. Se recomendó brindar entrenamiento teórico-práctico al personal para que mejorar su conocimiento y reducir las caídas, por lo que era vital mantenerse anclados a sus equipos.

Luego de efectuado este recorrido sobre las variables a analizar en este estudio, a continuación, se realizará un recorrido teórico sobre los constructos indagados en esta investigación. Luego se describirá la metodología implementada y los resultados obtenidos, así como las conclusiones a las que se arribaron.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. El autocuidado

La salud en los entornos laborales saludables se ubica entre los elementos más valorados por las comunidades y los países. Un entorno de trabajo saludable es básico para la salud de los trabajadores y para promover la productividad, la motivación laboral, el espíritu y la satisfacción laboral, así como la calidad de vida general. Aunque hay beneficios comprobados, el sitio de trabajo saludable no es posible en buena parte de la fuerza laboral de América Latina y el Caribe (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2000).

A pesar de que el autocuidado es un elemento a aplicarse en organizaciones en las que la gestión de la seguridad y la salud laboral posee madurez en el control de las condiciones laborales, provenientes de nuevas condiciones de trabajo (Gómez, 2007), las distintas formas de trabajo, como el teletrabajo (Bonilla et al., 2014) son tendencias que llevan a que la organización laboral desafíe la gestión en seguridad de las organizaciones. Esto se debe a que las condiciones laborales y las conductas de los empleados no son controladas y dependerán de la responsabilidad individual. Además, el aumento de la informalidad y de la intermediación laboral afecta las condiciones de trabajo, incrementando los riesgos y reduciendo los mecanismos para la protección de la salud y la seguridad laboral (Hernández, 2015).

Según Reyes Muñoz (2019), para las ciencias sociales, los elementos internos y externos provienen del autocuidado de una persona, como lo señala Giddens cuando afirma que las conductas intencionales se fundamentan en la reflexión y la experiencia. Las prácticas de autocuidado se encuentren orientadas hacia un análisis social, lo que permite determinar el avance de una sociedad y de lo que se dispone para el abastecimiento en las necesidades básicas como la salud.

Según Espinoza Benavente (2017), las personas son seres dinámicos que viven en sus ambientes y cuentan con voluntad. El autocuidado son las acciones de un individuo para promover y conservar la vida y la salud, siendo una acción deliberada. Cuando se efectúa la misma, el sujeto se comporta como agente. Los supuestos más importantes son:

1) que la actividad humana, es decir, el comportarse deliberadamente, se instruye en el cuidado de sí mismo para identificar las necesidades y efectuar las acciones requeridas.

2) La actividad humana se ejercita llevando a cabo y transmitiendo maneras de identificar los requerimientos y generar estímulos para sí mismo y para los demás.

El autocuidado es el efectuar actividades en ciertos periodos de tiempo, para mantener el funcionamiento y fomentar el desarrollo personal y el bienestar, a través de la satisfacción de las regulaciones del desarrollo y de las funcionales (Berbiglia Violeta y Banfield, 2011).

Además, el autocuidado es un acto propio de la persona, el cual consta de un patrón y de una secuencia que lleva a la integridad estructural, al funcionamiento y al desarrollo (Orem, 1980).

Según Prado Solar et al. (2014), en la teoría del autocuidado se señalan tres puntos que repercuten en este constructo, los cuales darán resultados para arribar al máximo autocuidado:

- *Autocuidado universal*: es el común denominador en los sujetos, incluyendo aire, agua, actividad física, entre otros. Son importantes para prevenir riesgos y para la comunicación interpersonal.
- *Autocuidado del desarrollo*: quienes promocionan condiciones elementales para la madurez y la vida evaden las condiciones adversas o reducen las consecuencias de estas circunstancias, cortando con el proceso evolutivo o de desarrollo de las distintas etapas de la vida.
- *Autocuidado para la desviación de salud*: son los elementos asociados a las condiciones de vida y la salud.

El autocuidado se debe aprender y desarrollar intencionadamente según los requisitos individuales, los cuales se relacionan a los estados del desarrollo y a las características de la salud y a elementos medioambientales, por ende, el autocuidado laboral depende de los requisitos individuales (Berbiglia Violeta y Banfield, 2011).

Mediante el autocuidado, los trabajadores de las organizaciones e instituciones cuentan con más control sobre la salud y el entorno, pudiendo decidir y actuar en base a la preservación de esta. De todas formas, el trabajo puede reducir mediante el autocuidado, los accidentes, las enfermedades y las incapacidades que tiendan a mermar la productividad (González, 2012).

Lange y Urrutia (2011) plantean que los componentes del autocuidado son fundamentales, debido a que dirigen la forma en que se debe trabajar. Entre los componentes a tener en cuenta se encuentran el género, la edad, los recursos económicos, la salud, las relaciones familiares y el estilo de vida.

Además, Perea (2012) que estos componentes repercuten en la forma en que los sujetos asumen los roles diarios. Por ende, se deben considerar algunos conceptos:

- *Autocuidado*: son las prácticas que los sujetos efectúan por periodos determinados de tiempo, con el objetivo de tener un buen funcionamiento corporal, lo que se observa en el desarrollo personal.
- *Persona*: se relaciona con el ambiente, lo que genera conductas predeterminadas que pueden afectar al sujeto y al autocuidado.
- *Elementos para el autocuidado*: requeridos para las prácticas de autocuidado, coordinan aspectos del funcionamiento y del desarrollo humano.
- *Actividades de autocuidado*: efectuadas por las personas para dirigir su desarrollo y funcionamiento.

Por otro lado, según Prado Solar et al. (2014), Dorotea Orem definió las siguientes nociones meta paradigmáticas:

- *Sujeto*: lo considera como un organismo racional y pensante, un todo integral que es dinámico y cuenta con capacidad para conocerse, emplear las palabras y los símbolos para pensar, comunicarse y dirigir sus esfuerzos, reflexionar sobre su experiencia y sucesos colaterales para efectuar acciones de autocuidado.
- *Salud*: es un estado que tiene diferentes significados en sus elementos, como integridad física y funcional; falta de defectos que señalen deterioros en la persona; y desarrollo del ser humano como una unidad, logrando niveles de integración mayores. Por ende, es la persecución del bienestar del sujeto.
- *Enfermería*: servicio humano prestado en el momento en que un individuo no puede cuidarse por sí mismo, para garantizar la vida y el bienestar. Es brindar asistencia directa en el autocuidado, según lo requerido, por las incapacidades generadas por sus contextos personales.

Los requisitos de autocuidado son las metas a lograr mediante el mismo y se basa en mantener la funcionalidad en el ciclo vital. Entre ellos se encuentran la prevención de peligros y el bienestar humano. Esto se puede extender tanto a la salud como al entorno laboral. El autocuidado constituye la capacidad que logran los individuos maduros, o que se encuentran madurando, para satisfacer

sus necesidades con comportamientos intencionados, para regular su funcionamiento y su desarrollo (Espinoza Benavente, 2017).

El autocuidado brinda a las organizaciones componentes vitales para promover la salud, lo que según la OMS, promueve la calidad de vida laboral (Acosta, 2015), tanto en el trabajador como en la empresa.

Figura 1

Beneficios que aportan la promoción de la salud y el autocuidado a la empresa y al trabajador

Para la empresa	Para el trabajador
• Un programa de salud y seguridad bien administrado	• Un programa de salud y seguridad bien administrado
• Una imagen positiva y solidaria	• Una imagen positiva y solidaria
• Mejora la moral del equipo de trabajo	• Mejora la moral del equipo de trabajo
• Reduce la rotación	• Reduce la rotación
• Reduce el ausentismo	• Reduce el ausentismo
• Incrementa la productividad	• Incrementa la productividad
• Reduce costos de seguros por cuidado de la salud	• Reduce costos de seguros por cuidado de la salud
• Reduce riesgo de multas y litigios	• Reduce riesgo de multas y litigios

El autocuidado constituye una herramienta que posee el empresario, debiendo tener en cuenta elementos como las condiciones en el trabajo, y la mejora de la calidad de vida y de la salud de los empleados. El autocuidado se relaciona con lo que el sujeto puede hacer por sí mismo para tener una buena salud (Hernández, 2015), llevando la idea de autocuidado a una conducta cotidiana.

Así, existen dos formas distintas de concebir este constructo: propia del sujeto y del ambiente. Desde este último, el autocuidado se transforma en un trabajo conjunto con la organización, la cual pretende preservar la salud de sus trabajadores. Los entornos laborales deben ser saludables y promover un entorno en el que se fomente la productividad laboral y se mantenga tanto la seguridad, como la salud y la integridad. Sin embargo, aún no se corroboró que sea una estrategia factible en todos los trabajadores (Escobar Potes et al., 2017).

El autocuidado cuenta con tres enunciados vitales: los elementos

condicionantes, la salud y las demandas de las conductas y los recursos para realizarlos. En el primero considera que el autocuidado está afectado por elementos como la madurez, los valores culturales, las vivencias, los conocimientos sobre la salud y el rol en el grupo familiar, las metas y las relaciones interpersonales (Trujillo, 2002).

Los adultos pueden ocuparse de los hábitos inconvenientes y de la forma de desarrollar los cuidados requeridos. La ausencia de conocimientos y habilidades, los trastornos de salud y los hábitos inoportunos limitan al sujeto al efectuar su auto cuidado (Hernández Molina, 2016).

El autocuidado es vital para el desarrollo personal, por ende, debe efectuarse continuamente. Para mejorar la salud se necesitan de saberes y habilidades, y cuando hay problemas de salud deben realizarse otras actividades, ya que pueden generar limitaciones en el sujeto para labores de autocuidado. Este puede requerir de las orientaciones de profesionales sobre las necesidades y los problemas que pueden originarse, sobre cómo controlar el ambiente y la manera de emplear los recursos necesarios (Hernández Molina, 2016).

El autocuidado es una actividad cultural afectada por el grupo de pertenencia, que repercute en su realización y en la manera de hacerlo, requiriendo de saberes y recursos. Existen acciones aprendidas y acciones intencionadas. Las primeras son resultado de los valores personales en relación a los requisitos de autocuidado, y que necesitan de saberes concretos cuando la cobertura del autocuidado posee prescripciones determinadas para efectuarlas de forma conveniente para cada escenario (Benavent Garcés, 2001).

El autocuidado se asocia además con la actitud del trabajador durante su jornada laboral. Un individuo con una actitud positiva y con buen ánimo obtendrá más concentración efectuando más adecuadamente sus funciones (Red de Protección Social de Chile, 2009).

En la misma línea, Arenas-Monreal et al. (2011) afirman que el autocuidado se clasifica en dos tipos: intencional y deliberado. Las conductas intencionales comprenden los comportamientos rutinarios que se efectúan sin reflexión, mientras que las deliberadas tienen un objetivo establecido y un saber previo sobre el resultado que se espera lograr al llevar a cabo la acción. Por ende, estas acciones son afectadas por las vivencias y los conocimientos

previos, acatando ciertas normas para evitar consecuencias que repercutan en la salud.

De esta manera, el autocuidado se conforma en base a diferentes componentes que contribuyen a que se constituyan hábitos cotidianos en base a acciones intencionales que realizan los sujetos sin reflexión previa, y acciones intencionales en las que la reflexión y las vivencias significativas generan que los sujetos tengan pautas de autocuidado que antes no poseían. Sin embargo, estas conductas difieren en base a cuestiones como la clase social, la profesión, el género, la familia, la edad y la enfermedad y muerte de sujetos próximos (Novoa Martínez y Pardo Correa, 2014).

Por otra parte, el autocuidado laboral se relaciona con la prevención primaria: los accidentes y enfermedades laborales causados por pésimas condiciones de trabajo muestran el fracaso de la prevención (Ministerio de Trabajo, 2014).

El autocuidado y la implementación de estrategias fue insuficiente, ya que no se halló en la bibliografía casos de éxito o fracaso. En el caso del trabajo registrado, se aplican legislaciones sobre el trabajo decente de la OIT, pero no hay estudios que evalúen el éxito en alguna rama sobre las estrategias de autocuidado. De esta forma, ni en el sector formal e informal se evaluó la experiencia de las políticas de autocuidado, siendo Argentina un país foco para intervenir al respecto (Bedoya Uribe et al., 2020).

En dicho país, Neffa plantea dos enfoques para indagar esta cuestión: el tradicional y el relacionado a las condiciones objetivas, como la higiene, la seguridad y la medicina laboral como elementos manifiestos. Además, plantea indemnizaciones por los daños laborales, haciendo menos hincapié en la prevención de riesgos (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2020).

En Argentina, la informalidad laboral en las categorías ocupacionales del sector urbano y rural era de un 44% en el 2010. Esta es una característica estructural del mercado laboral, con aumentos del trabajo en negro en momentos recesivos y expansivos (Jiménez, 2013; Schleser, 2007).

3.2. Modelos de autocuidado

Los modelos preponderantes para analizar el autocuidado pertenecen a Orem y a Foucault, los cuales fueron comparados en diversos estudios (Bub et

al., 2006; Muñoz, 2009). Aunque se pueden encontrar otros modelos (Santana y Farkas, 2007), responderían a vivencias particulares sobre autocuidado.

- *Modelo de Autocuidado de Dorothea Orem*: A finales de los '60, se origina la Teoría General de Enfermería como una manera de generar un sistema para organizar las prácticas de enfermería (Bub et al., 2006). Esta teoría aparece con el auge del autocuidado en la población general (Félix et al., 2009). A pesar de que Orem refuta la influencia de otras personas en su teoría (Vega y González, 2007), autores de otras disciplinas tienen ideas similares (Pereda, 2011), como Henderson, por la búsqueda de independencia en la satisfacción de las necesidades básicas o para los autocuidados (Carbelo et al., 1997).

La Teoría del déficit de autocuidado es el eje del modelo de Orem, planteando que los sujetos padecen limitaciones asociadas o provenientes de su salud, impidiendo que efectúen el autocuidado o lo hagan de forma incompleta. Cuando la demanda para actuar es mayor a la capacidad del sujeto existe un déficit de autocuidado, es decir, cuando el individuo no cuenta con la capacidad y/o no desea efectuar acciones tendientes a cubrir las demandas de autocuidado. El déficit de autocuidado legitima la necesidad de cuidados de enfermería (Prado Solar et al., 2014).

- *Foucault y el cuidado de sí*: esta teoría surge cuando el pensamiento de este autor pasa del poder sobre los demás hacia un poder sobre uno mismo (Gómez, 2005). Considera la ética como una relación del individuo consigo mismo, una forma de subjetivación (Castro, 2004). Trata de hacerse a sí mismo y fraguar un sentido de su existencia (Sossa, 2010), ejerciendo su libertad. La ética es la manera reflexiva de adoptarla. El auto cuidado es una actitud hacia uno mismo y los demás. Es una conducta que se ejerce sobre sí en la que la persona se transforma y se purifica. Además, reflexiona sobre su subjetividad (Foucault, 1994). El autocuidado aparece como prácticas políticas y debe generar sucesos políticos (Bub et al., 2006).

- *Otras nociones sobre el cuidado y autocuidado*: otros autores de distintas disciplinas pretendieron contribuir a comprender el fenómeno. Sobresalen Haro (2000) desde la medicina y la antropología, y desde esta última, Arenas-Monreal et al. (2011) señalaron la importancia de los determinantes sociales y las prácticas de cuidado.

Para que el autocuidado sea implementado, Escobar et al. (2011) plantean las siguientes premisas:

- Es un hecho en la vida que lleva a que el sujeto se haga cargo de sus propias acciones. Es un proceso voluntario con ella misma.
- Debe ser una filosofía de vida y una responsabilidad cotidiana y sobre lo vivido, basada en redes familiares y de apoyo.
- Es una práctica social sobre el nivel de conocimiento para elaborar un saber que genera intercambios y relaciones personales.

Según Escobar et al. (2011), se deben reforzar las competencias al momento de comenzar las prácticas de autocuidado:

- *La autoconciencia*: el cuerpo como esfera moral es parte de la vida que se expresa en los hábitos a través de la repetición, transformándose en costumbres que se manifiestan en lo corporal.
- *La cognición*: con capacidades como la razón, el juicio y las funciones propias que llevan al sujeto a que desarrolle conocimiento.
- *La sensibilidad*: con las capacidades para desarrollar el discernimiento para asumir una conducta ética y política en el desempeño de sus roles.
- *La motricidad*: desarrolla las capacidades psicomotoras, habilidades y hábitos, como la expresión kinestésica que mejora una labor.
- *La sociocultural*: es el convivir con respeto, paz y armonía, donde el imperativo regula las interrelaciones humanas.

3.3. Clima de Seguridad

La evolución histórica llevó al incremento en el rol de las características individuales, sociales y organizacionales en la intervención para lograr la seguridad organizacional, siendo líneas de estudio independientes (Díaz et al., 2008). El área de intervención en la seguridad laboral cuenta con una elevada justificación social y científica, siendo relevante para la Psicología. La rama que se encarga de la Salud Ocupacional vela por la implementación de la psicología para aumentar la calidad de vida laboral y promover la salud y el bienestar de los empleados. Para incrementar la calidad de vida, distintas organizaciones a nivel internacional y nacional reconocieron que se debe considerar la seguridad laboral. De esta forma, la seguridad laboral pasó de ser una actividad auxiliar a un elemento nodal para el éxito de las organizaciones (Aguilar et al., 2013; Salanova, 2009).

En los últimos años, las organizaciones tomaron diferentes modelos para gestionar la seguridad y la salud ocupacional, con el objetivo de reducir los accidentes laborales. Por otro lado, estos modelos tradicionales estuvieron limitados por lo reactivo y temporal. Los accidentes laborales son un elemento negativo para las organizaciones, representan costos para estas, aunque no sea el motivo principal de la seguridad. Los costos de un accidente pueden ser: directos, considerando asistencia médica, hospitalización, indemnizaciones, incapacidades, medicamentos, pensiones, entre otras; e indirectos, como los daños a la maquinaria, pérdida de productos, horas hombre desperdiciadas y capacitación (Chiavenato, 2011; Dessler y Varela, 2011; Villareal et al., 2008).

Según Villareal et al. (2008), los accidentes laborales ocasionan daños a la salud, así como repercusiones sociales como la inestabilidad familiar, la desocupación y subempleo, y la adaptación a instalaciones y forma de vida. Por ende, la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados es vital para ellos y sus familias, así como para la producción, la competencia y la sustentabilidad de las organizaciones. Promocionar la salud a las políticas laborales favorece a los empleados y a los empleadores, al ayudar al bienestar a largo plazo de los primeros.

El clima laboral se refiere a las descripciones individuales del entorno social del sujeto, siendo las percepciones de la política y de los procedimientos organizacionales formales e informales (Chiang et al., 2007). La cuestión es fundamental, ya que el clima laboral delimita la conducta individual en las organizaciones a través de sus percepciones.

Por lo tanto, el Clima de Seguridad es la percepción general de los elementos de seguridad de la empresa que pueden ser referentes sobre los cuales desarrollar el comportamiento seguro, o sobre la valoración de los patrones conductuales de otros individuos (Coyle et al., 1995; Dieterly & Schneider, 1974; Simonds & Shafai-Sahrai, 1977).

La bibliografía muestra que el clima de seguridad es el elemento medible de la cultura de seguridad, valorado mediante las percepciones individuales y las actitudes de los profesionales, siendo considerado la medida temporal de la cultura de seguridad de una organización (Rigobello et al., 2012; Sacristán et al., 2006; Toso et al., 2016). Cabe destacar que algunas organizaciones y periódicos emplean los términos clima y cultura de forma intercambiable (Sacristán et al., 2006).

Desde la delimitación del clima de seguridad (Zohar, 1980), se fue transformando la definición, aunque la naturaleza de este constructo se mantuvo sin modificaciones, reflejando la idea del empleado en cuanto a la seguridad organizacional (Stephen, 2007).

Las definiciones referidas al clima de seguridad son diversas:

Williamson et al. (1997) lo consideran como la ética de seguridad organizacional que se observa en las creencias de los empleados sobre la seguridad y la forma en que se comportan en relación a la misma en dicho sitio.

Por otro lado, Neal et al. (2000) consideran que el clima de seguridad hace mención a las percepciones del valor de la seguridad en el trabajo, mientras que Cooper y Phillips (2004) lo definen como el nivel en que los trabajadores le dan prioridad a la seguridad organizacional y su medición sirve para dar una “alerta temprana” de la falla en la seguridad.

Desde 1980, el estudio del clima de seguridad siguió el diseño de instrumentos psicométricos de su estructura y se desarrollaron modelos teóricos sobre los determinantes del comportamiento seguro y los accidentes; analizándose la relación entre el clima de seguridad y el desempeño; y entre el primero y el clima organizacional (Cooper & Phillips, 2004).

Zohar (2013) plantea relaciones del clima de seguridad con otros elementos organizacionales: el primero repercute en las perspectivas del empleado sobre las consecuencias en el comportamiento de seguridad, transformando las conductas de seguridad y haciendo que la misma tenga consecuencias en los registros de seguridad de la organización.

Sin importar el sector, el clima de seguridad de una organización proviene del clima organizacional. Este último considera los valores, creencias y principios que los trabajadores perciben de su organización. Son marco de referencia para dirigir el comportamiento normativo y adaptativo al brindar claves sobre la conducta deseada, y cuyos componentes se encuentran en las políticas, los procedimientos y las prácticas de la organización (Probst, 2004). Este clima organizacional genera distintos climas, como el clima de seguridad laboral, el cual fue acuñado por Zohar (1980), quien lo considera como “el conjunto unificado y compartido de cogniciones ostentado por los trabajadores relacionados con los aspectos de seguridad en el ambiente de trabajo de su organización” (p. 101).

Por otro lado, Wills et al. (2009) definen el clima de seguridad como la

expresión psicológica de la cultura de seguridad, teniendo en cuenta las percepciones de los empleados de la manera en que la seguridad es estimada en la organización de la que forman parte, la cual afecta en las decisiones de los trabajadores sobre su comportamiento ocupacional. Este clima de seguridad establece la seguridad del entorno laboral, los sucesos, las prácticas, los procedimientos y los comportamientos que deben ser reforzados y esperadas en la organización (Wilson-Donnelly et al., 2005).

Además, Gyekye y Salminen (2005) afirman que las percepciones del clima de seguridad son el nivel en que el trabajador cree que la seguridad es un elemento prioritario en su trabajo, por encima de otras cuestiones como la calidad y la productividad. Cuando las cuestiones de seguridad son recalçadas por la organización, los empleados considerarán que se le brinda una prioridad elevada, llevando a una percepción del clima de seguridad. Aunque si creen que la seguridad no es considerada, pensarán que la organización no da mucha prioridad a la misma, generando la percepción de un clima de seguridad efímero (Zohar, 2000).

Las políticas y los procedimientos de seguridad deben ser prioritarias en relación al proceso y a la velocidad de las labores y de la rentabilidad (Zohar, 2000). El clima de seguridad hace que los trabajadores cuenten con saberes en común sobre la seguridad organizacional (Zohar, 1980).

La relevancia es crítica en el estudio del clima de seguridad en una organización. Según Gyekye y Salminen (2009), y Meliá y Sesé (1999), las evaluaciones del clima de seguridad tienen en cuenta los elementos que anteceden a los accidentes laborales, por lo que, para disminuirlos, otorgan pautas y lineamientos para generar programas de seguridad y brindar información de los trabajadores sobre el manejo de la dirección en cuanto a la seguridad, la cual será de utilidad a la organización para mantener el enfoque de seguridad, o si deben efectuarse modificaciones. Un diagnóstico positivo sobre el clima de seguridad es beneficioso, debido a que estimula a los empleados a ser responsables de su conducta en la seguridad.

Evaluar los elementos generadores de accidentes que se encuentran operacionalizados en el clima de seguridad es una herramienta para diseñar programas que mejoren y promuevan la seguridad y la salud laboral en el trabajo (Coyle et al., 1995). De forma general, se mantiene una visión global del clima de seguridad, considerando elementos como las percepciones sobre la

seguridad laboral, la forma en que se comportan los directivos, las instrucciones y reuniones de seguridad, el equipo de protección, el locus de control, las prácticas laborales, el entrenamiento, y la percepción de riesgos. En general, los cuestionarios para evaluar este constructo pueden contener uno o dos ítems generales, sin ahondar en las distintas facetas (Brown & Holmes, 1986; Dedobbeleer & Bèland, 1991; Zohar, 1980).

Sin embargo, un clima pobre de seguridad laboral genera una reducción en el bienestar físico y psicológico, respuestas de estrés laboral, menos satisfacción laboral y menos seguridad ocupacional, culpándose a la organización por la responsabilidad por la misma (Burke & Cooper, 2010).

Otro elemento de la noción del clima es su capacidad para ser aplicado en diferentes entornos organizacionales, como el clima de innovación, de servicio o de seguridad (Zohar, 1980, 2000). Este último hace referencia a las percepciones que se poseen sobre las políticas, los procedimientos y las tareas de seguridad. Aunque su evaluación puede ser complicada, debido a que necesita de las diferencias entre políticas y procedimientos.

Estas últimas generan interés, debido a que son la norma del trabajador sobre los resultados de su comportamiento de seguridad. Como estos elementos se aplican a cualquier proceso industrial y compiten con otros componentes del proceso, como la velocidad en las tareas o la rentabilidad económica, las políticas de seguridad deben ser prioridades (Oliver et al., 2005).

Por ende, Zohar (2000) plantea que las percepciones del clima de seguridad se valoren según la prioridad brindada tanto a políticas, como a procedimientos y prácticas de seguridad frente a los demás elementos del funcionamiento organizacional. Valorar el clima de seguridad es fundamental debido a que los modelos teóricos y la evidencia señalan que repercute en los registros de seguridad, como las tasas de accidentes, las auditorías de seguridad y demás. El sistema establece los comportamientos individuales que operan en la organización. De esta forma, se define una particularidad del clima organizacional que se implementa a una faceta específica la seguridad laboral y sus efectos.

3.4. Modelos teóricos del Clima de seguridad

Zohar (2003) plantea un modelo teórico que considera los antecedentes y las consecuencias del clima de seguridad, en el que se esbozan tres relaciones: el clima de seguridad repercutiría en las perspectivas del empleado sobre las consecuencias de su conducta de seguridad. Es decir, cambiaría lo que el trabajador espera que suceda frente a conductas de seguridad. Esto transformaría las conductas de seguridad del empleado. Por último, como ya se mencionó, la conducta de seguridad afectaría los registros de seguridad, como las tasas de accidentes, las auditorías de seguridad, entre otras.

Según Meliá y Sesé (1999), Zohar generó un modelo de Clima de seguridad a través de un cuestionario con ocho factores:

1. Relevancia de los programas de entrenamiento.
2. Actitudes hacia la seguridad de parte de la dirección.
3. Consecuencias del comportamiento seguro en la promoción.
4. Nivel de riesgo en el ámbito de trabajo.
5. Consecuencias de la velocidad de trabajo en la seguridad.
6. Estatus del encargado de seguridad.
7. Consecuencias del comportamiento seguro en el nivel social.
8. Estatus del Comité de Seguridad.

Por otro lado, Brown y Holmes (1986) obtuvieron, en base al modelo de Zohar, un modelo con tres dimensiones:

1. Preocupación por el bienestar de los trabajadores.
2. Respuesta de la dirección a esta preocupación.
3. Riesgo físico de los trabajadores.

Además, Dedobbeleer y Béland (1991) probaron el modelo de Brown y Holmes con un cuestionario de nueve ítems, encontrando una solución de dos factores:

1. Compromiso de la dirección.
2. Compromiso de los empleados.

La fuerza del clima de seguridad sería el moderador de estas relaciones, ya que al ser mayor la fuerza del clima, la relación clima-conducta aumentará, debido a que el sistema presionaría sobre la conducta individual. El modelo considera otras posibles variables externas que serían antecedentes del clima,

generándolo y modificándolo, o quedarían en los registros de seguridad (Oliver et al., 2005).

Las variables de interés son los registros de seguridad de las mediciones de riesgos y las condiciones ambientales (Zohar, 2000), asociadas al modelo de clima de seguridad de Neal y Griffin (2004), que ubican las condiciones de riesgos como los precursores de la conducta de seguridad. Además, se encuentra la necesidad de las estadísticas al analizar el impacto de los elementos del clima en los accidentes, ya que se pueden confundir los efectos.

Los motivos pragmáticos para evaluar si el clima de seguridad es un antecedente de los accidentes laborales, se debe a que puede ser una medida de prevención. Lo útil de medirlo son los problemas de la evaluación de los accidentes: distribuciones asimétricas, pocos registros, eventos poco comunes, y que solo muestran problemas cuando el accidente sucedió (Oliver et al., 2002).

Además, se detectaron elementos del clima de seguridad, es multidimensional, aunque no hay acuerdo sobre la cantidad de factores (Cooper & Phillips, 2004; Díaz et al., 2008; Glendon & Stanton, 2000; Neal & Griffin, 2002; Williamson et al., 1997; Zohar, 1980).

Además, existen limitaciones de las perspectivas del clima de seguridad. Muchas escalas confunden clima con actitudes y comportamientos. Algunas escalas contienen preguntas sobre actitudes individuales. Además, la literatura de clima de seguridad fue establecida por investigaciones transversales, por lo que no hay trabajos que analicen la relación entre clima de seguridad y conducta de seguridad o accidentes. Finalmente, se conoce poco sobre los efectos de otros elementos organizacionales en el clima y el comportamiento de seguridad (Neal y Griffin, 2002).

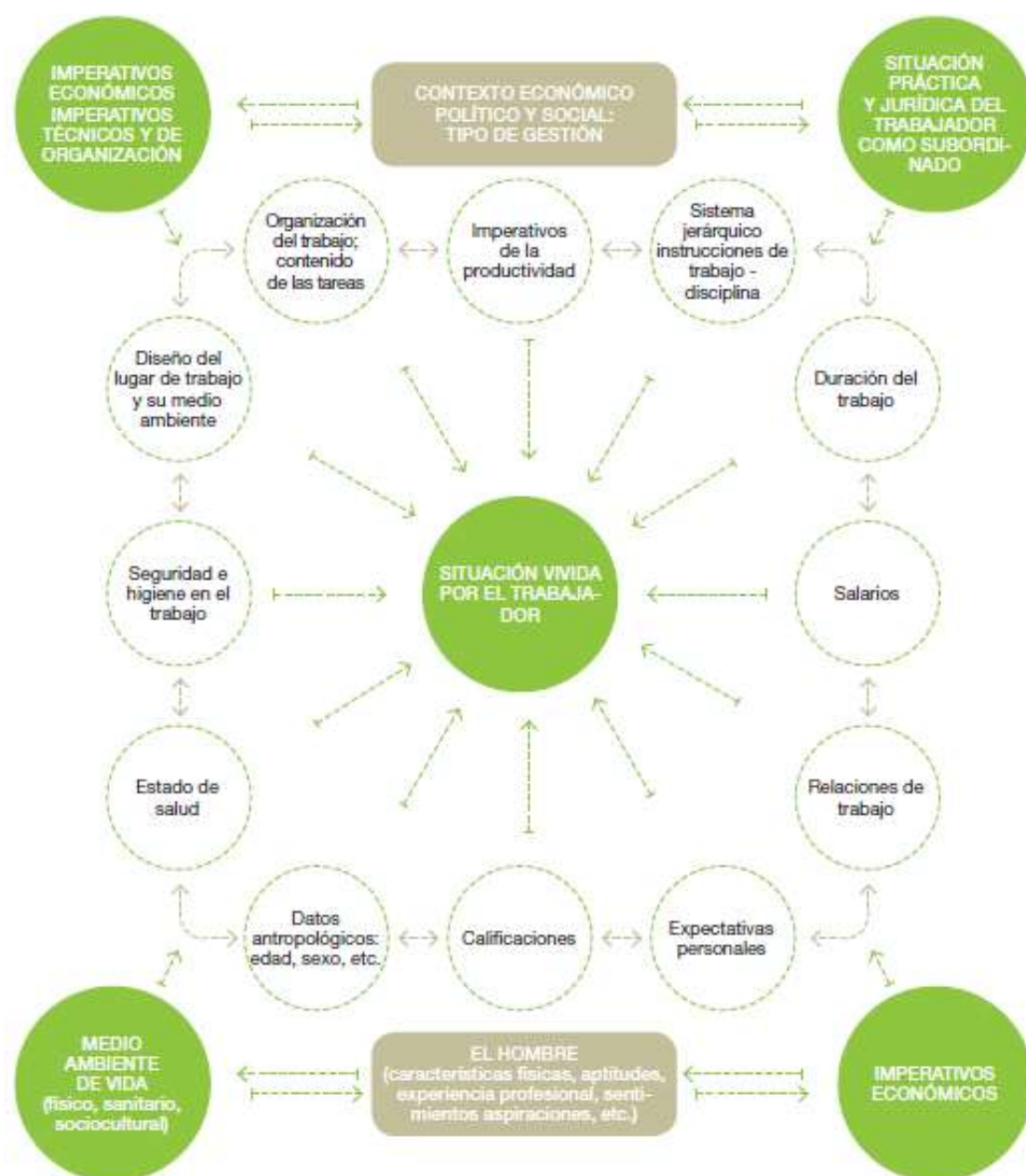
En la Argentina, fue fundamental el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (PIACT) de la OIT en base a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1976. Este programa dio apoyo a los estudios sobre la salud de los trabajadores. La cuestión de la salud laboral empezó a ser relevante en la agenda nacional. Esta visión renovadora cuenta como eje de análisis el proceso laboral, la cual posee como dimensiones las condiciones de trabajo, como la organización, el tiempo de trabajo, el sueldo, la tecnología, la gestión de la fuerza laboral, los servicios asistenciales y la participación de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2014).

Por otro lado, el entorno laboral es donde se efectúa la actividad y se

pueden catalogar los riesgos según sus características (Giraud y Neffa, 1990). Las dos dimensiones mencionadas constituyen la carga general de los trabajadores, lo que se denomina “Círculo de Clerc” (OIT, 1987), la cual ordena las dimensiones que la afectan y se relacionan para establecer el escenario vivido por el empleado.

Figura 2

Círculo de Clerc. (Versión redibujada a partir de Giraud, Esther, Ceil /CONICET – Piette)



La parte superior muestra los componentes que conforman el entorno económico, político y social, y el marco laboral del trabajador. Por otro lado, los componentes de la parte inferior muestran las características del sujeto cuando ingresa al sitio de trabajo. La presentación gráfica señala las influencias recíprocas entre los distintos elementos y la complejidad de lo que vivencia el trabajador (Ministerio de Trabajo, 2014).

3.5. Trabajos en altura

Gracia Martínez y Altube Basterretxea (s.f.) afirman que los accidentes generados por las caídas a diferente nivel son una de las principales razones de ausentismo laboral, muertes y lesiones permanentes. Son las labores que se efectúan a más de 2 metros del suelo, sobre superficies estables, donde un error puede ocasionar consecuencias fatales.

En los últimos años, se ha experimentado un espectacular desarrollo tanto de las técnicas como de los materiales necesarios para la prevención de los riesgos de los trabajos en altura. Hoy en día existen equipos de protección individual y grupal para la seguridad de los trabajadores en los escenarios habituales de trabajo. La formación en seguridad es uno de los eslabones de la estrategia de prevención de accidentes. El empleado debe estar consciente de los riesgos que corre, y debe conocer los métodos para su protección. Además, debe implementarlos diariamente e incorporarlos trabajo realizado (Gracia Martínez y Altube Basterretxea, s.f.).

Los trabajos en alturas llevaron a que tengan lugar mejoras para eliminar, reducir y controlar riesgos. Hubo un desarrollo de las técnicas y materiales para prevenir los que se originan en los trabajos en altura por la aplicación del conocimiento de la física y la concienciación preventiva (Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos [ASPREN], s.f.). Las caídas por altura se redujeron por los protocolos de trabajo seguro, los cuales mostraron técnicas en beneficio del trabajador y del empleador (Zabaleta, 2013).

De esta forma, disminuyó la cantidad de accidentes y se evitaron desastres, aunque el 14% de accidentes laborales mortales ocurren por caídas en alturas y según el Instituto de Medicina Legal, el 28.5% de muertes tienen

lugar por caída en alturas (Administradora de riesgos laborales ARL – SURA, 2013).

Los accidentes que involucran a trabajadores en alturas (Ministerio de Trabajo, 2012) llevan a considerar no se manejan según los protocolos en alturas, por desconocimiento de las directrices o por imprudencia de quienes efectúan este trabajo, lo que incrementa la morbi-mortalidad, generando una problemática que repercute en trabajadores y empleadores. Esto se debe a que un accidente de trabajo no repercute solo en la salud de la persona, ya que provoca descompensación en el grupo de trabajo porque los afecta psicológicamente (ASPREN, s.f.).

Al efectuarse diariamente un trabajo con empleados donde se efectúan actividades que los expongan al riesgo de caer, se deben utilizar sistemas fijos de prevención. Estas medidas llevan a que se empleen pasarelas, barandas, túneles y escaleras. Caso contrario, se utilizan sistemas temporales para desempeñar la tarea con seguridad, como andamios, plataformas y escaleras móviles a las que se recurre en circunstancias no cotidianas y/o con grupos pequeños (Vázquez Luque, 2017).

De esta manera, Vázquez Luque (2017) señala que para describir los trabajos en altura existen cuatro grupos con un equipo de protección individual y técnicas que le son propias. Estos poseen cierta complejidad según la jerarquización:

- *Restricción de movimiento*: pretende mantener al trabajador lejos del riesgo, empleando equipos de protección adecuados que limitan el movimiento del mismo, lo que crea una zona segura.
- *Detención de caídas*: Cuando no se puede apartar al trabajador de una caída, se deben tomar medidas para que no haya ninguna lesión en el empleado o daño al equipo. Un sistema anticaída debe hacer que la distancia que caiga el trabajador sea reducida, absorbiendo la energía para que no haya lesión, y debe dejar al empleado en una posición que no sea una amenaza para su salud.
- *Posicionamiento bajo tensión continua*: permite al trabajador estar de forma segura en un sitio con un acceso difícil o incómodo, y mantener sus manos libres. Esta técnica trasfiere estabilidad al trabajador a través del uso de su equipo de protección bajo tensión, el cual protege de una caída, por lo que debería utilizarse en contextos donde el empleado utilice las dos manos para realizar el trabajo.

- *Acceso por cuerdas*: son empleadas cuando la estructura sobre la que se realiza el trabajo no se mantiene a salvo o se debe progresar para efectuar la actividad. Por ende, se debe implementar un sistema de progresión y posicionamiento y uno para detener las caídas, ambos independientes y solidarios por si fallan.

El equipo de protección individual para efectuar trabajos en altura son herramientas para que el trabajador efectúe su labor de manera segura y eficaz. Como los mismos son materiales que emplean procesos de punta que requieren inversiones elevadas, algunos empleadores utilizan componentes no certificados y de poca calidad. Los equipos de protección para el trabajo de altura deben seguir las normas nacionales e internacionales que avalen sus características técnicas. El empleador debe promover políticas y revisiones periódicas de cada equipo, formado así un banco de datos de los elementos empleados en el trabajo (Vázquez Luque, 2017).

Además, la OIT (s.f.) indica que el empleador debe analizar los riesgos y considerar factores como la altura, la duración de la tarea y la frecuencia con la que se realizará, así como las condiciones de la superficie sobre la que se trabajará. Hay pasos para los trabajos en altura:

- evitar realizarlo cuando no sea razonable hacerlo;
- si no se lo puede evitar, impedir las caídas trabajando desde un lugar seguro o empleando el equipo correcto;
- cuando el riesgo aún persiste, reducir la distancia y las consecuencias que generarían una caída mediante el equipo adecuado.

Se deben tomar medidas para proteger a los sujetos de los riesgos empleando los equipos necesarios para que el empleado que trabaja en altura, como barandillas, elevadores de tijera y andamios de torre. La protección personal consiste en equipos para que el operario que trabaja en altura medie para que tengan efecto. Además, la OIT (s.f.) señala que en trabajos en altura se debe:

- procurar realizar desde el suelo lo que puede efectuarse previamente;
- trabajar desde andamios cuando se pueda;
- garantizar que los trabajadores suban a donde trabajan y desciendan con seguridad;
- garantizar que el equipo es apropiado, estable y sólido, y que se conserva y se revisa regularmente;

- preocuparse con las superficies frágiles;
- brindar protección frente a la caída de objetos;
- asegurar un equipo adecuado, estable y sólido para la tarea a realizarse, revisarlos frecuentemente;
- contar con procedimientos de evacuación y rescate.

Por otro lado, la OIT (s.f.) señala que no se debe:

- sobrecargar las escaleras. Pensar sobre los equipos que los trabajadores deben cargar.
- inclinarse mucho al estar subido en una escalera;
- apoyar una escalera en superficies frágiles.
- emplear escaleras para efectuar tareas agotadoras o con esfuerzo físico, por lo que se las debe utilizar para trabajos breves;
- permitir que un trabajador sin competencia efectúe trabajos en altura.

3.6. Exigencias legales en Seguridad e Higiene

La Ley N° 19.587 (1972) de Higiene y seguridad en el trabajo, en su cuarto artículo, plantea que la higiene y la seguridad laboral tendrá en cuenta las normas y medidas sanitarias, de precaución o de otro tipo para:

- preservar la vida y la integridad psicofísica de los empleados;
- evitar, disminuir o eliminar los riesgos laborales;
- estimular una actitud positiva sobre la prevención de los accidentes o enfermedades originadas en la actividad laboral.

Además, la Ley N° 19.587 (1972), en su artículo 5, considera básicos ciertos principios y métodos de ejecución:

- investigación de elementos desencadenantes de accidentes y enfermedades laborales;
- realización de estadísticas sobre accidentes y enfermedades laborales como antecedentes para determinar los causantes y las formas de prevención;
- implementación de medidas para proteger la salud y la vida del empleado en su ocupación, principalmente en labores penosas, riesgosas o generadores de vejez prematura y/o desarrolladas en lugares insalubres;

Asimismo, la Ley N° 19.587 (1972), en su artículo 7, estipula que las reglamentaciones de las condiciones de seguridad fundamentales son:

- instalaciones, artefactos y accesorios, y la ubicación y la conservación de herramientas;
- protección de maquinaria, instalaciones y artefactos;
- instalaciones eléctricas;
- equipos individuales de protección de los trabajadores;
- prevención de accidentes y enfermedades laborales;
- identificación y etiquetado de sustancias nocivas y señalamiento de sitios peligrosos;
- prevención y protección contra incendios y demás siniestros.

Como se mencionó anteriormente, para aplicar esta ley, se consideran los principios y métodos de ejecución para garantizar la salud y la vida del empleado en el trabajo, principalmente en los servicios relacionados a labores penosas, riesgosas, o que generen vejez o extenuación prematuras y/o se desarrollen en sitios insalubres. Además, el artículo 8 de la Ley N° 19587 (1972) plantea que todo empleador debe implementar las medidas de higiene y seguridad para salvaguardar la vida y la integridad de los empleados, sobre todo en relación a:

- a) la construcción y adaptación de edificios y entornos laborales en condiciones ambientales y sanitarias apropiadas;
- b) la colocación y el mantenimiento de protectores de maquinarias y de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad;
- c) al mantenimiento de equipos de protección personal;
- d) a los procesos en el trabajo.

Por su parte, en el artículo 9 de la Ley N° 19587 (1972) se plantean las obligaciones del empleador:

- instalar los equipos requeridos para afrontar los riesgos de incendio o de algún otro siniestro;
- capacitar al personal sobre higiene y seguridad laboral, sobre todo para la prevención de los riesgos de las labores a realizar;

Por último, en el artículo 10 de la Ley N° 19587 (1972), el trabajador se encuentra obligado a:

- cumplir con las normas de seguridad y con las recomendaciones sobre las obligaciones de utilización y cuidado del equipo de protección personal y de las maquinarias, operaciones y procesos laborales;
- someterse a exámenes médicos y seguir las prescripciones e indicaciones formuladas para tal fin;

- cuidar los carteles que señalen las medidas de higiene y seguridad y seguir sus prescripciones;
- colaborar en la generación de programas de formación y educación sobre higiene y seguridad, y concurrir a los cursos dictados en las horas laborales.

Además, el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas [IAPG] (2012) consideran las siguientes reglamentaciones:

- Decreto 911/96 - Reglamentario de la Ley Nº 19.587 (1972).
- Decreto 351/79, Art. 200.
- Dec. 351/79 “Capítulo 21 – Capacitación”.
- Res. SRT 43/97 “Exámenes de salud”.
- Normas:
 - Norma IRAM 3622 “Protección individual contra caídas de altura”.
 - OSHA Std. 29 CFR – 1926.500: Programa para la prevención de caídas.
 - OSHA Std. 29 CFR – 1926.501: Requerimientos para la prevención de caídas.
 - OSHA Std. 29 CFR – 1926.502: Sistemas para la prevención de caídas.
 - OSHA Std. 29 CFR – 1926.451: Andamios.
 - OSHA Std. 3149 - Std. De Higiene y Seguridad para la industria de la construcción.
 - ANSI A10.14 – 1991: Criterios para la selección de elementos de protección contra caídas.
 - ANSI A10.8 – 2001: Requerimientos de Seguridad para Andamios.

En cuanto a los requerimientos a los trabajadores, el IAPG (2012) señala que los individuos que efectúan trabajos en altura poseen conocimiento técnico acerca de las medidas de prevención requeridas para reducir el riesgo de caída o sobre la sujeción para efectuar las actividades controladamente. Se recomienda la capacitación y el entrenamiento en la implementación de los Sistemas de Protección para las actividades a efectuar.

En el caso de trabajos a realizarse en torres o mástiles de comunicaciones, se recomienda realizar la verificación del estado de los anclajes de las riendas. Se debe realizar una inspección meticulosa de estos elementos, sobretodo en aquellas que no cuentan con pedestales de hormigón que sobresalgan del nivel del terreno, quedando la parte metálica soterrada expuesta a un ataque corrosivo. En este caso se recomienda realizar una excavación en cada anclaje, hasta dejar al descubierto la parte metálica enterrada para poder

verificar posible avance de la corrosión, y de existir, evaluar los riesgos (IAPG, 2012).

Asimismo, los trabajadores deben contar con aptitud médica para efectuar las actividades sin peligros, cumpliendo lo que la Resolución SRT 43/97 estipula (IAPG, 2012):

- Examen pre-ocupacional.
- Examen neurológico.
- Examen Psicológico.
- Examen otorrinolaringológico para descartar vértigos.
- Electroencefalograma.
- Radiografía de columna lumbrosacra.

3.7. Empresa de Distribución Eléctrica de Tucumán S.A. EDET S.A.

EDET S.A. brinda soluciones sustentables en base a la tecnología y la innovación. La empresa invierte 700 millones de pesos anuales en obras. Cuenta con una red de distribución de 15.600 kilómetros y con una potencia de 1.348 MVA, que se distribuyen en 8.600 subestaciones transformadoras. Además, se apoyan en la generación de energías renovables en el sitio de consumo, sin desconectarse de la red. Posee 23 oficinas comerciales en 5 administraciones en diferentes áreas geográficas, siendo las ciudades de San Miguel de Tucumán, Banda Río Salí, Monteros, Tafí Viejo y Concepción las cabeceras (Quienes somos, s.f.).

Las administraciones poseen alcance regional, siendo unidades operativas comerciales y administrativas. En ellas se descentralizan los procesos operativos y de mantenimiento de la red de distribución, y la asistencia técnica y comercial para resolver los requerimientos de los usuarios. Cada administración se encuentra situada estratégicamente en base a la población, al sistema eléctrico y a la geografía provincial, Además, las administraciones agrupan a las sucursales, según la región (Administraciones, s.f.).

La visión de EDET S.A. es innovar para un futuro mejor para todas las personas, aportando valores a la comunidad, mientras que su misión es distribuir energía y dar soluciones sustentables para mejorar la calidad de vida de los tucumanos y permitir un desarrollo sustentable en la provincia de Tucumán. La

empresa se apoya en los valores de respeto por el otro y la honestidad en las conductas objetivas, con decencia, justicia y razonabilidad. Se emplea la comunicación abierta y directa. Además, se basan en la responsabilidad en el comportamiento, las obligaciones y el compromiso social para cumplir con los objetivos. Por último, la proactividad en la iniciativa para generar acciones, oportunidades, resolver problemas y mejorar (Quienes somos, s.f.).

Además, los principios rectores son:

- "*Las personas primero*": el respeto por la dignidad, la honestidad, la verdad, la escucha y la empatía como motor para las relaciones.
- "*El sentido de pertenencia*": la pasión, el compromiso y las convicciones son parte de la historia y de la relación con la Comunidad.
- "*La innovación*": la libertad, la creatividad y el liderazgo convierten la manera de ser, de pensar y de hacer, mejorando la experiencia individual.
- "*La integridad, transparencia y diligencia en las relaciones*": se debe integrar los objetivos con la ética organizacional, respetando las normas y las relaciones (Quienes somos, s.f.).

Siguiendo con la misión y visión, según los valores de la empresa, la misma adhiere a los Principios de la Gestión de la Calidad, por lo que establecieron un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma ISO 9001:2015 sobre los procesos de facturación y entrega de facturas sobre la distribución y comercialización de energía eléctrica, siguiendo algunos objetivos:

- Generar procesos eficientes para lograr la excelencia mejorando continuamente, en base a la tecnología y la innovación.
- Incrementar la satisfacción de los clientes, siguiendo sus necesidades y expectativas.
- Cuidar del medio ambiente mediante opciones sustentables.
- Garantizar el desarrollo profesional de los trabajadores, dando oportunidades de formación, fomentando el trabajo en equipo.
- Respetar y seguir requisitos legales y las reglamentaciones (Nuestra política de calidad, s.f.).

Además, la historia de la compañía se remonta a 1992, cuando el Estado Nacional promulga la ley N° 24.065 promoviendo una regulación nueva para el sector eléctrico, con el objetivo de generar competencia e inversiones privadas, y estableciendo objetivos de abastecimiento, transporte y distribución de energía eléctrica. Esta última pasó a ser un servicio público y se consideró como

distribuidor a quien provee a los usuarios en ciertas zonas de concesión. El Gobierno de la provincia de Tucumán asumió la distribución y la comercialización de energía eléctrica, luego de la transferencia aprobada en la Ley Provincial N° 6.401, entre Agua y Energía Eléctrica Sociedad del Estado (Reseña histórica, s.f.).

Luego la legislatura provincial sancionó la ley N° 6.423 donde se estableció la reglamentación para la prestación de servicios energéticos en dicha provincia. También, se creó la Dirección de Energía de la Provincia como ente regulador y EDET pasó al régimen de Sociedad Anónima, siendo titular para la distribución y comercialización de energía eléctrica esa provincia. En 1993, se firmó el Acta Constitutiva de EDET S.A. y la concesión transitoria del servicio según el decreto N° 2.573/3 y el art. 15 de la ley mencionada (Reseña histórica, s.f.).

En 1995, se privatizó la prestación de los servicios de distribución, comercialización y generación de la energía eléctrica provincial, vendiéndose el 51% del paquete accionario, mediante el decreto 1.428/3/95, al consorcio Norelec S.A. El contrato de concesión es por un plazo de 90 años. A través del Decreto N° 1689/3, se puso a la venta el 39% de las acciones de la Sociedad, las cuales fueron adquiridas por las empresas José Cartellone Construcciones Civiles S.A. (50%), Compañía General de Electricidad (25%) y Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica (25%). El 10% de las restantes acciones fueron para la Dirección de Energía de la Provincia. De esta forma, empezaron las inversiones para la remodelación del conjunto predial (Reseña histórica, s.f.).

En 2006, se renegocia el contrato de concesión entre EDET S.A y la Provincia de Tucumán. En 2012, mediante la ley provincial N° 8479, se creó el Ente Único de Control y Regulación de los Servicios Públicos Provinciales de Tucumán para la prestación de la energía eléctrica, el agua potable y las cloacas. El Estado Provincial y representante de los usuarios de los servicios conforman la entidad autárquica (Reseña histórica, s.f.).

En 2014, se firmó un Acta Acuerdo para la cooperación con la Universidad Nacional de Tucumán, para trabajar conjuntamente para instalar, operar y conservar un Sistema Fotovoltaico prototipo de 3 kWp de potencia ubicado en el predio de la facultad de tecnología, el cual se encontraba conectado a la red de distribución de energía eléctrica. En 2016, el Plan Eléctrico Integral Tucumán 16/26 se presentó a la ciudadanía como un plan de obras a diez años, con una

inversión de \$3.600 millones que beneficiará a más de 291.000 familias, permitiendo la mejora del servicio eléctrico para crecer de forma sustentable (Reseña histórica, s.f.).

4. METODOLOGÍA

4.1. Relevancia

4.1.1. Teórica

La importancia fundamental de conocer el clima de seguridad y el autocuidado reside en la escasa literatura acerca de lo que ocurre con los trabajadores que realizan mantenimiento de infraestructura que distribuye energía eléctrica y efectúan trabajos en altura. Por ende, es vital conocer los riesgos que corren estos trabajadores y como perciben el clima de seguridad y el autocuidado.

4.1.2. Práctica

Los datos aportados por esta investigación serán de gran utilidad para que los trabajadores que efectúan trabajos en altura en cables de alta tensión puedan contar con mejores equipamientos y más entrenamiento para llevar a cabo de forma más segura su trabajo. De esta manera, se esperan evitar los accidentes laborales y las consecuencias que estos generarían en las personas que los padecen.

4.1.3. Social

La información originada en este trabajo podrá ser implementada para que la empresa distribuidora de energía eléctrica pueda mejorar sus políticas laborales, y brindar mejores elementos de seguridad a los operarios, para que estos puedan desarrollar de forma más segura sus tareas. Se podrá mejorar el clima de seguridad laboral mientras que se realiza la capacitación del personal para que ellos, a su vez, mejoren su autocuidado durante la realización de las tareas en altura.

4.2. Diseño

El tipo de estudio efectuado es no experimental, porque se lleva a cabo sin manipular las variables de forma intencional, limitándose a observar los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Además, es de tipo descriptivo, ya que se describen las características de un fenómeno, y es

correlacional, debido a que se asocian dos o más variables a través de un patrón previsible en determinada población en cierto entorno, analizando la correlación que se plantea en la hipótesis (Hernández Sampieri et al., 2006).

Por otra parte, el diseño es transversal, porque se utiliza la recolección de datos y la descripción de las variables en un solo momento en el tiempo. Finalmente, el enfoque es cuantitativo, debido a que se recurre a la recolección de datos para comprobar las hipótesis, siguiendo una valoración numérica y se emplea al análisis estadístico para crear patrones conductuales y comprobar teorías. La información se analiza con procedimientos estadísticos (Hernández Sampieri et al., 2006).

4.3. Población

Estuvo conformada por empleados que cumplían con ciertos criterios de inclusión:

- Tener entre 18 y 65 años de edad.
- Residir en la Provincia de Tucumán.
- Trabajar en la empresa de distribución de energía eléctrica en cuestión.
- Realizar tareas en altura.
- Aceptar participar en el estudio.

De la misma manera, los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- Personal que efectúe otras labores que no impliquen situarse en altura.
- Personal que se encontraba de licencia al momento de realizarse este estudio.

4.4. Muestra

Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 92 empleados de una empresa distribuidora de energía eléctrica, de género masculino, con una edad promedio de 43,39 años (DT= 7,825 años; Me.= 43 años; Máx.= 65 años; Mín.= 23 años). En cuanto al estado civil, el 12% de los trabajadores se encuentra soltero, el 13% convive o posee pareja de hecho, el 63% se encuentra casado, el 4,3% separado y el 7,6% divorciado. El 91,3% de los empleados tienen hijos. En relación al lugar de residencia, el 35,9% reside en San Miguel de Tucumán, el 6,5% en Banda del Río Salí, el 9,8% en Concepción, el 13% en Tafí Viejo, el 18,5% en Monteros y el 16,3% en otra zona de residencia. El 57,6% de

los trabajadores trabaja por turnos y el 71,7% de los empleados trabaja horas extra. El 2,2% posee un nivel educativo primario incompleto, el 5,4% primario completo, el 21,7% secundario incompleto, el 30,4% secundario completo, el 10,9% terciario incompleto, el 3,3% terciario completo, el 17,4% universitario incompleto y el 8,7% universitario completo. El 78,3% efectúa alguna actividad asociada a su bienestar, el 32,6% no padeció ningún accidente laboral, y el 97,8% consideró correctos los temas dictados por los cursos de formación. El 12% de los trabajadores interrumpió su actividad laboral.

4.5. Instrumentos

- *Cuestionario sociodemográfico*: fue elaborado para cumplir con los objetivos de este estudio. Indaga tanto datos personales como laborales del empleado.

- *Escala de Valoración de Autocuidado* (González y Melo, 2013; adaptación colombiana: Novoa Martínez y Pardo Correa, 2014). Posee 23 ítems con una escala Likert que oscila entre 1- Nunca y 4- Siempre. Los ítems 1, 5, 7, 14, 16, 19 y 23 puntúan de forma inversa. El Alfa de Cronbach de la escala total es de 0.737. La sumatoria de las respuestas permitirá determinar el nivel de autocuidado. A mayor puntaje, mayor es el nivel de autocuidado. Para lograr el cálculo de los percentiles y de los cuartiles, se instauraron cuatro categorías para valorar el nivel de autocuidado:

- Puntaje 23-76: Deficiente. Los trabajadores no cuentan con una cultura de autocuidado y no siguen las normas de seguridad.

- Puntaje 77-85: Aceptable. Hay autocuidado, aunque debe mejorar y se deben reforzar las acciones al efectuar trabajos en altura.

- Puntaje 86-90: Bueno. Los empleados poseen un buen nivel de autocuidado.

- Puntaje 91-92: Muy bueno. Los empleados cuentan con un nivel elevado de autocuidado al efectuar trabajos en alturas.

- *Cuestionario Nórdico para la Evaluación del Clima de Seguridad NOSAQC-29* (Kines et al., 2011; adaptación colombiana: Jaimes Hernández y Vargas Hernández, 2019). Fue diseñado por investigadores del Instituto Nórdico para la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el mando del Dr. Pete Kines. Posee 29 ítems con una escala Likert que oscila entre 1-Muy en desacuerdo y 4- Muy de acuerdo. El Alfa de Cronbach de la escala total es de 0.999. Posee 7 dimensiones:

- a) Prioridad y empoderamiento de la gestión de seguridad. Ítems 1 al 8 ($\alpha = 0.994$).
- b) Compromiso de seguridad por parte de la dirección. Ítems 9 y 10 ($\alpha = 0.996$).
- c) Actitud de los trabajadores hacia la seguridad. Ítems 11 al 14 ($\alpha = 0.993$).
- d) No tolerancia a riesgos por parte de los trabajadores. Ítems 15 al 16 ($\alpha = 0.999$).
- e) Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo. Ítems 17 al 21 ($\alpha = 0.994$).
- f) Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad. Ítems 22 al 26 ($\alpha = 0.997$).
- g) Importancia de la seguridad para la organización. Ítems 27 al 29 ($\alpha = 0.995$).

4.6. Procedimiento

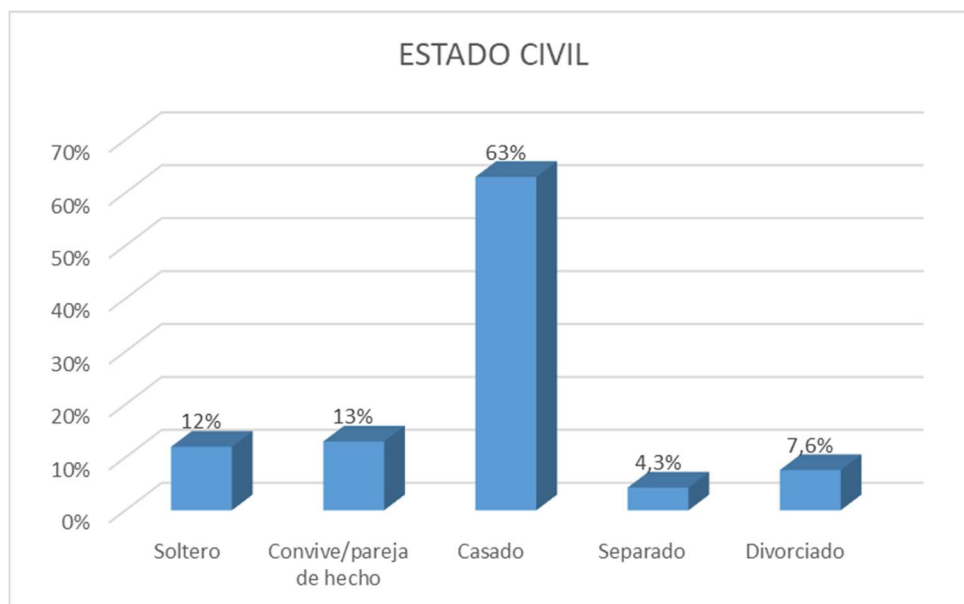
Como la investigadora desarrolla sus labores en una empresa del rubro eléctrico, se contacto a la empresa y se solicitó permiso para administrar los cuestionarios a los trabajadores que realizaban trabajos en altura para dicha organización. Debido a la situación de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio decretado por el Poder Ejecutivo Nacional para evitar la propagación del COVID-19, la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario digital. Una vez que los trabajadores respondieron las escalas, sus respuestas se guardaron de manera *online*, siendo luego descargadas y volcadas al *software* SPSS v.26. Luego se analizaron los datos empleando estadística descriptiva e inferencial.

5. RESULTADOS

5.1. Caracterización de la muestra

Gráfico 1

Estado civil



El 12% de los trabajadores se encuentra soltero, el 13% convive o posee pareja de hecho, el 63% se encuentra casado, el 4,3% separado y el 7,6% divorciado.

Gráfico 2

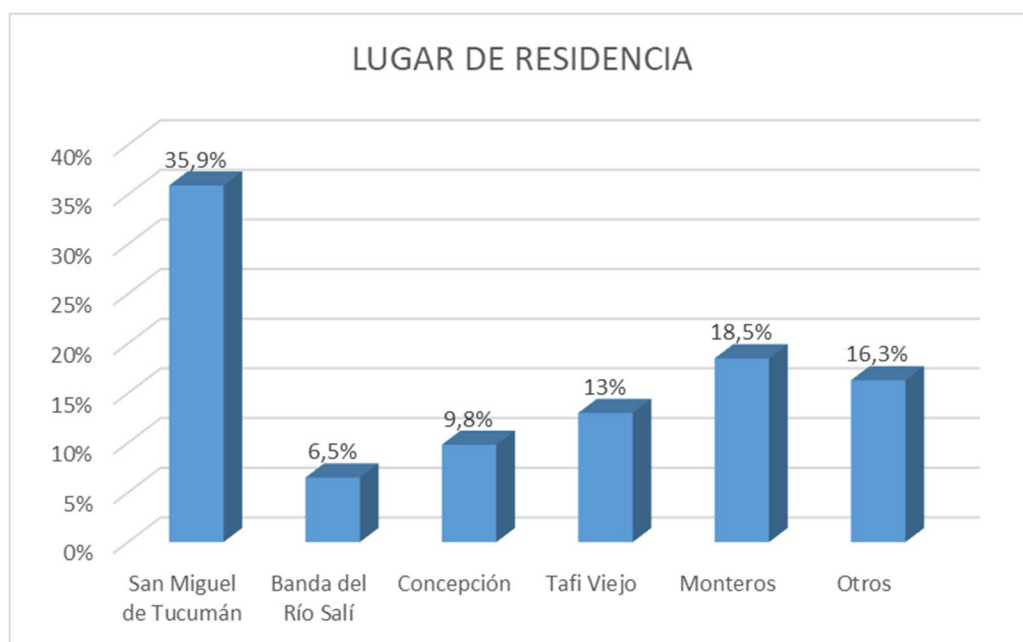
Tiene hijos



El 91,3% de los empleados tienen hijos y el 8,7% no tienen hijos.

Gráfico 3

Lugar de residencia



El 35,9% reside en San Miguel de Tucumán, el 6,5% en Banda del Río Salí, el 9,8% en Concepción, el 13% en Tafi Viejo, el 18,5% en Monteros y el 16,3% en otra zona de residencia.

Gráfico 4

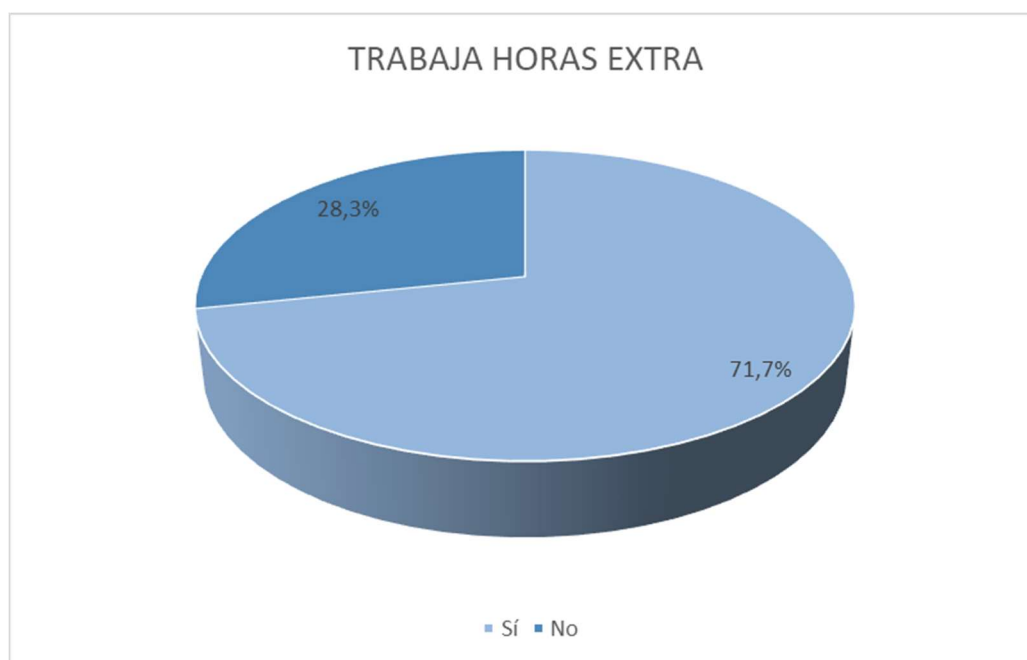
Trabaja por turnos



El 57,6% de los trabajadores trabaja por turnos y el 42,4% no lo hace.

Gráfico 5

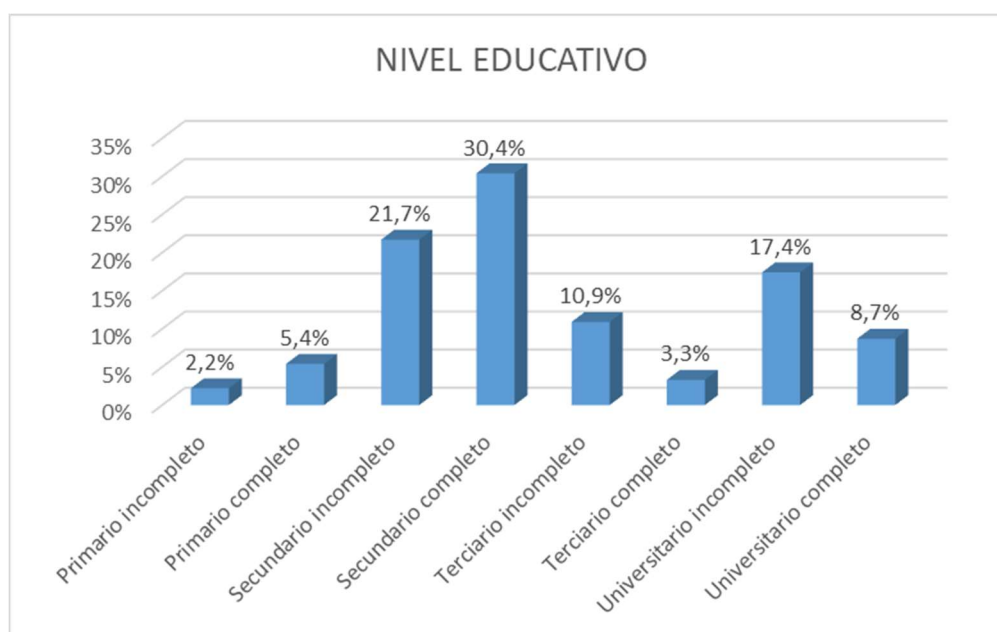
Trabaja horas extra



El 71,7% de los empleados trabaja horas extra y el 28,3% no lo hace.

Gráfico 6

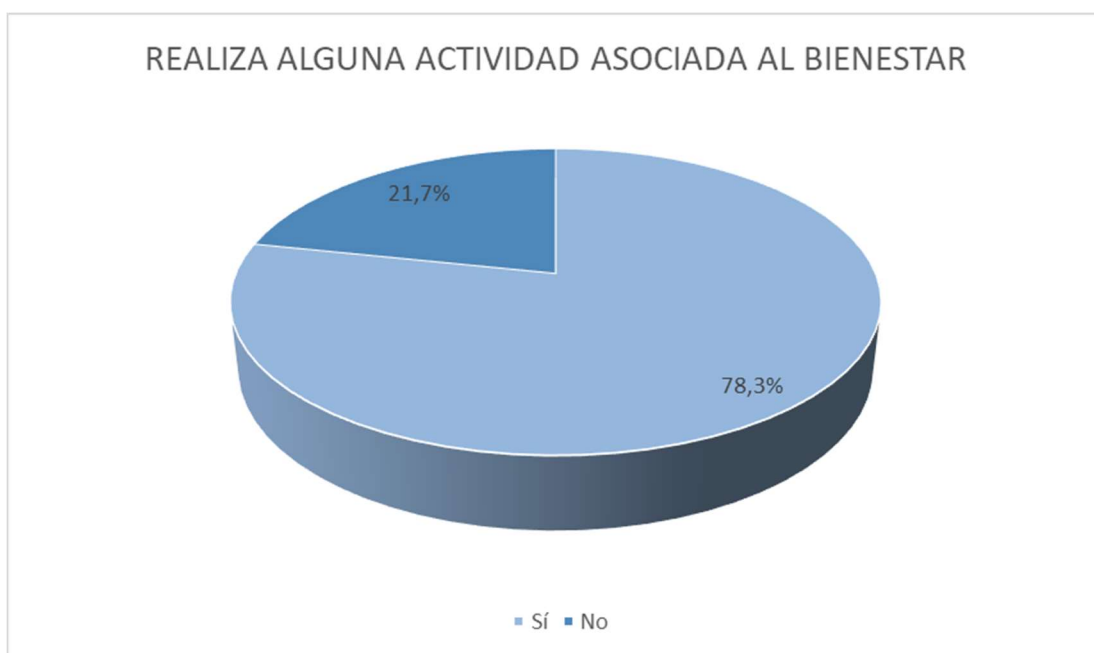
Nivel educativo



El 2,2% posee un nivel educativo primario incompleto, el 5,4% primario completo, el 21,7% secundario incompleto, el 30,4% secundario completo, el 10,9% terciario incompleto, el 3,3% terciario completo, el 17,4% universitario incompleto y el 8,7% universitario completo.

Gráfico 7

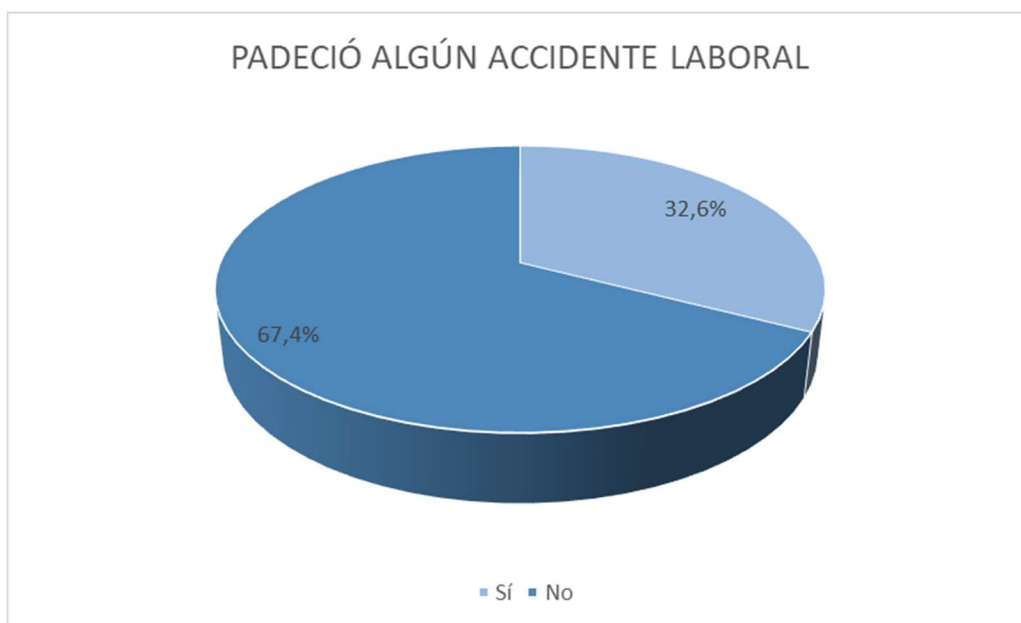
Realiza alguna actividad asociada al bienestar



El 78,3% efectúa alguna actividad asociada a su bienestar y el 21,7% no realiza ninguna actividad.

Gráfico 8

Padeció algún accidente laboral



El 32,6% no padeció ningún accidente laboral mientras que el 67,4% sí lo padeció.

Gráfico 9

Considera correcto los temas dictados por los cursos de formación



El 97,8% consideró correctos los temas dictados por los cursos de formación.

Gráfico 10

Interrumpió su actividad laboral



El 12% de los trabajadores interrumpió su actividad laboral mientras que el 88% no la interrumpió.

5.2. Caracterización de las variables

Tabla 1

Caracterización de las variables

Variable	N	M	Me	DT	Min.	Max.
Prioridad y empoderamiento de la gestión de seguridad	92	25,17	24	3,83	8	32
Compromiso de seguridad por parte de la dirección	92	3,96	4	1,48	2	8
Actitud de los trabajadores hacia la seguridad	92	6,48	7	2,01	4	11
No tolerancia a riesgos por parte de los trabajadores	92	3,91	4	1,16	2	7
Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo	92	16,71	17	2,26	8	20
Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad	92	9,45	9	1,76	7	15
Importancia de la seguridad para la organización	92	8,44	8	1,66	3	12
Clima de Seguridad Laboral	92	74,16	75	5,63	50	90
Autocuidado	92	58,88	59	4,25	45	68

5.3. Análisis de la normalidad

Se analizó la normalidad de las variables mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

Normalidad de las variables a estudiar

Variable	Estadístico	gl	P
Prioridad y empoderamiento de la gestión de seguridad	,142	92	,000
Compromiso de seguridad por parte de la dirección	,209	92	,000
Actitud de los trabajadores hacia la seguridad	,208	92	,000
No tolerancia a riesgos por parte de los trabajadores	,236	92	,000

Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo	,134	92	,000
Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad	,209	92	,000
Importancia de la seguridad para la organización	,163	92	,000
Clima de Seguridad Laboral	,090	92	,065
Autocuidado	,114	92	,005

Los resultados arrojaron que las variables estudiadas poseen una distribución anormal, a excepción del Clima de Seguridad Laboral. Debido a que la mayoría de las variables mostraron una distribución anormal, se optó por emplear estadísticos no paramétricos.

5.4. Análisis de la relación entre variables

Los análisis demostraron la presencia de relaciones significativas entre el Autocuidado y la dimensión Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo, perteneciente al clima de seguridad laboral. Además, se encontraron relaciones significativas entre el nivel educativo y la dimensión Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad; entre la cantidad de interrupciones y la dimensión Actitud de los trabajadores hacia la seguridad; y entre la cantidad de accidentes laborales y cómo evalúa los programas de formación continua y varias dimensiones del clima de seguridad.

Por otro lado, no se encontraron relaciones significativas entre la edad, la cantidad de hijos, la cantidad de horas que trabaja semanalmente, los años en el puesto actual, y el Autocuidado y el clima de seguridad laboral y sus dimensiones.

Tabla 3

Correlación entre el Autocuidado y el Clima de seguridad laboral

Variable	Rho	P
Prioridad y empoderamiento de la gestión de seguridad	,134	,202
Compromiso de seguridad por parte de la dirección	,160	,127
Actitud de los trabajadores hacia la seguridad	,046	,664
No tolerancia a riesgos por parte de los trabajadores	,121	,250

Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo	,231	,027
Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad	-,178	,090
Importancia de la seguridad para la organización	,014	,896
Clima de Seguridad Laboral	,183	,080

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los resultados evidenciaron la presencia de relaciones significativas y positivas entre el Autocuidado y la dimensión Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo, perteneciente al clima de seguridad laboral. Al aumentar el autocuidado, aumenta la confianza en la competencia de los compañeros en relación a la seguridad.

Tabla 4

Correlación entre el nivel educativo y la Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad.

Variable	Rho	P
Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad	-,270	,009

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los resultados mostraron la existencia de relaciones significativas y negativas entre el nivel educativo y la Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad. Al aumentar el nivel educativo, se reduce dicha confianza y viceversa.

Tabla 5

Correlación entre la cantidad de interrupciones y la Actitud de los trabajadores hacia la seguridad.

Variable	Rho	P
Actitud de los trabajadores hacia la seguridad	-,810	,004

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se encontraron relaciones significativas y negativas entre la cantidad de interrupciones y la Actitud de los trabajadores hacia la seguridad. Al aumentar la cantidad de interrupciones, la actitud hacia la seguridad es peor y viceversa.

Tabla 6

Correlación entre la cantidad de accidentes laborales y dimensiones del clima de seguridad.

Variable	Rho	P
----------	-----	---

Actitud de los trabajadores hacia la seguridad	-,428	,018
No tolerancia a riesgos por parte de los trabajadores	-,480	,007
Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo	,432	,017

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se encontraron relaciones significativas y negativas entre la cantidad de accidentes laborales y la Actitud de los trabajadores hacia la seguridad, la no tolerancia a riesgos y la confianza en la competencia de seguridad de los compañeros. Al aumentar la cantidad de accidentes, la actitud hacia la seguridad, la no tolerancia es peor, mientras que aumenta la confianza en la competencia de seguridad.

Tabla 7

Correlación entre cómo evalúa los programas de formación continua y dimensiones del clima de seguridad.

Variable	Rho	P
Prioridad y empoderamiento de la gestión de seguridad	,464	,000
Compromiso de seguridad por parte de la dirección	-,396	,000
Actitud de los trabajadores hacia la seguridad	-,312	,003
No tolerancia a riesgos por parte de los trabajadores	-,252	,016
Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo	,275	,008
Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad	-,289	,005
Importancia de la seguridad para la organización	,359	,000

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se encontraron relaciones significativas y positivas entre la evaluación de los programas de formación continua y la prioridad y empoderamiento y la confianza en la competencia de seguridad, mientras que se observaron relaciones significativas y negativas entre dicha evaluación y el compromiso con la seguridad, la actitud, la no tolerancia y la confianza en los sistemas de seguridad. A mejor evaluación de los programas, aumenta el empoderamiento, la confianza en la competencia y la importancia en la seguridad, mientras se reduce el compromiso con la seguridad, la actitud, la no tolerancia y la confianza en los sistemas de seguridad.

5.5. Análisis de las diferencias de grupo

Los análisis mostraron la presencia de diferencias significativas según el lugar de residencia y si sufrió un accidente laboral para las dimensiones del clima de seguridad laboral. Existen también diferencias grupales según si tiene hijos y si trabaja por turnos para el clima de seguridad, y en el caso de esta última variable, para el autocuidado.

No se encontraron diferencias significativas según el estado civil, si trabaja horas extra, si el sueldo es sostén de familia, la ubicación del sueldo, si realiza alguna actividad asociada al bienestar, y si interrumpió la actividad laboral, para el autocuidado y el clima de seguridad y sus dimensiones.

La mayoría de los casos consideró correctos los temas dictados en los cursos de formación, mientras que todos los trabajadores pertenecían al género masculino y se encontraban como colaboradores permanentes de la organización.

Tabla 8

Diferencias de grupo según si tiene hijos.

Variable	Rango		U	Z	P
	Sí (n=84)	No (n=8)			
Clima de seguridad laboral	48,42	26,31	174,500	-2,244	,025

Nota: U de Mann-Whitney

Los resultados evidenciaron la existencia de diferencias significativas según si tiene hijos, para el clima de seguridad laboral. Los trabajadores con hijos mostraron un clima de seguridad superior al de los trabajadores sin hijos.

Tabla 9

Diferencias de grupo según el lugar de residencia.

Variable	Rango						H	P
	S. M. T. (n=33)	B. R. S. (n=6)	Co. (n=9)	T.V. (n=12)	Mo. (n=17)	Otro (n=15)		
Actitud de los trabajadores hacia la seguridad	51,45	44,42	33,44	32	60,21	40,33	12,87	,025

Importancia de la seguridad para la organización	39,48	62,25	62,56	33,63	53,50	48,37	12,18	,032
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Nota: U de Mann-Whitney

S. M. T.: San Miguel de Tucumán, B. R. S.: Banda del Río Salí, Co.: Concepción, T. V.: Tafí Viejo, Mo.: Monteros.

Los resultados evidenciaron la existencia de diferencias significativas según el lugar de residencia, para la actitud de los trabajadores hacia la seguridad y la importancia de la seguridad para la organización. Los trabajadores residentes en Monteros mostraron una mejor actitud y los residentes en Concepción mostraron más importancia de la seguridad, mientras que los residentes en Tafí Viejo mostraron una peor actitud y menor importancia de la seguridad.

Tabla 10

Diferencias de grupo según si trabaja por turnos.

Variable	Rango		U	Z	P
	Sí (n=53)	No (n=39)			
Autocuidado	52,16	38,81	733,5	-2,385	,017
Clima de seguridad laboral	52,47	38,38	717	-2,508	,012

Nota: U de Mann-Whitney

Se encontraron diferencias significativas según si trabaja por turnos, para el clima de seguridad laboral y el autocuidado. Los empleados que trabajan por turnos mostraron un clima de seguridad superior y mayor autocuidado comparado con los trabajadores que no trabajan por turnos.

Tabla 11

Diferencias de grupo según si sufrió un accidente laboral

Variable	Rango		U	Z	P
	Sí (n=30)	No (n=62)			
Prioridad y empoderamiento de la gestión de seguridad	37,33	50,94	655	-2,313	,021

Compromiso de seguridad por parte de la dirección	54,53	42,61	689	-2,073	,038
No tolerancia a riesgo por parte de los trabajadores	55,57	42,11	658	-2,377	,017

Nota: U de Mann-Whitney

Se encontraron diferencias significativas según si sufrió un accidente laboral, para la Prioridad y el empoderamiento de la gestión de seguridad, el Compromiso de seguridad por parte de la dirección y la No tolerancia a riesgo por parte de los trabajadores. Los empleados que padecieron accidentes laborales mostraron una menor prioridad de la gestión de seguridad, mayor compromiso de la dirección y menor tolerancia a riesgos comparados con quienes no padecieron accidentes laborales.

6. DISCUSIÓN

Para brindar un cierre a esta investigación, se describirán los resultados obtenidos en relación a la hipótesis planteada a inicios del estudio. Además, los resultados serán explicados siguiendo la bibliografía descrita en el estado del arte y en el marco teórico. Posteriormente, se describirán las limitaciones y las fortalezas del estudio, indicando alguna implicancia práctica originada en los resultados obtenidos. Por último, se brindará un cierre del trabajo señalando líneas de investigación a futuro.

El objetivo de este estudio fue indagar la relación entre el autocuidado y el clima de seguridad laboral en empleados de una empresa transportadora de energía eléctrica, que desempeñan trabajos en altura. Los resultados evidenciaron la presencia de relaciones significativas y positivas entre el Autocuidado y la dimensión Confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo, perteneciente al clima de seguridad laboral. En el caso de las restantes dimensiones y del clima de seguridad general en el trabajo, no se encontraron relaciones significativas entre estas y el autocuidado. Por estos hallazgos, se puede señalar que la hipótesis que señala que la presencia de un mayor nivel de autocuidado se relaciona con una mayor seguridad en el trabajo en los trabajadores que desempeñan trabajos en altura, se refuta.

Cabe destacar que el autocuidado es un acto propio de la persona, el cual consta de un patrón y de una secuencia que lleva a la integridad estructural, al funcionamiento y al desarrollo (Orem, 1980).

A su vez, Zohar (2013) señala que existen relaciones entre el clima de seguridad y otros elementos organizacionales: el primero repercute en las perspectivas del empleado sobre las consecuencias en el comportamiento de seguridad, transformando las conductas de seguridad y generando consecuencias en los registros de seguridad de la organización. Parece que el autocuidado no sería uno de estos factores que repercuten en el clima de seguridad laboral.

Un dato a tener en cuenta es que la muestra analizada mostró una percepción de autocuidado deficiente, es decir, los trabajadores no contaban con una cultura de autocuidado y no seguían las normas de seguridad (Novoa Martínez y Pardo Correa, 2014). Sin embargo, es llamativa la relación entre el autocuidado y la confianza en la competencia de seguridad de los compañeros

de trabajo, ya que aunque parece que no se siguen las normas de seguridad, se confía en la capacidad de los compañeros en relación a la seguridad.

Estudios como el de Arredondo et al. (2020) encontraron que los profesionales de la salud evaluaron positivamente el autocuidado individual dentro del equipo, mientras que el trabajo de Cardona Bravo (2017) evidenció la ausencia de autocuidado en los operarios de servicios de instalaciones y empalmes de teléfonos. Tal vez los resultados obtenidos tengan que ver con la profesión de los sujetos evaluados, ya que las diferentes muestras evidenciaron resultados distintos en relación al autocuidado.

A su vez, se puede indicar que se encontraron relaciones y diferencias significativas entre el autocuidado y el clima de seguridad laboral, y algunas variables sociodemográficas indagadas.

Al aumentar el nivel educativo, se reduce la Confianza en la eficacia de los sistemas de seguridad. Tal vez la mayor formación permita a los trabajadores lograr un mejor conocimiento de los sistemas de seguridad, lo que provocaría la desconfianza en los sistemas implementados en la organización.

Al aumentar la cantidad de interrupciones, la actitud hacia la seguridad es peor y viceversa. Sería razonable encontrar este resultado, ya que puede que las interrupciones se hayan debido a accidentes de trabajo, lo que provocaría una peor percepción de la seguridad. Lo mismo se podría indicar sobre el aumento en la cantidad de accidentes, y el empeoramiento en la actitud hacia la seguridad, la no tolerancia y el aumento en la confianza en la competencia de seguridad.

Al mejorar la evaluación de los programas de formación, aumenta el empoderamiento y la confianza en la competencia de seguridad, mientras se reduce el compromiso con la seguridad, la actitud de los trabajadores hacia la seguridad, la no tolerancia a riesgos y la confianza en los sistemas de seguridad. Estos resultados parecen ser contradictorios, ya que se incrementa la confianza en la competencia de seguridad, pero a la vez se reduce el compromiso y la confianza en los sistemas de seguridad. Quizás esto tenga que ver con los sistemas de seguridad en sí mismos y no tanto en los programas de formación, ya que posiblemente al haber mayor formación se puedan dilucidar mejor las falencias en los sistemas de seguridad.

Los trabajadores con hijos mostraron un clima de seguridad superior al de los trabajadores sin hijos. El hecho de ser padres posiblemente tenga relación

con que los trabajadores presten más atención la seguridad en el trabajo, ya que en este rubro, un error podría significar la muerte. Puede que esto explique el hecho de que el tener hijos se asocie a una mayor percepción de seguridad.

Los trabajadores residentes en Monteros mostraron una mejor actitud hacia la seguridad y los residentes en Concepción mostraron más importancia en la seguridad, mientras que los residentes en Tafí Viejo mostraron una peor actitud y menor seguridad. Quizás estos resultados no sean tan relevantes, ya que todos los trabajadores residían en la provincia de Tucumán. Puede que tal vez exista alguna diferencia en las tareas efectuadas, sin embargo, todos los trabajadores realizaban trabajos en altura.

Los empleados que trabajaban por turnos mostraron un clima de seguridad superior y mayor autocuidado. Posiblemente el hecho de trabajar por turnos les permita a los empleados elegir los horarios que les sean más convenientes, lo que brindaría mayor control sobre el trabajo al poder anticiparse a condiciones meteorológicas, por ejemplo, o adaptarse al horario que más les convenga.

Los empleados que padecieron accidentes laborales brindaron una menor prioridad a la gestión de seguridad, mayor compromiso de la dirección y menor tolerancia a riesgos comparados con quienes no padecieron accidentes laborales. Según Villareal et al. (2008), los accidentes laborales ocasionan daños a la salud, así como repercusiones sociales como la inestabilidad familiar, la desocupación y subempleo, y la adaptación a instalaciones y forma de vida. Posiblemente la menor tolerancia a riesgos sea razonable, debido a que vivenciaron accidentes, sin embargo, propiciaría que se le brinde menos prioridad a la seguridad, lo cual es llamativo.

Según Gyekye y Salminen (2009) y Meliá y Sesé (1999), las evaluaciones del clima de seguridad tienen en cuenta los elementos que anteceden a los accidentes laborales, por lo que, para disminuirlos, otorgan pautas y lineamientos para generar programas de seguridad y brindar información de los trabajadores sobre el manejo de la dirección en cuanto a la seguridad. Esta es útil para la organización para mantener el enfoque de seguridad o para efectuar modificaciones.

En el caso de los accidentes generados por las caídas a diferente nivel, Gracia Martínez y Altube Basterretxea (s.f.) afirman que son una de las principales razones de ausentismo laboral, muertes y lesiones permanentes. Son

las labores que se efectúan a más de 2 metros del suelo, sobre superficies estables, donde un error puede ocasionar consecuencias fatales.

Como conclusión de los resultados encontrados, llama la atención que muchos de los hallazgos parecen ser contradictorios entre sí. Tal vez lo esperable en ciertas situaciones no fue necesariamente lo que los resultados arrojaron. Se desconoce cuales podrían ser las causantes de estos hallazgos. Esto lleva a que sea necesario analizar los protocolos de seguridad en el trabajo, los cuales no fueron tratados en este estudio dada la extensión que eso demandaría. Además, excedería los objetivos de esta investigación.

Como fortaleza de este estudio, se puede señalar que se efectuó una contribución a la literatura en el ámbito local sobre el autocuidado y el clima de seguridad en los trabajos en altura. La bibliografía es escasa en esta población, a pesar de existir estudios en otras muestras. Además, se empleó una escala de autocuidado diseñada específicamente para trabajos en altura.

Como limitación, se puede indicar que, al analizarse al personal del sector eléctrico, podrían quedar por fuera otras profesiones que desempeñan trabajos en altura, lo que podría limitar el alcance de los resultados obtenidos. A su vez, el tipo de muestreo no probabilístico hace que los resultados no puedan ser generalizables a otras poblaciones.

Por último, se recomienda analizar en otras muestras el clima de seguridad laboral y el autocuidado, principalmente en profesiones que supongan un riesgo para los trabajadores. A su vez, se podría replicar el estudio en trabajadores que se desempeñen a nivel del suelo, empleando una escala de autocuidado diseñada para tal fin. Además, se podría indagar con mayor profundidad el efecto de las variables sociodemográficas, ya que se encontraron resultados ambiguos en relación al clima de seguridad laboral. Por último, se recomienda analizar otras variables psicológicas en trabajadores que efectúen trabajos en altura.

7. REFERENCIAS

- Acosta, R. (2015). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 5, 89-100.
- Administraciones (s.f.). <https://www.edetsa.com/info/pwa/institucional/administraciones>
- Administradora de riesgos laborales ARL – SURA. (2013). Cinco (5) éxitos en alturas. <https://www.arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/2047-5-exitos-en-alturas>.
- Aguilar, C. (2013). *Percepción de riesgo en trabajadores del sector eléctrico: hacia la cultura de la prevención* [Tesis Doctoral, Centro de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica].
- Aguilar, C., Cetina, T., y Mendoza, A. (2013). Propuesta de intervención para la reducción de Accidentes laborales: la importancia del factor humano. *Administración Contemporánea. Revista de Investigación*, 5(19), 16-33.
- Aldana-Balderas, W. S., Martínez-Andrade, M., y García Lirios, C. (2018). Especificación de un modelo para el estudio del autocuidado. *Margen*, 91, 1-12
- Arenas-Monreal, L., Hernández-Tezoquipa, I., Valdez-Santiago, R., y Bonilla-Fernández, P. (2004). Las instituciones de salud y el autocuidado de los médicos. *Salud Pública de México*, 46(4), 326-332.
- Arenas-Monreal, L., Jasso-Arenas, J., y Campos Navarro, R. (2011). Autocuidado: elementos para sus bases conceptuales. *Global Health Promotion*, 18(4), 42–48. <https://doi.org/10.1177/1757975911422960>
- Arredondo, V., Díaz, T., Calavacero, N., y Guerra, C. (2020). Autocuidado de equipos que trabajan con niños vulnerados. *Revista de Psicología*, 29(1). DOI: 10.5354/0719-0581.2020.58174
- Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajenos (s.f.). Ley 31 del 1995 Madrid España. Trabajos en alturas en prevención de riesgos laborales. <http://www.aspren.org/trabajos-altura-prevencion-riesgos-laborales/>
- Bedoya Uribe, S., Henao Rendon, N. A., Toalongo Gonzalez, M. F., y Villegas Giraldo, Y. (2020). *Estrategias de autocuidado en el sector formal e informal implementadas en países de América Latina* [Tesis de grado, Universidad CES]. https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4851/6/1128060385_2020.pdf

- Benavent Garcés, A. (2001). *Fundamentos de Enfermería: Teoría del autocuidado*. Dae.
- Berbiglia Violeta, A. y Banfield, B. (2011). Dorothea E. Orem (1914- 2007). Teoría del déficit de autocuidado. En *Modelos y Teorías de Enfermería* (7º ed.) (p: 265-285). Editorial Elsevier.
- Bonilla, L., Plaza, D., Soacha, G., y Riaño-Casallas, M. (2014). Teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo. *Cienc Trab.*, 16, 38-42.
- Brown, R. L. & Holmes, H. (1986). The use of a factoranalytic procedure for assesing the validity of an employee safety climate model. *Accident Analysis and Prevention*, 18(6), 455-470. doi: 10.1016/0001-4575(86)90019-9.
- Bub, M., Medrano, C., Silva, C., Wink, S., Liss, P., & Santos, E. (2006). A noção de cuidado de si mesmo e o conceito de autocuidado na enfermagem. *Texto & Contexto Efermagem*, 15, 152-157. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072006000500018>
- Burke, R. & Cooper, C. (2010). *Psychological, physical and financial costs of high risk behavior in organizations*. Routledge Taylor and Francis Group.
- Camacho, E. y Vega-Michel, C. (2014). *Autocuidado de la salud*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
- Campostagno Herrera, R. y Saglimbeni Plasencia, K. (2016). *Clima de seguridad y percepción del riesgo laboral en una empresa del sector manufacturero de la zona metropolitana de Caracas* [Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT5196.pdf>
- Carbelo, B., Romero, M., Casas, F., Ruiz, T., y de la Parra, S. (1997). Teoría enfermera. El cuidado desde una perspectiva psicosocial. *Cultura de los Cuidados*, 1(2), 54-59.
- Cardona Bravo, A. S. (2017). *Cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores de terreno de la empresa COLVATEL S.A E.S.P ubicada en la Ciudad de Bogotá* [Tesis de especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5704>
- Castro, R. (2004). *Ética para un rostro de arena: Michel Foucault y el cuidado de la libertad* [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/7166/>

- Chhokar, J. S. (1990). Behavioural safety Management. *Vikalpa, the Journal for Decision Making*, 15(1), 15-25. <https://doi.org/10.1177/0256090919900102>
- Chiang, M., Salazar, C., y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 61-76.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Elsevier Editora.
- Cooper, M. D. & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of safety Research*, 35(5), 497-512. doi: 10.1016/j.jsr.2004.08.004.
- Cox, S. & Cox, T. (1991). The structure of employee attitudes to safety: A European example. *Work & Stress*, 5(2), 93-106. <https://doi.org/10.1080/02678379108257007>
- Coyle, I. R., Sleeman, S. D. & Adams, N. (1995). Safety Climate. *Journal of Safety Research*, 26(4), 247-254. [https://doi.org/10.1016/0022-4375\(95\)00020-Q](https://doi.org/10.1016/0022-4375(95)00020-Q)
- De Vicente, A. y Castilla, C. (2015). Las empresas españolas no cuentan con personal especializado en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo-Encuesta Esener. *Infocop Revista de Psicología*, 69, 17-18.
- De Vicente, A. y Villamarin, S. (2015). Por unos lugares de trabajo saludables con empleados felices y eficaces-nueva guía del NICE. *Infocop Revista de Psicología*, 70, 35.
- Dedobbeleer, N. & Béland, F. (1991). A Safety Climate Measure for Construction Sites. *Journal of Safety Research*, 22, 97-103. [https://doi.org/10.1016/0022-4375\(91\)90017-P](https://doi.org/10.1016/0022-4375(91)90017-P)
- DeJoy, D. M. (1994). Managing Safety in the Workplace: An Attribution Theory Analysis and Model. *Journal of Safety Research*, 25(1), 3-17. [https://doi.org/10.1016/0022-4375\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0022-4375(94)90003-5)
- Denton, K. (1986). *Seguridad Industrial*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque*
- Díaz, D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y., y Hernández, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91.

- Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., Ramos Sapena, Y., y Hernández-Fernaudo, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91
- Dieterly, D. L. & Schneider, B. (1974). The effect of organizational power environment on perceived power and climate: A laboratory study. *Organizational Behaviour and Human Performance*. 11, 316-337. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(74\)90023-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(74)90023-3)
- Dzib Koh, N. B., Campos Covarrubias, M. A., Novelo Alpuche, V. A., y Pérez Loria, D. G. (2016). Percepción de Riesgo y Clima de Seguridad en Operadores de Transporte en Mérida, Yucatán. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(1), 2277-2285. DOI:10.1016/S2007-4719(16)30049-7
- Escobar Potes, M. P., Mejía Uribe, A. M., y Betancur López, S. I. (2017). Cambios en el autocuidado de estudiantes colombianos de enfermería, durante la formación profesional. 2015. *Hacia promoc. salud.*, 22(1), 27-42. DOI: 10.17151/hpsal.2017.22.1.3
- Escobar, M. Franco, y Z. Duque, J. (2011). El Autocuidado: Un Compromiso De La Formación Integral En Educación Superior. *Hacia la Promoción de la Salud*, 16(2).
- Espinoza Benavente, M. C. (2017). *Percepción de riesgo laboral y su relación con el Autocuidado en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud* [Tesis de maestría, Universidad de Concepción]. http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2723/3/Tesis_Percepcion_de_riesgo_laboral.pdf
- Félix, L., Nóbrega, M., Fontes, W., y Soares, M. (2009). Análise da Teoria do Autocuidado de Orem de acordó com os critérios de Fawcett. *Revista de Enfermagem UFPE*, 3 (2), 392-398. <https://doi.org/10.5205/reuol.202-1995-3-CE.0302200926>
- Foucault, M. (1994). *Hermenéutica del sujeto*. Ediciones Endymión.
- García, S. (2014). *Promoción del autocuidado desde el cuerpo: La importancia del cuerpo en el autocuidado en equipos profesionales*. Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C.
- Giraud, E. y Neffa, J. C. (1990) *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Hvmánitas.

- Glendon, A. I. & Stanton, N. A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34(1), 193-214. DOI:10.1016/S0925-7535(00)00013-8.
- Gomà-Rodríguez, I., Cantera, L. M., y Pereira da Silva, J. (2018). Autocuidado de los profesionales que trabajan en la erradicación de la violencia de pareja. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-12. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1058>
- Gómez, B. (2005). Ética y medicina en Michel Foucault: La dimensión humanística de la medicina a partir de una genealogía de la moral. *Historia, Ciências, Saúde*, 12(3), 717-734. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-59702005000300005>
- Gómez, I. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Univ Psychol.*, 6, 105-13.
- González, R. (2012). *Promoción de la salud en el ciclo de vida*. McGraw Hill.
- González, R. y Melo, D. (2013). *Diseño y validación de una escala de valoración de autocuidado para trabajadores de la construcción que desempeñan trabajos en alturas* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15552/Novo aMartinezKathyaTeresa2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15552/Novo%20aMartinezKathyaTeresa2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Gracia Martínez, J. y Altube Basterretxea, I. (s.f.). *Seguridad en trabajo en altura. Guía para la prevención de riesgos laborales en la ejecución de trabajos en altura con riesgo de caída desde altura*. Instituto de Formación Práctica de Riesgos Laborales, Gobierno Vasco.
- Gyekye, S. & Salminen, S. (2005). Are "good soldiers" safety conscious? An examination of the relationship between organizational citizenship behaviors and perception of workplace safety. *Social Behavior and Personality*, 33, 805-820. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.8.805>
- Haro, J. (2000). Cuidados Profanos: Una dimensión ambigua en la atención de la salud. En E. Perdiguero y J. M. Comelles (Eds), *Medicina y cultura. Estudios entre la antropología y la medicina* (pp. 101-161). Edicions Bellatera.
- Heinrich, H. W. (1931). *Industrial accident prevention*. McGraw Hill.
- Hernández Molina, C. H. (2016). *Prácticas frente al manejo del autocuidado sobre los riesgos biomecánicos de los trabajadores en la construcción de edificaciones en el Municipio de Ricaurte Cundinamarca* [Tesis de

- grado, Universidad Piloto de Colombia]. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5559/Hernandez%20Carlos%20entrega%20final%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4° ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, M. R. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79-88. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1468>.
- Hernández, M. R., Acosta, M., Torres, T. M., Aguilera, M. A., y Aldrete, M. G. (2017). Abordaje cualitativo del autocuidado en salud y seguridad laboral en una universidad colombiana, 2015-2016. *Rev. salud. Bosque*, 7(2), 7-18. DOI: <http://dx.doi.org/10.18270/rsb.v7i2.2187>
- Hurtado Romero, V. L. y Sierra López, S. Y. (2016). *Necesidades Y posibilidades de autocuidado para el equipo de trabajo del hogar Cardenal Carlos Oviedo* [Tesis de grado, Universidad Andrés Bello]. http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/2756/a117071_Hurtado_V_necesidades_y_posibilidades_de_autocuidado_2016_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto Argentino del Petróleo y del Gas [IAPG] (2012). Trabajo en altura. https://www.iapg.org.ar/sectores/practicas/PRIAPG_SC_16_2019_00.pdf
- Isla, R. & Díaz, D. (1997). Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. *Accident Analysis and Prevention*, 29(5), 643-650. DOI: 10.1016/s0001-4575(97)00015-8
- Jaimes Hernández, D. A. y Vargas Hernández, M. A. (2019). *Validación del cuestionario nórdico de clima de seguridad NOSACQ 50, en empresas de diversos sectores económicos de Bogotá* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/46261/Trabajo%20de%20grado%20Jaimes%20%26%20Vargas%20%2805-12-19%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, M. (2013). *La informalidad laboral en el sector formal. Un análisis preliminar. Documento de trabajo N° 10, IELDE*. Universidad Nacional de Salta.
- Johnson, S. E. (2007). The predictive validity of safety climate. *Journal of safety Research*, 38, 511-521. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.07.001>

- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K., Olsen, E., Pousette, A. Tharaldsen, J., Tómasson, K., y Törnner, M. (2011). Cuestionario nórdico de Clima de seguridad (NOSACQ-50): una nueva herramienta para diagnosticar el clima de seguridad laboral. *Revista de Ergonomía Industrial*, 41(6), 634-646
- Komaki, J., Barwick, K., & Scott, L. (1978). A behavioral approach to occupational safety: pinpointing and reinforcing safe performance in a food manufacturing plant. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 434-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.434>
- Lange, I. y Urrutia, M. (2011). *Fortalecimiento del autocuidado como estrategia de la atención primaria en salud; contribución de las instituciones de América Latina*. Organización Panamericana de la Salud.
- Leather, P. J. (1988). Attitudes towards safety performance on construction work: An investigation of public and private sector differences. *Work & Stress*, 2, 155-167. <https://doi.org/10.1080/02678378808259159>
- Leiva, V., Cubillo, K., Porras, Y., Ramírez, T., y Sirias, I. (2015). Validación de apariencia, contenido y consistencia interna de la Escala de Apreciación de Agencia de Autocuidado (ASA) para Costa Rica, segunda versión en español. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 29, 1-14. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i29.19888>
- Leka, S. & Cox, T. (2008). Guidance on the European framework for psychosocial risk management. http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF_Guidance_9.pdf
- Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores*, 3, 1-37.
- Ley Nº 19.587 (1972). Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo. Buenos Aires, Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- Leyva Pacheco, J. A. (2012). *El efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil* [Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera del Norte]. <https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/235/1/TESIS%20-%20Leyva%20Pacheco%20Julieta%20Amada.pdf>
- Limia Legra, M. (2010). Cambio de mentalidad: Responsabilidad de salud. *Index Enferm*, 19(1), 42-46.

- Luiz, R. B., Assis Simões, A. L., Barichello, E., & Barbosa, M. H. (2015). Factores asociados con el clima de seguridad en un hospital de enseñanza. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 23(5), 880-7. DOI: 10.1590/0104-1169.0059.2627
- Meliá, J. (1999). La medida del clima de seguridad y salud laboral. *Anales de Psicología*, 15(2), 269-289.
- Meliá, J. M. y Sesé, A. (1999). La medida del clima de seguridad y salud laboral. *Anales de Psicología*, 15(2), 168-289
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo: Salud y seguridad en el trabajo (SST) (2014). *Aportes para una cultura de la prevención*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Ministerio del Trabajo (2012). Resolución No. 1409 del 23 de Julio de 2012. Diario Oficial No. 48.517 de 9 de agosto de 2012 por la cual se establece el Reglamento trabajo en Alturas.
- Muñoz, N. (2009). Reflexiones sobre el cuidado de sí como categoría de análisis. *Salud Colectiva*, 5(3), 391-401. DOI:10.18294/sc.2009.242
- Neal, A. & Griffing, M. (2002). Safety climate and safety behavior. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67-75. DOI:10.1177/031289620202701S08
- Neal, A. & Griffin, M. A. (2004). Safety climate and safety at work. En J. Barling y M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety*. American Psychological Association.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1), 99-109. DOI:10.1016/S0925-7535(00)00008-4
- Novoa Martínez, K. T. y Pardo Correa, S. N. (2014). *Validación de una escala de valoración de autocuidado para trabajadores del sector de la construcción que desempeñan trabajos en altura* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle10554/15552/NovoaMartinezKathyaTeresa2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Nuestra política de calidad (s.f.). <https://www.edetsa.com/info/pwa/institucional/Politica-de-calidad>
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomás, J. M., y Cox, S. (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 473-488. <https://doi.org/10.1348/096317902321119691>
- Oliver, A., Tomás, J. M., y Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 253-268
- Orem, D. (1980). Modelo de enfermería de autocuidado. *Modelos de enfermería*, 165-167.
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Trabajo en altura. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/working-at-height/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1987) *Introducción las condiciones y medio ambiente de trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Panamericana de la Salud (2000). *Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe*. Autor.
- Peiró, J. M. (1984). *Psicología de la Organización*. UNED.
- Perea, O. (2012). *Autocuidado en profesionales de la salud* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana].
- Pereda, M. (2011). Explorando la Teoría General de Enfermería de Orem. *Enfermería Neurológica*, 10 (3), 163-167.
- Pérez-Floriano, L. R. (2001). Hazard information, risk perception, cultural values, and safety compliance: A comparison of Canada, Mexico, and the United States. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 62(3-B), 1629.
- Prado Solar, L. A., González Reguera, M., Paz Gómez, N., y Romero Borges, K. (2014). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Revista Médica Electrónica*, 36(6), 835-845.
- Probst, T. (2004). Safety and Insecurity: Exploring the Moderating Effect of Organizational Safety Climate. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 3–10. DOI:10.1037/1076-8998.9.1.3

- Quienes somos (s.f.). <https://www.edetsa.com/info/pwa/institucional/quienes-somos>
- Red de Protección Social de Chile (2009). *Manual de Orientación para la Reflexividad y el Autocuidado Dirigido a Coordinadores de Equipos Psicosociales de los Programas del Sistema de Protección Social Chile Solidario*.
- Reseña histórica (s.f.). <https://www.edetsa.com/info/pwa/institucional/historia>
- Reyes Muñoz, G. K. (2019). *Factores que inciden en las prácticas de autocuidado en los uniformados de la dirección nacional de escuelas de la policía nacional: una mirada cualitativa* [Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/43453?locale-attribute=de>
- Rigobello, M. C. G., Roble, R. E. F. L., y Cassiani, B. H. S. (2012). Seguridad del paciente et al clima: percepción de los profesionales de enfermería. *Acta Paul. personal de enfermería*, 25(5), 728-35. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002012000500013>
- Sacristán, J., Helmreich, R., Neilands, T., Rowan, K., Vella, K., Boyden, J., Roberts, P. R., y Thomas, E. J. (2016). El cuestionario de actitudes de seguridad: propiedades psicométricas, evaluación comparativa datos e investigación emergente. *BMC Health Serv Res*, 6(44), 1-10. doi: 10.1186/1472-6963-6-44.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Editorial Síntesis, S.A.
- Santana, I. y Farkas, Ch. (2007). Estrategias de autocuidado en equipos profesionales que trabajan en maltrato infantil. *Psyke*, 16(1), 77-89. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282007000100007>
- Schleser, D. (2007). *El trabajo no registrado en el largo plazo. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo N° 7*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (2020). Anexo-Guia-para-Diseno-Estrategias-Cuidado-Equipos.pdf. https://www.sename.cl/wsename/p14_08-08-2017/Anexo-Guia-para-Diseno-Estrategias-Cuidado-Equipos.pdf
- Sheehy, P. N. & Chapman, A.J. (1987). Industrial accidents. In C. L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Ind. and Org. Psychology*. Wiley.

- Simonds, R. H. & Shafai-Sahrai, Y. (1977). Factors apparently affecting injury frequency in eleven matched pair of companies. *Journal of Safety Research*, 9(4), 120- 127. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2013.07.047>.
- Sossa, A. (2010). Michel Foucault y el cuidado de sí. *Revista Universitaria Arbitrada de Investigación y Diálogo Académico*, 6(2), 34-45.
- Sulzer-Azaroff, B. (1978). Behavioral Ecology and Accident Prevention. *Journal of Organizational Behavior Management*, 2, 11-44. https://doi.org/10.1300/J075v02n01_02
- Sulzer-Azaroff, B. (1982). Behavioral Approaches to occupational health and safety. In L. Frederiksen (Ed). *Handbook of Organizational Behavior Management* (pp.505- 538). John Wiley & Sons.
- Sulzer-Azaroff, B. (1987). The modification of Occupational Safety Behavior. *Journal of Occupational Accidents*, 9, 177-197. [https://doi.org/10.1016/0376-6349\(87\)90011-3](https://doi.org/10.1016/0376-6349(87)90011-3)
- Toso, G. L., Golle, L., Magnago, T. S. B. S., Gehrke Herr, G. E., Loro, M. M., Aozane, F., y Bernat Kolankiewicz, A. C. (2016). Cultura de segurança do paciente em instituições hospitalares na perspectiva da enfermagem. *Revista Gaúcha de Enferm*, 37(4). <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2016.04.58662>.
- Trujillo Rojas, A. (2002). *Terapia Ocupacional, Conocimiento y práctica en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Vázquez Luque, P. S. (2017). *Estudio de prevención de riesgos de trabajos en altura y andamios para la mejora continua en compañía minera, Unidad de Producción Capitana* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2408>
- Vega, O. y González, D. (2007). Teoría del déficit del autocuidado: Interpretación desde los elementos conceptuales. *Ciencia y cuidado*, 4(4), 28-35. <http://dx.doi.org/10.22463/17949831.919>
- Velandia Arias, A. y Rivera Álvarez, L. N. (2009). Confiabilidad de la escala “Apreciación de la agencia de autocuidado” (ASA), segunda versión en español, adaptada para población colombiana. *Av.enferm*, 27(1), 38-47
- Villarreal, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). Hacia una nueva cultura de seguridad e higiene industrial en las empresas mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 260-337.

- Williamson, A., Feyer, A. M., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: the role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(1-3), 15-27.
- Wills, A., Watson, B., & Biggs, H. (2009). An exploratory investigation into safety climate and workrelated driving. *Work*, 32, 81-94. doi: 10.3233/WOR-2009-0818.
- Wilson-Donnelly, K., Priest, H., Salas, E., & Burke, S. (2005). The Impact of Organizational Practices on Safety in Manufacturing: A Review and Reappraisal. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 15, 135-176. <https://doi.org/10.1002/hfm.20000>.
- World Health Organization (1996). *The Ottawa charter for health promotion*. Autor.
- World Health Organization (2014). Second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2) Main findings, 1-8. https://osha.europa.eu/sites/default/files/ESENER2-Overview_report.Pdf
- Zabaleta T, R. (2013). *Evaluación del cumplimiento de los protocolos de trabajo seguro en alturas por los contratistas que se desempeñan en el barrio Manga en la ciudad de Cartagena en el año 2013*.
- Zabaleta Torres, R., Pinzón Mondol, R., Barcasnegra Madera, W., y Morales Orozco, Y. (2019). Cumplimiento de los protocolos de trabajo seguro en alturas en la empresa MEXICHEN. *NOVA*, 17(31), 109-116
- Zohar, D. & Luria, G. (2005). A multinivel model of safety climate: cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102. DOI:10.1037/0021-9010.65.1.96.
- Zohar, D. (2000). A Group-Level Model of Safety Climate: Testing the Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596. doi: 10.1037/0021-9010.85.4.587.
- Zohar, D. (2003). Safety Climate: Conceptual and Measurement Issues. En J. Quick y L. Tetrick (Eds.), *Handbook of Organizational Health Psychology* (pp. 123-142). American Psychological Association.

Zohar, D. (2013). Safety climate: Conceptual and measurement issues.
Handbook of occupational health psychology, América Psychological
Association.

8. ANEXOS

8.1. Instrumento para la recolección de datos

Tesis de grado "Autocuidado y Clima de Seguridad Laboral en empleados de una empresa transportadora de energía eléctrica, que desempeñan trabajos en altura"

Mi nombre es Fernanda Rolando, soy estudiante de 5º año de la carrera de psicología de la Universidad Abierta Interamericana. Lo invito a colaborar en mi tesis de grado, en la que se estudia el autocuidado y el clima de seguridad laboral en empleados de una empresa transportadora de energía eléctrica, que desempeñan trabajos en altura. Se le solicitará completar un protocolo digital, lo cual le demorará aproximadamente 20 minutos.

Su participación es voluntaria. La información brindada por usted es anónima y sus datos no serán difundidos, se mantendrá la confidencialidad en todo momento.

Los resultados de la investigación serán utilizados sólo para fines académicos. No se le brindará devolución alguna de los mismos y podrá retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso le ocasione perjuicio alguno. Ante cualquier duda puede contactarse con Fernanda Rolando a la siguiente dirección de e-mail: rolandofernanda@hotmail.com

No hay respuestas correctas o incorrectas, por favor intente no omitir ninguna pregunta y responder todo el cuestionario. Muchas gracias por su participación.

ESCALA DE VALORACIÓN DE AUTOCUIDADO PARA TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN TRABAJOS EN ALTURAS

A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones relacionadas con las actividades de trabajo en alturas que usted realiza frecuentemente. Seleccione la respuesta que más se acerque a su forma de actuar o pensar; no hay

respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que conteste con total sinceridad. Por favor no deje preguntas sin contestar.

	Nunca	Rara vez	Con frecuencia	Siempre
1- Aviso a mis compañeros sobre situaciones peligrosas que puedan afectar su seguridad al trabajar en alturas.	1	2	3	4
2- Verifico que el equipo que me es asignado es el adecuado para realizar trabajo seguro en altura.	1	2	3	4
3- Me aseguro con mis superiores que el punto de anclaje al cual me voy a conectar sea el más seguro.	1	2	3	4
4- Verifico las condiciones de los elementos de seguridad antes de iniciar trabajos en altura.	1	2	3	4
5- Verifico la seguridad del gancho en el punto de anclaje.	1	2	3	4
6- Le comunico al supervisor la falta de implementos que me protegen en el momento de realizar trabajo en alturas.	1	2	3	4
7- Verifico que el/la andamio/plataforma/hidrogrúa se encuentre en una superficie regular y nivelada.	1	2	3	4
8- Verifico el estado del arnés cada vez que subo a realizar trabajo en alturas.	1	2	3	4
9- Comunico al supervisor cuando el/la andamio/plataforma/hidrogrúa no se encuentra correctamente inspeccionado y ajustado.	1	2	3	4
10- Realizo trabajo en alturas subido en cualquier objeto que me sea útil, aun cuando no sea el adecuado.	1	2	3	4
11- Durante el trabajo en alturas, utilizo elementos que me puedan distraer como celular, radio, audífonos u otros.	1	2	3	4

	Nunca	Rara vez	Con frecuencia	Siempre
12- Fumo mientras realizo trabajos en alturas.	1	2	3	4
13- Notifico al responsable de la seguridad de trabajo en altura el estado inseguro de las cuerdas verificando si están certificadas.	1	2	3	4
14- Realizo trabajo en alturas a pesar de no tener la certificación para realizarlo.	1	2	3	4
15- Comunico al supervisor las situaciones inseguras que puedan afectar mi integridad, al momento de realizar trabajo en altura.	1	2	3	4
16- Verifico condiciones de orden y aseo del lugar antes y después de realizar trabajo en alturas.	1	2	3	4
17- Me realizo los exámenes que el médico me ordene, cumpliendo las recomendaciones estipuladas.	1	2	3	4
18- Comunico al responsable de la seguridad cuando considero que el curso que certifica trabajo en alturas no es suficiente para desarrollar la tarea de forma segura.	1	2	3	4
19- Uso los elementos de protección personal adicionales al equipo (casco, guantes, zapatos, gafas) para realizar trabajo seguro en alturas.	1	2	3	4
20- Es incomodo utilizar cualquier tipo de arnés al momento de realizar trabajo en altura por que limita mis movimientos.	1	2	3	4
21- A pesar de ver situaciones peligrosas que afecten mi salud e integridad sigo trabajando en alturas.	1	2	3	4
22- Considero que tengo controlados los peligros a los cuales me expongo durante el trabajo en alturas.	1	2	3	4

	Nunca	Rara vez	Con frecuencia	Siempre
23- Realizo trabajo en alturas a pesar de sentirme indispuesto por razones de salud.	1	2	3	4

CUESTIONARIO NÓRDICO DE CLIMA DE SEGURIDAD LABORAL

Por favor, describa como percibe que los gerentes y supervisores en este lugar de trabajo manejan la seguridad.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1- La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad, incluso cuando los tiempos de trabajo son reducidos.	1	2	3	4
2- La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad.	1	2	3	4
3- Quienes trabajamos en esta empresa tenemos confianza en la capacidad de la dirección para manejar la seguridad.	1	2	3	4
4- La dirección se esfuerza para diseñar rutinas de seguridad que son significativas y que realmente funcionan.	1	2	3	4
5- La dirección se asegura de que todos los trabajadores puedan participar en la seguridad en su trabajo.	1	2	3	4

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
6- La dirección anima a los empleados a participar en las decisiones que afectan su seguridad.	1	2	3	4
7- La dirección se esfuerza para que todos los empleados tengan un alto nivel de competencia respecto a la seguridad y los riesgos.	1	2	3	4
8- La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad.	1	2	3	4
9- La dirección no muestra interés cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad.	1	2	3	4
10- La dirección acepta que los empleados se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son reducidos.	1	2	3	4
11- Quienes trabajamos en esta empresa vemos los riesgos como algo que no se puede evitar.	1	2	3	4
12- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos los accidentes menores como una parte normal de nuestro trabajo diario.	1	2	3	4
13- Quienes trabajamos en esta empresa aceptamos los comportamientos inseguros mientras no haya accidentes.	1	2	3	4
14- Quienes trabajamos en esta empresa desobedecemos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo.	1	2	3	4
15- La dirección no tiene la capacidad de manejar la seguridad adecuadamente.	1	2	3	4
16- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para miedosos.	1	2	3	4

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17- Quienes trabajamos en esta empresa nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos.	1	2	3	4
18- Quienes trabajamos en esta empresa tenemos mucha confianza en nuestra capacidad mutua de garantizar la seguridad.	1	2	3	4
19- Quienes trabajamos en esta empresa aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes.	1	2	3	4
20- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes.	1	2	3	4
21- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que las inspecciones de seguridad ayudan a detectar riesgos importantes.	1	2	3	4
22- A quienes trabajamos en esta empresa no nos importa la seguridad de los demás.	1	2	3	4
23- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que las inspecciones de seguridad no influyen en absoluto para generar seguridad.	1	2	3	4
24- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que la planificación anticipada de la seguridad no tiene sentido.	1	2	3	4
25- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido.	1	2	3	4
26- Quienes trabajamos en esta empresa consideramos que es importante que haya objetivos de seguridad claros.	1	2	3	4

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
27- Para la dirección es más importante la seguridad que la producción.	1	2	3	4
28- La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente.	1	2	3	4
29- Quienes trabajamos en esta empresa siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen.	1	2	3	4

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

a. Edad: _____ años.

b. Género: ☐ 1. Femenino ☐ 2. Masculino ☐ 3. Otro: _____

c. Estado civil:

- ☐ 1. Soltero/a
☐ 2. Convive/Pareja de hecho
☐ 3. Casado/a
☐ 4. Separado/a
☐ 5. Divorciado/a
☐ 6. Viudo/a

d. Lugar de residencia:

- ☐ 1. San Miguel de Tucumán
☐ 2. Banda del Río Salí
☐ 3. Concepción
☐ 4. Tafí viejo
☐ 5. Monteros
☐ 6. Otro: _____

e. ¿Tiene hijos? 1. Sí ☐ 2. No ☐

e.1. Si respondió Sí en la pregunta anterior, indique cuantos: _____

f. Cantidad de horas que trabaja semanalmente: _____

f.1. ¿Trabaja por turnos? 1. Sí ☐ 2. No ☐

f.2. ¿Realiza horas extras? 1. Sí ☐ 2. No ☐

f.3. Si respondió Sí en la pregunta anterior, ¿cuántas a la semana? _____

f.4. ¿Cuántos años hace que trabaja en el puesto actual? _____

g. Tipo de relación laboral:

- ☐ 1. Permanente/estable
- ☐ 2. Temporario/contratado
- ☐ 3. Monotributista/colaborador permanente
- ☐ 4. Pasante/aprendiz
- ☐ 5. Interino/reemplazo
- ☐ 6. Otro: _____

h. ¿Interrumpió alguna vez su actividad laboral? 1. Sí ☐ 2. No ☐

h.1. Si respondió Sí en la pregunta anterior, ¿cuántas veces? _____

i. ¿Sufrió alguna vez un accidente laboral? 1. Sí ☐ 2. No ☐

i.1. Si respondió Sí en la pregunta anterior, indique la cantidad de veces:

i.2. Describa brevemente el/los accidente/s que padeció: _____

j. Su sueldo, ¿es sostén de familia? 1. Sí ☐ 2. No ☐

j.1. Si respondió Sí:

- ☐ 1. Único sueldo (no comparte sostén con nadie)
- ☐ 2. Primer sueldo (comparte pero su sueldo es la mayor entrada)
- ☐ 3. Segundo sueldo (comparte pero su sueldo no es la mayor entrada)
- ☐ 4. Otro: _____

k. Nivel de educación:

- ☐ 1. Primario incompleto
- ☐ 2. Primario completo
- ☐ 3. Secundario incompleto

- ☐ 4. Secundario completo
- ☐ 5. Terciario incompleto
- ☐ 6. Terciario completo
- ☐ 7. Universitario incompleto
- ☐ 8. Universitario completo

k.1. En caso de tener estudios terciarios o universitarios completos indique el título que le fue otorgado:

l. ¿Realiza alguna actividad asociada con su bienestar? 1. Sí ☐ 2. No ☐

l.1. En caso de responder Sí, indique cual: _____

m. ¿Considera correctos los temas dictados por el programa de formación continua? 1. Sí ☐ 2. No ☐

m.1. ¿Cómo evalúa el programa de formación continua?

1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐ 8. ☐ 9. ☐ 10. ☐

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN