



Serie Proyectos de Investigación e Innovación

Superintendencia de Seguridad Social
Santiago - Chile

INFORME FINAL

Hacia la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores de empresas con contrato en la minería, en la región de Valparaíso.

Patricia Muñoz
2020





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad Social
Huérfanos 1376
Santiago, Chile.

**PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN PREVENCIÓN DE
ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES LEY N° 16.744.**

IV INFORME FINAL.

HACIA LA CONFIGURACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS CON CONTRATO EN LA MINERÍA, EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO.

Patricia Muñoz Salazar. Investigadora principal. UPLA.

Elizabeth Zenteno Torres. Investigadora alterna. UPLA.

Natalia Calavacero Balza. Investigadora Ayudante 1. UPLA.

Paloma Díaz Tramolao. Investigadora Ayudante 2. UPLA.

Francisco Miranda Martínez. Contraparte técnica IST.

2020

Resumen.

El estudio describe rasgos sociales que inciden en el desarrollo de la cultura preventiva entre trabajadores de empresas contratistas en la minería, en la región de Valparaíso con la finalidad de contribuir con información social actualizada que permita diseñar estrategias de trabajo y gestión para el fortalecimiento de la cultura preventiva en empresas, faenas y trabajadores.

Usando un diseño descriptivo mixto, el estudio caracteriza cualitativa y cuantitativamente aspectos relevantes de la cultura preventiva de trabajadores en dos casos: la faena CODELCO-Ventana, estatal y El Soldado (Anglo American) privada.

Se constató a nivel institucional, una evaluación muy positiva de la gestión preventiva tanto en empresas mandante como contratistas, materializada en el programa preventivo, artefactos preventivos e instancias institucionalizadas de participación y comunicación, como en las Charlas Operacionales. También destaca la opinión favorable a nivel de cooperación entre empresas y trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Y desde un nivel colectivo informal se valoran aquellas instancias que nacen desde los mismos trabajadores, como: las conversaciones informales sobre temáticas preventivas, la identificación de modelos de buenas prácticas preventivas y de valores a destacar entre los compañeros. En general, se verifica una sólida cultura preventiva, pero aparecen áreas que es necesario fortalecer.

Índice de contenidos.

Contenidos	Página
Título	1
Autores y lugar de trabajo	1
Resumen	2
Índice de contenidos	3-7
Introducción	8
Antecedentes	9-11
Definición del problema y relevancia	12-16
Revisión de literatura	17-31
Metodología	32-36
Resultados:	37
Caso CODELCO-Ventanas.	37
I. Antecedentes personales.	37-40
II. Rasgos socio laborales.	41
2.1. Cargo que se ocupa.	41-43
2.2. Tiempo de experiencia en faenas mineras.	44
2.3. Tiempo de experiencia en el cargo actual.	44-45
2.4. Tiempo de experiencia en la empresa contratista actual.	45
2.5. Turno actual.	45-46
2.6. Satisfacción con el turno en que se trabaja.	46-47
2.7.1. Análisis cualitativo grupo Línea de Mando.	47-49
2.7.2. Análisis cualitativo grupo técnicos-profesionales.	49-51
2.7.3. Análisis cualitativo grupo operadores.	51-53
III. Participación en organizaciones: Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS).	54
3.1. Conocimiento de la existencia del CPHS.	54
3.2. Tipo de CPHS.	54-56
3.3. Membrecía al CPHS.	56-57
3.4. Evaluación del desempeño de los miembros del CPHS.	57-58
3.5. Participación en organizaciones: Análisis cualitativo por cargo.	58
3.5.1. Participación en organizaciones grupo Línea de Mando.	58
3.5.1.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	58-61
3.5.1.2. Sindicatos.	61-63
3.5.1.3. Participación en organizaciones sociales y/o actividades recreativas.	63
3.5.2. Participación en organizaciones grupo técnico profesional.	65
3.5.2.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	65-67
3.5.2.2. Sindicatos.	67-69
3.5.2.3. Participación en organizaciones, grupo técnico profesional.	69-70
3.5.3. Participación en organizaciones grupo operadores.	70
3.5.3.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	72
3.5.3.2. Sindicatos.	72-73
3.5.3.3. Participación en actividades recreativas.	73-74
IV. Sociabilidad y redes entre los trabajadores.	75
4.1. Conversaciones informales.	75
4.2. Charlas Operacionales.	75-78
4.3. Modelo de buenas prácticas preventivas.	79-81
4.4. Sociabilidad y redes entre los trabajadores	81
4.4.1. Sociabilidad y redes entre los trabajadores del grupo Línea de Mando.	81
4.4.1.1. Momentos de conversación con los compañeros.	81-82

4.4.1.2. Instancias formales.	82
4.4.1.3. Modelo de buenas prácticas preventivas.	82-84
4.4.1.4. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad.	84-85
4.4.2. Sociabilidad y redes entre los trabajadores del grupo técnico profesional.	85
4.4.2.1. Momentos de conversación con los compañeros.	85-88
4.4.2.2. Modelo de buenas prácticas preventivas.	88-90
4.4.2.3. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad.	90-91
4.4.3. Sociabilidad y redes entre los trabajadores del grupo operadores.	91
4.4.3.1. Momentos de conversación con los compañeros.	91-94
4.4.3.2. Modelo de buenas prácticas en prevención.	94-95
4.4.3.3. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad.	95-96
V. Procesos de gestión.	97
5.1. Programa preventivo.	97-103
5.2. Procesos de gestión	103
5.2.1. Procesos de gestión en el grupo Línea de Mando.	103
5.2.1.1. Forma en que se gestiona la seguridad.	103-107
5.2.1.2. Programa de prevención.	107-109
5.2.1.3. Opinión sobre la gestión preventiva.	109-111
5.2.2. Procesos de gestión en el grupo técnico-profesional.	111
5.2.2.1. Forma en que se gestiona la prevención.	111-113
5.2.2.2. Programa de prevención.	113
5.2.2.3. Opinión sobre la gestión preventiva.	113-116
5.2.3. Procesos de gestión en el grupo operadores.	116
5.2.3.1. Forma en que se gestiona la seguridad.	116-119
5.2.3.2. Programa de prevención.	119
5.2.3.3. Opinión sobre la gestión preventiva.	119-122
VI. Jerarquías de autoridad entre los trabajadores.	123
6.1. Persona que decide frente a una situación de riesgo.	123
6.2. Tarjeta verde.	123-125
6.3. Cómo contribuye el trabajador de la empresa mandante al fortalecimiento de la seguridad en su empresa.	125-126
6.4. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores.	126
6.4.1. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores en el grupo Línea de mando.	126
6.4.1.1. Quién decide frente a un tema de seguridad en empresa contratista.	126-128
6.4.1.2. Quién gestiona la prevención de la empresa contratista.	128-129
6.4.1.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.	129
6.4.2. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores en el grupo técnico-profesional.	129
6.4.2.1. Quién decide frente a un tema de seguridad en la empresa contratista.	129-131
6.4.2.2. Quién gestiona la prevención de la empresa contratista.	131-132
6.4.2.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.	132-131
6.4.3. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores en el grupo operadores.	131
6.4.3.1. Quién decide frente a un tema de seguridad en la empresa contratista.	131-135
6.4.3.2. Quién gestiona la prevención de la empresa contratista.	135
6.4.3.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.	136
VII. Actividades de carácter extra-laboral.	137
7.1. Uso del tiempo extra-laboral.	137-139
7.2. Uso del tiempo entra-laboral Línea de Mando.	139-141

7.3. Uso del tiempo extra-laboral técnicos-profesionales.	141-142
7.4. Uso del tiempo extra-laboral operadores.	142-143
VIII. Análisis integrado Línea de Mando, Operadores y Técnicos - profesionales.	144
8.1. Rasgos socio-laborales.	144
8.2. Participación en organizaciones.	144-146
8.3. Sociabilidad y redes entre los trabajadores.	147-152
8.4. Procesos de gestión.	152-158
8.5. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores	158-168
8.6. Actividades de carácter extra-laboral.	168-169
IX. Análisis correlacional	170
9.1. Análisis del cumplimiento de las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	170
9.2. Análisis de la efectividad de las charlas operativas.	176
9.3. Análisis de la efectividad de los artefactos preventivos.	176-183
9.4. Análisis de la evaluación de la gestión preventiva.	183-190
9.4. Análisis de la evaluación de la gestión preventiva.	190-197
X. Conclusiones.	198-204
Caso El Soldado	205
I. Antecedentes personales	205
1.1. Edad	205
1.2. Sexo	205
1.3. Estado civil	206
1.4. Hijos	206
1.5. Nivel de estudios	207
1.6. Comuna de residencia	208-210
II. Rasgos socio-laborales.	211
2.1. Cargo que ocupa el trabajador.	211
2.2. Área en que se desempeña.	211-212
2.3. Tiempo de experiencia en faenas mineras.	212-213
2.4. Tiempo de experiencia en el cargo actual.	213-214
2.5. Tiempo de experiencia en la empresa contratista actual.	214
2.6. Turno actual.	214-215
2.7. Satisfacción con el turno	215-216
2.8. Análisis cualitativo rasgos socio-laborales del grupo Operadores.	216-217
2.9. Análisis descriptivo rasgos socio-laborales grupo Línea de Mando y técnico-profesional.	217
2.9. Análisis descriptivo rasgos socio-laborales grupo Línea de Mando y técnico-profesional.	219
III. Participación en organizaciones.	220
3.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	220
3.2. Funciones del CPHS	220-222
3.3. El trabajador y el CPHS.	222-223
3.4. Evaluación del desempeño de los miembros del CPHS de su empresa.	223
3.5. Análisis descriptivo de la participación en organizaciones sociales y redes, grupo operadores.	223
3.5.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	224
3.5.2. Sindicato.	224-225
3.5.3. Organizaciones sociales y/o actividades recreativas.	225-226
3.6. Análisis descriptivo de la participación en organizaciones sociales y redes, grupo Línea de Mando y técnico-profesional.	226-227
3.6.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	227
3.6.2. Sindicato.	227-228
3.6.3. Participación en organizaciones sociales y/o actividades recreativas.	228
IV. Sociabilidad y redes entre los trabajadores	228
4.1. Conversaciones informales	228
4.2. Charlas Operacionales.	229

4.3. Figuras consideradas como modelo de buenas prácticas preventivas	229-230
4.4. Jerarquías de autoridad, prestigio y estatus.	230-232
4.4.1. Toma de decisiones frente a una situación de riesgo	232
4.4.2. “Tarjeta Verde” o “Negativa responsable”	232
4.4.3. Cómo contribuye el trabajador de la empresa mandante al fortalecimiento de la seguridad.	235
4.5. Análisis cualitativo de la sociabilidad y redes, grupo operadores.	235
4.5.1. Momentos de conversación con los compañeros.	235-236
4.5.2. Alertas sobre condiciones de riesgo entre los compañeros.	236
4.5.3. Espacios formales para tratar temas de prevención.	238
4.5.4. Modelo de buenas prácticas preventivas.	238
4.5.5. Aporte propio a la prevención/seguridad.	238
4.6. Análisis descriptivo de la sociabilidad y redes, grupo Línea de mando y técnico-profesional.	239-240
4.6.1. Momentos de conversación con los compañeros	240
4.6.2. Instancias formales.	241
4.6.3. Modelo de buenas prácticas preventivas.	241
4.6.4. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad.	241-243
V. Procesos de gestión.	243-244
5.1. Programa preventivo de seguridad en la empresa.	244-245
5.2. Coherencia en la gestión preventiva.	245-246
5.3. Efectividad de los artefactos preventivos.	247
5.4. Factores que inciden en la adopción de una actitud arriesgada.	247
5.5. Riesgos psicosociales.	247-248
5.6. Análisis descriptivo de los procesos de gestión, grupo operadores.	249-250
5.6.1. Forma en que se gestiona la prevención.	250-251
5.6.2. Opinión sobre la gestión preventiva.	251-253
5.6.3. Programa preventivo.	254
5.7. Análisis descriptivo de los procesos de gestión, grupo Línea de Mando y técnico-profesional.	254-259
5.7.1. Forma en que se gestiona la seguridad.	259-262
5.7.2. Programa de prevención.	262-263
5.8. Análisis descriptivo de las Jerarquías de autoridad y prestigio, grupo operadores.	263
5.8.1. Quién decide frente a un tema de seguridad.	263-264
5.8.2. Quién gestiona la prevención.	264
5.8.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.	264
5.9. Análisis descriptivo de las Jerarquías de autoridad y prestigio, grupo Línea de Mando y técnico-profesional.	264-266
5.9.1. Quién decide frente a un tema de seguridad.	266-267
5.9.2. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.	267
VI. Actividades extra-laborales.	267
6.1. Tipo y frecuencia de las actividades extra-laborales.	267-268
6.2. Análisis descriptivo de las actividades extra-laborales, grupo operadores.	268
6.2.1. Tiempo libre de operadores.	269
6.2.2. Tiempo libre de compañeros de trabajo.	269-271
6.3. Análisis descriptivo de las actividades extra laborales, grupo Línea de Mando y técnico-profesional.	271
VII. Análisis comparativo.	271-272
7.1. Participación en organizaciones.	272-273
7.2. Sociabilidad entre los trabajadores.	273
7.3. Procesos de gestión.	274
7.4. Jerarquías de autoridad y prestigio entre los trabajadores.	275
VIII.	275
	275-277

Conclusiones.	278-283
Conclusiones generales y recomendaciones.	283-285
Referencias bibliográficas	285-289
	290-294
	295-303
	304-308

Introducción.

En la tarea de describir los aspectos que influyen en la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores de empresas con contrato en la minería, de la región de Valparaíso, se realizó un análisis de la información obtenida en las faenas CODELCO-Ventanas y El Soldado.

El presente informe incluye un análisis que integra la perspectiva cuantitativa y la cualitativa organizado en torno a las siguientes seis dimensiones

consideradas relevantes en la configuración de una cultura preventiva: 1) Antecedentes personales; 2) Rasgos socio laborales; 3) Participación en organizaciones; 4) Sociabilidad y redes entre los trabajadores; 5) Procesos de gestión; 6) Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores; 7) Actividades de carácter extra-laboral.

El análisis cuantitativo correspondiente al caso CODELCO, división Ventanas se realizó con una muestra de 325 casos, lo que permitió un análisis descriptivo y otro correlacional. El análisis cualitativo se organizó de acuerdo a la jerarquía y perfil de los cargos de los entrevistados, conformando así tres grupos: 1) Línea de Mando; 2) Técnicos-profesionales; 3) Operadores.

En el caso de El Soldado (Anglo American), se trabajó con una muestra de 36 casos, lo que permitió en la parte cuantitativa un análisis descriptivo, pero no fue posible un análisis correlacional por el reducido tamaño de la muestra. Para el análisis cualitativo, los trabajadores se agruparon en dos estamentos de acuerdo a la jerarquía de sus cargos, el primero correspondiente a los operadores y en el segundo se incorporó a la Línea de Mando y a los técnicos-profesionales.

Antecedentes.

Desde el inicio del trabajo asalariado, en gran parte del mundo se acudió a distintas formas de organización de la producción, las que involucraban la participación de terceros (contratación de mano de obra). Así, en ciertos sectores económicos, como la construcción, minería y agricultura, estas prácticas constituyen una antigua tradición. Sin embargo, actualmente este fenómeno se ha masificado y penetrado de forma dominante en la economía, extendiéndose a todas las áreas laborales y económicas (Echeverría, 2010).

En Chile, durante el siglo XX, la subcontratación se desarrolló de forma marginal, reducida principalmente en empresas del Estado (minería y petróleo)

y empresas privadas (construcción). Durante la década de los 80', se extendió sigilosa y paulatinamente de tal forma, que hoy abarca todo el mercado laboral (Dirección del Trabajo, s.f.). El paradigma sociopolítico y económico neoliberal instaurado en Chile, ha propiciado a lo largo de la historia relaciones laborales marcadas por la flexibilización, implicando un desgaste y deterioro de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores. Así, la subcontratación se enmarca dentro de una economía que ha tenido la obligación de adaptarse a condiciones de permanente cambio, conllevando a las empresas a crear estrategias que flexibilicen el mercado laboral.

Las empresas han debido buscar nuevas formas de abaratar los costos de producción, por medio de mecanismos como el outsourcing, la externalización y la subcontratación, generando una fractura en el mecanismo clásico de producción. Estas nuevas formas de empleo, conllevan en muchas ocasiones a la pérdida de protección, generando precarización en el empleo (Leiva, 2009).

La Encuesta Laboral (ENCLA) señaló que el porcentaje de empresas chilenas que subcontratan aumentó de un 43% en el año 1999 a un 50,5% en el año 2004, es decir, 7 puntos más en sólo 5 años (Dirección del Trabajo, 2014). El rubro minero no ha estado ajeno a este fenómeno, pues en la década de los 90', cerca del 40% de la fuerza laboral era externo, pero en el año 2008, la tasa aumentó al 65% (Pérez y Villalobos, 2010).

De acuerdo al artículo 183-A del Código del Trabajo, el trabajo en régimen de subcontratación se define como *“aquel trabajo realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”* (Dirección del Trabajo, s.f.).

En el año 2007, durante la primera administración Bachelet, entró en vigencia la Ley de Subcontratación, la cual establece un régimen jurídico que regulará las “relaciones laborales triangulares” que se producen debido a los esfuerzos de las empresas por descentralizar la producción por medio de la

“externalización”. Es decir, parte del proceso de producción es asumido por empresas externas, con sus propios trabajadores, originando el fenómeno denominado como *outsourcing* o triangulación laboral: la empresa que externaliza las actividades productivas, la empresa que asume dichas actividades y los trabajadores de esta última que, de forma concreta, brinda servicios para ambas empresas (Silva, 2007).

No obstante, y, de acuerdo a la Ley, la triangulación laboral puede adoptar dos formas: la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores por la vía de una empresa de trabajo temporal. La primera consiste en una empresa dueña de una faena, que contrata a una empresa externa denominada “contratista” para que desempeñe un servicio, con sus propios trabajadores y riesgos. Mientras que la segunda, se refiere a una empresa que coloca a disposición a otra empresa por el pago de un precio acordado, los servicios laborales de sus empleados, reteniendo para sí la calidad formal de empleador. La Ley de Subcontratación define ambos modos y regula a las “empresas de servicios transitorios” y el “régimen de trabajo en subcontratación” (Silva, 2007).

En Chile, la historia de la subcontratación da cuenta que la minería ha sido un área precursora, en especial, las empresas estatales CODELCO y ENAP. Asimismo, es el rubro donde la subcontratación ha logrado un mayor incremento. En el año 1997, la minería contaba con 403 empresas mandantes y 919 contratistas, mientras que, en el año 2006, las empresas mandantes se incrementaron levemente a 471 y las contratistas a 3.628. Por otro lado, en 1997 había 2,2 empresas contratistas por cada empresa mandante, mientras que, en el año 2006, alcanzaba casi 7 contratistas por cada empresa mandante. Esto ha conllevado a una mayor participación de las empresas contratistas en el total de empresas en el sector, alcanzando el 87% en el año 2006 (Silva, 2007). Tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla A. Cifra de empresas mandantes y contratistas en la minería (1997-2006).

Empresas mandantes y contratistas en la minería (1997-2006)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mandantes	403	338	302	314	310	293	300	341	360	471
Contratistas	919	1.031	1.079	1.296	1.358	1.501	1.839	2.033	2.269	3.157
Total	1.322	1.369	1.381	1.610	1.668	1.794	2.139	2.374	2.629	3.628

Fuente: Anuarios de minería, Sernageomin.

El Ministerio del Trabajo afirma que casi el 70% de las empresas mineras recurren a la subcontratación, porcentaje que se eleva al 75% en el caso de la gran Minería, comprendiendo desde operaciones estratégicas, como en el caso de las faenas de extracción y procesos, hasta actividades secundarias, como casino, seguridad y transporte.

Sin embargo, la subcontratación en la minería no ha estado exenta de conflictos. La vigencia de la Ley de Subcontratación ha generado diversas tensiones tanto para el Estado, como para las empresas mandantes. Esto se ha debido a que, con el tiempo, han quedado al descubierto una serie de situaciones que, hasta el día de hoy, no han podido ser resueltas, entre ellas, la falta de protección del trabajador subcontratista. Por ello, diversas divisiones de la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) han recurrido a la justicia, apelando en contra de las disposiciones dictadas por la Dirección del Trabajo, referida a la internalización de trabajadores subcontratados.

Definición del problema y relevancia.

El presente estudio considera el destacado rol que desempeña la minería en la producción económica del país, a pesar de que en los últimos años el crecimiento del sector se haya visto afectado por la situación de la economía mundial, lo que ha significado la disminución en el valor del principal mineral (cobre) y la disminución de la demanda por parte de China y los países desarrollados.

Pese a los problemas antes mencionados, la minería continúa siendo una actividad económica con gran impacto en la economía nacional. Así por

ejemplo en el año 2018 la producción minera aportó con el 53,5% en el total de exportaciones del país y contribuyó con el 6,4% en el total de los ingresos fiscales. A su vez, en 2019, constituyó el 9,5% del empleo del país (hasta el trimestre móvil terminado en septiembre 2019), considerando el empleo directo en minería y el empleo indirecto que esta actividad genera en otros sectores de la economía (Consejo Minero, 2019).

En la sección anterior ya se planteó que el proceso productivo de la gran minería nacional ha recurrido masivamente a la subcontratación, externalización o tercerización, cumpliendo un rol clave tanto por su contribución en las faenas mineras, como por su participación en el empleo. El número de trabajadores que laboraron bajo esta modalidad alcanzó en el año 2019 a un 70, 49% comparado con el 29,51% de trabajadores de empresas mandantes (COCHILCO, 2019).

Respecto a los indicadores sobre seguridad y salud en el trabajo, el sector minero muestra una tasa de accidentabilidad (número de accidentes por cada 100 trabajadores), a nivel nacional, más baja que otras ramas de la actividad económica. Así por ejemplo, la industria manufacturera muestra una tasa de 4,4; transporte y comunicaciones de 4,2 y la construcción de 3,9, en tanto la minería es de 1,1, en circunstancias que el promedio país es de 3,1. Pero en cuanto a los accidentes con resultado de muerte, la minería es una de las actividades con una tasa de mortalidad (número de muertes por cada 100.000 trabajadores) a nivel nacional del 9%, cifra superior al promedio nacional que es del 3,4% (Consejo Minero, 2019).

Sin embargo, a pesar de los buenos resultados que muestran las estadísticas sobre accidentabilidad, aun no se logran alcanzar las expectativas de optimización operacional en la minería. Queda un gran trabajo por realizar, ya que para continuar con la reducción de accidentes laborales, se requieren estrategias innovadoras, efectivas y acordes al dinamismo actual, condición que plantea un interesante desafío tanto al sector minero como a las mutualidades. En esta perspectiva, se ha insertado el presente estudio, el que pretende constituir un aporte en el análisis de la cultura del trabajador de empresas con contrato en la minería. Este aporte apunta a la perspectiva

sociológica de su enfoque, al identificar, caracterizar y analizar distintos componentes culturales que inciden diferencialmente en la seguridad y el cuidado de los trabajadores.

El estudio realizó una caracterización de la cultura de los trabajadores de empresas con contrato en la minería, llegando a establecer algunos perfiles de una cultura preventiva, según rasgos personales y laborales que influyen en las percepciones y conductas de las personas. Se indagó en las opiniones respecto a cómo se ven afectadas las relaciones laborales por procesos como la flexibilidad, que hacen convivir en la faena a trabajadores de la empresa mandante y las empresas contratistas, lo que ha configurado nuevos contextos en los que prevalecen nuevas pautas de autoridad y prestigio. También el estudio se propuso un acercamiento a aspectos de interacción social, tales como la participación social y sociabilidad dentro y fuera de los entornos laborales. Tras el logro de los mencionados propósitos, la investigación se orientó por la siguiente presunta de investigación:

¿Qué aspectos sociales influyen en la configuración de la cultura preventiva en los trabajadores de empresas con contrato en la minería de la región de Valparaíso?

En orden a responder a la presente pregunta se formularon los siguientes objetivos:

Objetivo General: Conocer y describir los rasgos sociales que influyen en el desarrollo de la cultura preventiva entre los trabajadores de empresas con contrato en la minería de la región de Valparaíso.

Objetivos Específicos

- a. Caracterizar a los trabajadores según rasgos socio-laborales como: sexo, edad, nivel de educación, composición familiar, antigüedad en el rubro, cargo más frecuente y tipo de contrato.
- b. Identificar el nivel de participación en organizaciones sociales, sindicales y CPHS de los trabajadores y su incidencia en la concepción y comportamientos de seguridad.
- c. Comprender la sociabilidad y redes que se dan entre los trabajadores.

- d. Comprender las jerarquías de autoridad, prestigio y estatus entre los trabajadores.
- e. Identificar los esquemas de percepción y acción de carácter extra-laboral de los trabajadores.

A partir de la pregunta y objetivos de investigación a continuación se identifican y definen los conceptos fuerza en torno a los cuales se organiza la lógica de la investigación en sus aspectos metodológicos y analíticos.

Rasgos sociales

Tanto a nivel individual como grupal, el trabajador de empresas con contrato en la minería está inmerso en una red de relaciones sociales complejas y extensas que constituyen su modo de vida y de las cuales no se puede desentender o separar una vez iniciado su turno laboral (Williams, 2012; Archer, 2014). Existe, por lo tanto, la necesidad de desarrollar una comprensión de la cultura preventiva que tome en consideración estos rasgos sociales, internos y externos a la faena minera, que pudiesen tener un impacto directo o indirecto en la seguridad laboral en esa rama de actividad. Por rasgos sociales se entienden las propiedades sociodemográficas, institucionales e ideacionales que establecen el escenario societal donde los comportamientos e interacciones entre los individuos ocurren (Archer, 1996). Las propiedades sociodemográficas están asociadas a indicadores como sexo, edad, lugar de residencia, ingresos, nivel educacional, oficio u profesión, etc. Las propiedades institucionales corresponden al conjunto de relaciones sociales formalmente instituidas como la familia, el sistema educacional, el Estado, el mercado, la asociatividad, los diferentes tipos de recursos y capitales, etc. Y las propiedades ideacionales corresponden a factores asociados a la subjetividad como las creencias, los valores, las representaciones colectivas, las competencias cognitivas, los afectos y emociones.

Cultura

El concepto de cultura emerge como dispositivo heurístico de carácter transversal a las propiedades antes señaladas, que resulta relevante para entender la interacción entre significación y acción social, y sobre todo la

multiplicidad de recursos prácticos y cognitivos con que cuenta el trabajador a partir de su modo de vida para hacer frente a las situaciones de riesgo durante su trabajo.

Desde una perspectiva antropológica, Clifford Geertz (1987) en una ya clásica definición, sostenía que la cultura corresponde a una red de sentidos significantes y significativos a través de las cuales los seres humanos interpretan sus experiencias y guían sus acciones, proporcionando una matriz de entendimiento para sus propios comportamientos en relación a los otros y al entorno. Por otra parte, el sociólogo Pierre Bourdieu (2010) señala que la cultura constituye y es constituida por un universo social que en la vida diaria opera como capital o recurso que ubica de manera diferenciada a los individuos dentro del espacio social y que es integrado en el habitus; entendiendo este último como los esquemas cognitivos de percepción, evaluación y acción que los individuos incorporan a lo largo de su vida y a través de los cuales construyen un entendimiento práctico del mundo. La cultura no implicaría simplemente las representaciones mentales sino también una multiplicidad de prácticas sociales concretas de carácter individual y colectivo que, de acuerdo a Bourdieu (1983), operarían a su vez dentro de un campo de disputa institucional donde se desenvuelven y enfrentan relacionalmente actores con diferentes deseos, motivaciones, intereses y habitus.

Cultura preventiva y capitales

A partir de las anteriores referencias conceptuales, la cultura preventiva puede ser definida como un sistema compartido de significaciones socialmente aprendidas y situadas en el campo institucional de la empresa las que definen, interpretan, legitiman y coordinan los comportamientos relacionados con la seguridad y la prevención en el trabajo (Alvesson, 2002). El estudio de dicho sistema involucra identificar dimensiones tan variadas como creencias, valores institucionales, actitudes, artefactos y prácticas de los trabajadores asociadas con su labor en general y la prevención en particular.

Las creencias pueden ser definidas como los sentires y supuestos informales considerados como verdades estables acerca de la seguridad, mientras que los

valores institucionales corresponden a principios formalmente instituidos en torno a los cuales las decisiones, evaluaciones y acciones relacionadas con la prevención ocurren. Las actitudes dicen relación con los estados mentales de carácter emotivo (arrogancia, irritabilidad, prudencia, etc.) que pueden fortalecer o socavar los principios de seguridad. Los artefactos refieren a la multiplicidad de objetos que son utilizados dentro de un sistema de prevención (instructivos, documentos, señalética, elementos de protección personal, etc.) (Latour, 2005). Por último, las practicas corresponden a los comportamientos situados que emergen de la interacción entre creencias, valores institucionales, actitudes y artefactos (Taylor, 2010). De acuerdo a Bourdieu (2010), ninguna de estas dimensiones e interacciones opera en el vacío, sino que están profundamente influenciadas por el peso de configuraciones sociales y culturales más amplias, particularmente las de su campo institucional u organizacional donde los individuos o grupos se ubican en posiciones jerárquicamente distribuidas de acuerdo al acceso a diferentes tipos de capitales, como el capital cultural (educación y conocimientos formales), capital simbólico (estatus, prestigio, autoridad, carisma), capital social (redes de sociabilidad formales e informales) y capital político (capacidad de organización formal).

Revisión de literatura.

La subcontratación.

Si bien la temática de la subcontratación es amplia y con una trayectoria en nuestro país de aproximadamente 30 años, a través de una revisión bibliográfica se detectó una escasa literatura sobre este sistema de producción. Es más, contar con una medición a nivel nacional es un tanto complejo, debido a la ausencia de regulación, sumado a diversas tensiones que se han producido a lo largo de los años, en temas legislativos. Por tanto, no es posible contar con literatura que indique la cantidad de empresas, tipo de actividades o servicios y trabajadores subcontratistas. La única información sistematizada a disposición es la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo (Silva, 2007).

La literatura da cuenta de diversos estudios generados por distintas instituciones relacionadas con el rubro minero, las que en general, abordan el fenómeno de la subcontratación desde el punto de vista de la gestión y causas de su incremento. Mientras que los estudios respecto a la desprotección de los trabajadores, han sido abordados, en su gran mayoría, por investigadores relacionados con la Dirección del Trabajo, la subcontratación, lo ha sido desde un enfoque jurídico.

La Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO) ha investigado sobre la subcontratación en el rubro de la minería, concluyendo que una de las razones de este fenómeno, responde a que mientras más alto sea el precio del cobre, se genera en las empresas la tendencia a incrementar la subcontratación. Uno de los principales supuestos se refiere a que cuando los precios son elevados, las faenas aprovechan los beneficios asociados a ello, a lo que se suma el hecho que el factor variable en el corto plazo es el trabajo. Esto deriva en una tendencia al uso de mano de obra flexible. Además, la subcontratación, desde el punto de vista de la gestión, se reconoce como una herramienta potente que permite, por medio de la flexibilidad, responder eficiente y dinámicamente, conllevando a una mayor competitividad en el mercado (COCHILCO, 2009).

En la misma línea, la Sociedad Nacional de Minería afirma que la subcontratación minera en Chile se basa en la idea de modernización en la gestión de las empresas contratistas, ya que esta modalidad de gestión permitiría a la empresa mandante que ponga su foco de atención en el rubro del negocio, para lograr de este modo una mayor productividad, alcanzando la competencia necesaria (Sociedad Nacional de Minería, 2007).

El Consejo Minero, por su parte, plantea que la razón del incremento de la subcontratación minera responde a los peaks temporales de alta demanda de personal, el alto grado de especialización requerido en ciertas actividades, la reducción de incertidumbres en la obtención de resultados, a las economías de escala de los contratistas y el carácter cíclico del negocio minero. Además, identifica una serie de problemáticas asociadas a este modo de producción, las cuales se cuenta: la ineficiencia (trabajadores con menor compromiso), remuneraciones asimétricas y mayor conflictividad debido a un menor

compromiso de las empresas contratistas con las empresas mandantes (Consejo Minero, 2015).

Desde el punto de vista jurídico, el concepto que traza la línea divisoria entre los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes, es la dependencia, puesto que una relación laboral se conforma en la medida en que el trabajador tiene una relación de dependencia o subordinación con su empleador (Leiva, 2009).

Contrario a lo anterior, para Leiva, comprender la subcontratación significa comprender el empleo atípico, entendido éste como aquel que se desvía de la norma, del empleo de carácter normal. Esta autora, entrelaza dicho concepto con empleos precarios que, si bien se salen también de la norma, carecen de protección en algún aspecto importante, mientras que los empleos atípicos no necesariamente adolecen de alguna protección. Leiva afirma que empleos atípicos y precarios son el eje principal para comprender la subcontratación en Chile, pues este fenómeno se conforma como una forma de empleo atípica, pero a su vez, carece de protección (Leiva, 2009).

Echeverría, en una línea similar a Leiva, define la prevención de riesgos como el tema más delicado dentro de la subcontratación, sumado al abaratamiento de la mano de obra. La subcontratación genera poca claridad y, con ello, incertidumbre, debido al doble empleador con el que cuenta el trabajador: uno al que le brinda el servicio realmente y que le da los mandatos finalmente y otro que contrata y formaliza la relación laboral, pero que, a final de cuentas, no siempre está presente en el proceso laboral. En este sentido, la minería, junto con la construcción, son dos rubros laborales que cuentan con una importante cantidad de riesgos y, por lo tanto, requieren de medidas preventivas concretas y sólidas. Debido a la doble jefatura con la que cuenta el trabajador, es posible que se genere descoordinación entre ambas empresas (contratistas y mandantes), pues son esos espacios con situaciones de equívocos en la administración laboral, donde es fácil que surja descoordinación y/o desorden en el terreno operativo, debido a mandatos pocos claros y, en ocasiones, contradictorias, lo que genera zonas con responsabilidades poco claras. Ante aquello, Echeverría, investigadora de la Dirección del Trabajo, destaca la

necesidad de garantizar la igualdad de derechos laborales y seguridad de cada trabajador subcontratado, puesto que la empresa mandante no puede transferir su responsabilidad a empresas contratistas (Echeverría, 2010).

Para Echeverría, la subcontratación posee una connotación negativa en cuanto a relaciones laborales, dado que puede ser comprendida como un modo de precarizar el trabajo, conllevando a la pérdida de derechos laborales. Sin embargo, implicaría además la precarización en aspectos de: higiene y seguridad; negociación colectiva; organización; capacitación, desarrollo y estabilidad laboral; además de condiciones de trabajo y salariales discriminatorias entre los trabajadores subcontratados y aquellos trabajadores de empresas mandantes (Echeverría, 2010). Se agrega a este panorama el conflicto respecto a la asociación sindical, ya que los trabajadores subcontratados quedan al margen de la negociación colectiva, impactando de forma directa a la estabilidad laboral (Leiva, 2009).

Durante la década de los 90', en informes presentados en Conferencias Internacionales del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado múltiples esfuerzos por conceptualizar y estudiar la regulación del "trabajo en régimen de subcontratación". Sin embargo, no se han logrado acuerdos teóricos, ni empíricos sobre la conceptualización del fenómeno, ni cómo enfrentarlo. Sólo un primer acercamiento dice relación con una problemática identificada sobre el trabajo dependiente como resultado de relaciones de trabajo ambivalentes que no estaban previstas por la legislación o estaban reguladas inadecuadamente o, que estando previstas y reguladas, no eran aplicadas (Echeverría, 2006).

Otros autores han abordado la subcontratación desde otras variables, entre las que destaca el tamaño de la empresa. Adam Smith, junto con la idea de división y especialización del trabajo, señalaba que a medida que una empresa aumenta su tamaño, necesita desligarse de las tareas no centrales de su negocio, para dar espacio y concentración a las tareas más específicas de su empresa. Por tanto, a mayor tamaño la empresa, se espera un mayor nivel de subcontratación.

Queda en evidencia la escasa literatura e investigaciones empíricas que den cuenta de aspectos como la seguridad de los trabajadores subcontratistas. La información recopilada evidencia una dicotomía respecto a las visiones y posiciones que toman las investigaciones revisadas, donde unas destacan lo importante que es la subcontratación como herramienta para el mercado, mientras que otros investigadores sitúan en la discusión, temáticas tales como: la precarización laboral, la inestabilidad laboral y la privación de asociación sindical.

La literatura ha intentado responder al fenómeno de la subcontratación en la minería y las problemáticas que ésta conlleva, sin embargo, una deuda sustancial queda en evidencia, respecto a la profundización en temas de la seguridad de los trabajadores subcontratados y la delegación de las responsabilidades de la empresa mandante.

La cultura preventiva.

La globalización de la economía ha generado importantes cambios en las prácticas laborales que en la actualidad se caracterizan por la flexibilidad, tanto en la tecnología como en la fuerza de trabajo. En este contexto, se desarrollan fenómenos como la competitividad, los regímenes de subcontratación, el trabajo temporal, la inseguridad relacionada a la estabilidad del empleo y una mayor exposición a riesgos. Estos procesos funcionan de un modo tal que han mantenido una alta tasa de accidentabilidad, lo que ha llevado a que las recomendaciones de los organismos internacionales orienten la cultura organizacional hacia la seguridad, a través de buenas prácticas y una adecuada organización de sistemas de salud y de prevención en el trabajo (Rodríguez, 2010).

En las organizaciones se desarrolla una cultura de acuerdo a la forma en que sus miembros interactúan y los significados que les asignan a sus acciones y eventos. La cultura organizacional ha sido definida principalmente, desde dos vertientes disciplinarias, la sociología y la psicología. Desde la sociología de las organizaciones se la concibe como un producto colectivo, en el que se distinguen valores compartidos, normas y significados atribuidos a las

conductas de los grupos. Por otra parte, desde la perspectiva de la psicología organizacional, se ha enfatizado su significado funcional y su contribución en el aumento de la productividad a través de los compromisos con la filosofía de la administración (Rodríguez, 2010).

Los grandes accidentes ocurridos en centrales nucleares y en la aviación han mostrado la existencia de problemas en los sistemas de gestión de la seguridad, lo que estimuló el estudio de cómo prevenir los accidentes y las enfermedades vinculadas a las condiciones de trabajo. Se desarrollan así los conceptos de cultura preventiva o cultura de seguridad. Ambos conceptos son sinónimos pero el primero se ha usado con mayor frecuencia en español y cultura de seguridad ha sido el más usado en inglés. La idea base es que cuando el cuidado, la prevención y la seguridad están incorporados en la cultura de la organización, es más probable que los sistemas implementados no tengan fallas (Lee, 1998; Pidgeon, 2010). Así por ejemplo, la Agencia Internacional de Energía Atómica (INSAG en inglés) identificó una “pobre cultura de seguridad” como un importante factor que contribuyó al desastre de Chernobyl (INSAG, 1993). La misma agencia concluye acerca del mencionado evento que: “Es importante poner una autoridad completa y responsabilidad por la seguridad en los máximos niveles de gerencia que actúan en las plantas. Las normas de procedimiento, apropiadamente revisadas y aprobadas deben ser suplementadas por la creación y mantenimiento de una cultura de la seguridad nuclear” (INSAG, 1993, pág. 23). La seguridad sería una propiedad que emerge de la cultura al indicar qué es peligroso o seguro y cuáles son las conductas apropiadas frente al riesgo (Gherardi y Nicolini, 2000; Fernández, Montes y Vásquez, 2005).

Definición de cultura preventiva.

Hay una gran diversidad de definiciones de la cultura de seguridad o cultura de prevención. De la discusión procedente de los grandes desastres que se produjeron en la década de los 80, en la década de los 90 ya se cuenta con definiciones ampliamente aceptadas, las que hacen referencia a los valores, actitudes y patrones de comportamiento, grupales e individuales comprometidos con la seguridad. Pero además hacen referencia a los

supuestos sobre los cuáles se aprecia la naturaleza de las personas, es decir, cómo son vistos los otros y cómo se percibe la naturaleza de sus relaciones, incluyendo además referencias a cómo se establecen las comunicaciones en la organización (ACSNI, 1993; Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato, 2002).

Los valores hacen referencia a los estándares de la organización, los que influyen sobre aspectos del ambiente de trabajo, los objetivos y las conductas para alcanzarlos. Estos valores se manifiestan en los comportamientos tanto de la gerencia como de los trabajadores y se visualizan en las relaciones con el personal y el sistema de administración. Así, una cultura de seguridad o preventiva se orientaría a la eliminación de los errores que pudieran ser entendidos de distinto modo según sea la línea de interpretación. Desde una perspectiva más sistémica, los errores no serían el producto de incompetencias, sino que serían consecuencias de deficiencias en alguna función de la organización o disfunciones del sistema, que pueden ir desde la generación y aplicación de una política, hasta la evaluación de los riesgos o la frecuencia del mantenimiento de equipos y herramientas, lo que puede presionar la falibilidad. Desde la perspectiva de los factores humanos, se trata de entender el desempeño de las personas considerando sus fortalezas y debilidades, que pueden manifestarse en la intersección entre las personas y la tecnología. Para ello se deben prevenir los errores a través del diseño de sistemas que compensen las debilidades humanas, las que deben hacerse visibles para interceptarlas y se deben elaborar estrategias para mitigar el error cuando ocurra (Porto, 2001; Roque-López, 2011).

Sin embargo, las definiciones del concepto de cultura de seguridad no fueron unívocas y se empezó a utilizar como sinónimo el término clima de seguridad. Sin embargo, para algunos autores no tienen el mismo significado y la noción de clima de seguridad, que proviene del campo de la psicología haría referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre la importancia de la seguridad y su compromiso con ella en un momento dentro de una organización (Wiegmann, Zhang, Thaden, Sharma & Mitchell, 2002; Fernández, Montes y Vásquez, 2005).

Aspectos claves de la cultura preventiva.

El estudio de la cultura preventiva se ha orientado a la identificación de dimensiones o componentes clave, entre las que destaca el rol de los líderes en determinar las funciones de la organización, ya que son sus decisiones las que determinan las prácticas que van a configurar dicha cultura de seguridad. Otro aspecto relevante, son los mecanismos diseñados para reportar errores y descuidos a cualquier nivel de la jerarquía, ya que se trata de lograr una cultura informada, lo que implica tener claro cómo se maneja la culpa y los castigos. Sin embargo, la información sólo es efectiva si las personas aprenden, por lo que debe haber capacidad de aprendizaje y también de flexibilidad, ya que el proceso de adopción de decisiones depende tanto de los conocimientos como de la experiencia de los miembros de la organización y no de su posición en la escala jerárquica (Gherardi y Nicolini, 2000). Otro aspecto relacionado se refiere a la conciencia de riesgo, desarrollado a raíz de que muchas investigaciones de accidentes han mostrado que los trabajadores no conocían las normas apropiadas de procedimientos, ya sea porque la empresa tenía muchas normas que resultaba imposible conocerlas todas, o porque los trabajadores no se involucran en el diseño de las normas que luego ellos mismos deben obedecer. Desde este punto de vista habría que poner menos confianza en las normas e inculcar la conciencia del riesgo. El ejemplo típico propuesto por los promotores de este aspecto sería estimular a los trabajadores a que se tomen un tiempo antes de comenzar un trabajo para pensar en los riesgos y en las formas de evitarlos, aunque ello en oportunidades se contradiga con las exigencias de la producción (Hopkins, 2002, Rodríguez, 2010).

Otro tema que ha preocupado a quienes trabajan el tema de la seguridad es determinar si en una organización existe solo una cultura preventiva o quizás, más de una. Al respecto, la indagación empírica de la década de los 90 ha mostrado que el sistema de creencias, valores, actitudes y prácticas puede variar de un departamento a otro e incluso entre los distintos grupos de trabajadores. En algún departamento se puede privilegiar a la seguridad sobre la producción, en tanto otro departamento puede enfatizar la producción como lo primordial, manifestando con ello el predominio de una cultura ingenieril. Incluso se puede llegar a considerar a la seguridad como un obstáculo

(Gulldenmund, Arntzen y Vriends, 1998). Desde esta perspectiva, se vuelve imprescindible la percepción de riesgo, para lo que se requiere conocer la magnitud de las amenazas para la empresa y la prioridad con que se van a considerar los riesgos (Dyer, 2000; Rodríguez, 2010).

La percepción de riesgos.

En la percepción de riesgos, se ha propuesto distinguir entre los aspectos cognitivos y los aspectos emotivos. Los aspectos cognitivos se refieren a la probabilidad de accidente para sí o para los otros, en tanto los aspectos emotivos se refieren a la magnitud de amenaza que siente la persona cuando piensa en los riesgos, influyendo en los juicios sobre éstos (Rundmo, 2000). La investigación empírica ha mostrado que dentro de una misma empresa pueden existir distintos niveles de percepción de riesgo, y que cuando se prioriza la seguridad sobre la producción en los mandos, hay un efecto indirecto sobre el comportamiento ante el riesgo (Rodríguez, 2010).

Referente a la naturaleza del riesgo, si bien hay corrientes que intentan separar entre lo que sería el riesgo medido en términos físicos y el riesgo percibido que está sometido a variaciones socioculturales, predominando la posición de que el riesgo constituye una interacción entre las características físicas y psicosociales (Boix, García, Llorens y Torrada, 2001). Esto supone aceptar que pueden existir eventuales desacuerdos entre las diferentes lógicas con que los grupos enfrentan las situaciones de riesgo dentro de la organización (Lillo, Jiménez, Méndez, Moyano y Palomo-Vélez, 2014).

Otro aspecto a considerar sobre la naturaleza del riesgo es que no es posible alcanzar el riesgo cero, lo que lleva a la necesidad de establecer un nivel de riesgo aceptable. Esto propone interrogantes éticas como: ¿Aceptable para quién? ¿Para quién genera el riesgo o para quién está expuesto? Estas preguntas indican que hay distintos niveles de aceptabilidad frente a un mismo riesgo, lo que implica una negociación y también la posibilidad que el trabajador pueda decir no ante una tarea que implique un riesgo indebido, sin temor a perder el empleo u otro tipo de represalias (Boix et al., 2001). Por otra parte, la aceptación de un riesgo puede cambiar con el tiempo en la medida que los

trabajadores se adaptan a dicho riesgo. Así entonces, cuando un fallo es normalizado por los usos y costumbres en la empresa, se están sentando las bases para que se produzca un desastre (Lillo, Jiménez, Méndez, Moyano y Palomo-Vélez, 2014).

En consideración a los puntos antes expuestos, se puede plantear que al interior de una organización se desarrollan diferentes comportamientos y visiones sobre el riesgo, no sólo entre los distintos departamentos, sino también al interior de sus niveles. En otras palabras, en una organización se desarrollan diferentes subculturas, cuyo estudio es primordial si se quieren conocer las distintas perspectivas e interpretaciones sobre la seguridad en el trabajo a fin de poder integrarlas y entre todos lograr el mejor desempeño en torno a la prevención (Roque-López, 2011).

La investigación de la cultura de seguridad también ha mostrado que en la organización pueden distinguirse tipos de racionalidades que se mueven por distintos objetivos. Por un lado estaría la perspectiva de los productores, enfocada en que cada miembro de la organización produzca el bien o servicio con calidad. Una segunda perspectiva sería la de la seguridad del trabajo y el salario de los trabajadores, que velaría por la seguridad laboral y salarial. La tercera sería la perspectiva de la seguridad que pretende preservar las capacidades laborales en el largo y corto plazo, como también enfrentar los aspectos emocionales generados por los riesgos. La tensión entre estas tres perspectivas generaría ambigüedad en las intenciones, que deben identificarse y conocerse a fin de lograr el entendimiento y hacer que la cooperación sean tareas posibles. Tradicionalmente, se había supuesto que lo deseable era la existencia de una única cultura de prevención, sin embargo, la investigación ha mostrado que esta posición genera resistencia al cambio y a aceptar fallos en la organización, lo que contradice los postulados del mejoramiento continuo. Si bien lo deseable sería que todos tuvieran una visión común sobre el sentido del trabajo, en la práctica es difícil de lograr ya que requiere una política y una disposición a la acción generadas en forma horizontal y participativa. Esto hace que cualquier programa orientado al cambio cultural deba identificar claramente

las subculturas existentes, sus interacciones y las relaciones de poder que existan entre ellas (Richter & Koxh, 2004).

La organización interesada en promover una cultura de seguridad a través de la mejora continua debe asumir la convicción que la misma organización debe desarrollar la capacidad de enseñar a abrir la mente, es decir, aprender como organización a fin de actualizar sus conceptos y prácticas. Esta no es una cualidad intrínseca de la organización, la que debe esforzarse en desarrollarla, en especial a través de la integración de la evidencia científica con los conocimientos que predominan actualmente. Especial relevancia tiene preocuparse en la aplicación práctica del conocimiento científico. La clave estaría en abrir la mente introduciendo conocimiento científico y recuperando la percepción y experiencia de los trabajadores ya que la mejora en prevención debe permitir la creatividad, ya que ambas son indispensables para la competitividad (Richter & Koxh, 2004).

La cultura preventiva debería ser el aspecto prioritario y permanente para los trabajadores de cada departamento y nivel de la organización. En cada nivel se deberían asumir compromisos para realizar acciones preventivas, para aumentar la comunicación sobre las inquietudes acerca de la salud y seguridad laboral, para aprender activamente, adoptar y modificar comportamientos aprendiendo de los errores, de acuerdo a las normas y valores de la seguridad y salud laboral. Para ello, se han identificado ciertos elementos claves, tales como: el compromiso, las comunicaciones, la competencia, la percepción de riesgo y las actitudes (Health & Safety Laboratory, 2002).

El compromiso es un indicador de la importancia que la organización le asigna a los comportamientos y decisiones adoptados en los distintos niveles sobre seguridad, la disposición de recursos y la administración del tiempo para la seguridad y el rechazo de las condiciones inseguras. Por otra parte, el estilo, frecuencia y métodos de comunicación entre los componentes de la organización, son importantes para la seguridad, en especial velando porque se realice una administración participativa en el sentido que la seguridad es un derecho y deber de todos. La competencia se refiere a la cantidad, calidad y

frecuencia de la capacitación formal e informal, la retroalimentación y evaluación de lo concerniente a seguridad. Finalmente, la percepción del riesgo y las actitudes para manejarlo se refieren a la visión compartida del riesgo que encierra cada peligro, la aceptación y confianza en los controles existentes y la retroalimentación sobre conductas inseguras (Health & Safety Laboratory, 2002; Rodríguez, 2010).

La literatura sobre el desarrollo y gestión de una cultura de seguridad adecuada ha establecido la existencia de ciertos indicadores que en mayor o menor grado caracterizan a una organización. Entre ellas, que los niveles superiores planifiquen el trabajo en forma efectiva de tal modo que las presiones de la producción no entorpezcan las medidas de prevención. Por otra parte, los mandos superiores deben involucrarse en el monitoreo proactivo que implique el conocimiento de la planta y mostrar genuino interés por la seguridad, indagando con los trabajadores sobre los riesgos y posibles soluciones a lo que dedicar un tiempo semanal. Pero además, los mandos superiores se involucran en un monitoreo reactivo investigando accidentes o daños ocurridos y asisten a reuniones del comité de seguridad, con presencia del director a fin de tomar decisiones y mostrar la relevancia que tiene la seguridad y salud laboral. En las auditorías realizadas por los encargados de la seguridad se deben considerar los factores ambientales (iluminación, ruido, vibraciones, ventilación), *layout* del puesto de trabajo, diseño de los controles, tiempo de trabajo, posturas de trabajo y movimientos repetitivos, fatiga, presiones por tiempos de producción, además de otros factores de estrés, entrenamiento y experiencia. También se requiere un buen mantenimiento de herramientas y maquinaria, junto a factores que contribuyen a disminuir la accidentabilidad como el orden y la limpieza. Respecto de las comunicaciones e información, deben bajar a todos los trabajadores (Lee, 1997; Health & Safety Laboratory, 2002).

Modelos de cultura preventiva.

El análisis de los rasgos que caracterizan a una cultura preventiva han llevado a los autores a desarrollar diversos modelos. De modo resumido se revisan los más usados en la bibliografía sobre el tema.

El modelo de Cox centrado en la organización, enfatiza rasgos organizacionales como el gerenciamiento de la seguridad y los objetivos que influyen sobre el ambiente tal como las condiciones físicas y la evaluación de peligros. Esto a su vez influye sobre factores precursores del comportamiento, como la responsabilidad individual y la disposición para adoptar medidas de seguridad. El modelo destaca las acciones y compromiso de los gerentes como clave para inducir al cambio de actitudes y mejoras en la comunicación y participación en materia de seguridad de parte de los trabajadores (Cox, Cheyne & Alexander, 1997).

El modelo de Donald propone que las personas trabajan tanto en una organización formal como informal, en las que se desarrollan expectativas respecto de lo que se requiere de ellas, basadas en las interpretaciones que se hagan de los eventos, reglas e instrucciones. Sobre estas bases interpretativas, los trabajadores desarrollarían un guion para un apropiado comportamiento de seguridad. Para el autor, el centro del modelo estaría en las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la estructura social y organizacional que sostiene las acciones y creencias? En segundo lugar: ¿Cómo entiende e interpreta la gente el contexto? Y finalmente: ¿Cómo cambiar el contexto y la estructura organizacional para reducir accidentes? (Donal & Canter, 1997).

El modelo de Bandura (1991), Geller (1997) y Cooper (1997), iniciado a partir de los aportes individuales de estos autores y que fue posteriormente refundido. Inicialmente, Geller propuso un modelo denominado Cultura Total de la Seguridad basado en las interacciones que ocurren entre personas, ambiente y conducta. Por su parte, Bandura propuso el modelo denominado del Determinismo Recíproco que incluía aspectos psicológicos, subjetivos, conductas progresivas relacionadas con la seguridad y características situacionales observables. De estos elementos, los factores psicológicos internos, como las actitudes y percepciones, son medidas a través de cuestionarios de clima de seguridad. Las conductas, son medidas a través de listas de chequeo y los aspectos situacionales son cuantificados mediante auditorías del sistema gerencial. A su vez Cooper utilizando la Teoría Cognitiva

Social de Bandura, propuso un modelo para medir la cultura de seguridad (Martínez y Montero, 2015).

El modelo de Greenstreet Berman (1999), se diferencia de los modelos anteriores en que identifica ciertos factores de proceso, organizacionales y administrativos que influyen en la cultura de las organizaciones. El autor parte estableciendo que una cultura de seguridad adecuada requiere de un compromiso real, activo y visible de los distintos niveles de la organización tratando que todos hagan propia la cultura centrada en lo que llama una intolerancia constructiva al riesgo. Esta tarea requiere de una respuesta educativa y la asignación de recursos suficientes para la gestión de la salud y seguridad ocupacional; también para las funciones de mantenimiento y cuidado del ambiente. Además se requiere una supervisión a conciencia, buscando un mejoramiento continuo y sustentable, por lo que no deben esperarse soluciones rápidas.

En cuanto a organización y administración, el modelo de Greenstreet Berman (1999) propone la existencia de un asesor en salud y seguridad laboral capacitado para preparar y monitorear la gestión y el desempeño. Esto requiere establecer expectativas claras respecto a la salud y seguridad en el trabajo, en el enfoque general, pero dejar los detalles para los departamentos. Además se deben utilizar indicadores y puntos de referencia para monitorear el desempeño y las metas. En cuanto a emplazamientos operacionales, se enfatiza la preparación que deben tener los gerentes de departamento de seguridad, pues deben aconsejar con autoridad y competencia. Se recomienda también que los comités de seguridad preparen informes regulares por departamento y que se mantenga una base de datos que permita apreciar tendencias y causalidades. Respecto de los riesgos e informes de eventos, se sugiere usar formularios simples y que los equipos locales identifiquen, evalúen y respondan las dudas. Las respuestas rápidas a los informes de riesgos constituyen el mejor estímulo para lograr lugares de trabajo más seguros. También se debe poner atención a las tareas de mantenimiento rápidas, estar alerta a los informes y dar rápida respuesta a quién emitió el informe, se mencionan como clave de la seguridad. Finalmente, se recomienda además entrenamiento en salud y seguridad laboral dando cobertura a la inducción en el lugar de trabajo, debiendo extender estos

principios y acciones de los sistemas de gestión de la seguridad hacia los contratistas.

Rasgos de una cultura de seguridad adecuada.

En los 90 ya se había elaborado una caracterización de lo que se llamó una “buena cultura de seguridad” (Baylis, 1998), en la que destacan rasgos como: Capacidad de entender los riesgos que se enfrenta, poder priorizarlos para su tratamiento y contar con instancias de discusión para discurrir en las mejores vías y mecanismos para un adecuado tratamiento. Los miembros de la organización están alertas a todo lo relacionado con la seguridad, están conscientes de su contribución a la identificación y al control de los problemas, saben que las situaciones y actos inseguros deben ser informados; y se dan cuenta del impacto que el cambio tiene sobre la seguridad y pueden aprender de él.

Pero además, la organización cuenta con buenos canales de información sobre seguridad en todos los niveles y lugares. Se siguen los estándares internacionales y nacionales respecto de las prácticas permitidas y consideran la evidencia reciente de las comunidades técnica, científica, médica, de personal y otras relevantes.

Problemas de la cultura preventiva derivados de la subcontratación.

La organización debe tener presente además los aspectos particulares que derivan de los contratistas y subcontratistas, pues éstos implican problemas específicos para la cultura de seguridad, que se deben conocer a fin de enfrentarlos de mejor modo. La literatura sobre el tema muestra al menos los problemas que a continuación se detallan (Horbury & Hope, 1999; Kulchartchai & Hadikusumo, 2010).

La existencia de dobles mandos, hecho que fragmenta las lealtades, por lo que las tareas de supervisión, provisión de equipos y requerimientos de operaciones son áreas donde la dualidad puede impactar en forma negativa.

Esto lleva a ambigüedad en los roles pues puede ocurrir que el contratista y la empresa mandante puedan tener diferentes puntos de vista respecto de las implicancias del trabajo (Kulchartchai & Hadikusumo, 2010).

Otra área problemática tiene que ver con la capacitación, pues como gran parte de la capacitación se ofrece durante el trabajo, las responsabilidades de capacitación en los subcontratados pueden no estar claras. Incluso la cantidad y calidad de la capacitación pueden resultar afectados por no estar claro quién debe dar la capacitación, en especial cuando está implicada la operación de equipos pertenecientes a la empresa mandante. Incluso la capacitación puede ser vista como una inversión a largo plazo, lo que resulta incompatible con la temporalidad del empleo y la subcontratación (Kulchartchai & Hadikusumo, 2010).

Sin embargo, uno de los aspectos más preocupantes de la subcontratación dice relación con el hecho de contratar a otros para que realicen las tareas que presentan mayor riesgo, hecho que se presenta entre empresas y también entre países. Esto tiene consecuencias en las lealtades y también en los salarios, pues los subcontratados pueden asumir las tareas más riesgosas con menos salario que los pertenecientes a la empresa mandante.

Metodología.

Diseño Metodológico y Tipo de Estudio.

La investigación siguió un diseño no experimental, por cuanto no se contó con las condiciones que permitieran la manipulación de variables para observar los efectos que producen en la realidad. Por otra parte, se trata de un estudio de tipo descriptivo, centrado en la caracterización de los aspectos relevantes que configuran la cultura preventiva. Para ello, se utilizó una estrategia mixta, que permitió combinar datos cualitativos, recolectados en una primera etapa, con datos cuantitativos a recolectar en una segunda etapa.

La información cualitativa permitió acercarse a las formas en que los trabajadores de empresas con contrato en la minería piensan y cómo elaboran sus categorías de poder y prestigio, desde los estatus que ocupan. También se logró un acercamiento a las formas de sociabilidad, percepciones y comportamientos en entornos extra laborales.

La información cuantitativa permitió un acercamiento a la incidencia de rasgos sociolaborales sobre la cultura preventiva que sustentan los trabajadores de empresas con contrato en la minería de las faenas CODELCO-Ventana y El Soldado. Específicamente, se logró conocer el efecto que aspectos sociodemográficos individuales (sexo, edad, capital cultural y composición familiar) y aspectos laborales (antigüedad en el rubro, cargo más frecuente y tipo de contrato) tienen sobre la configuración de la cultura preventiva.

Recolección de la Información

La información cualitativa se capturó a través de 53 entrevistas semiestructuradas en la faena CODELCO-Ventana y 15 en El Soldado. En estas entrevistas se utilizó una pauta con la que fue posible conocer los puntos de vista de los distintos estamentos de trabajadores subcontractados, construyen un hilo conductor en la conversación, pero sin la obligación de seguir necesariamente el mismo orden, pero que permita retomar los temas (Ver pauta de entrevista en Anexo N°1).

El universo del estudio quedó conformado por todos los trabajadores contratados por empresas que realizan faenas para empresas mineras de la región de Valparaíso, que formen parte directa en el proceso productivo y cuenten con instalación de faena. Según datos de febrero del año 2017 el número de empresas era de 16, las que sumaban un total de 578 trabajadores contratados (IST, 2017).

Sin embargo, para la recolección de la información se trabajó con una muestra, tanto en la parte cualitativa, como en la cuantitativa.

Para la muestra cualitativa, se determinó como criterio de inclusión la antigüedad, es decir, que los trabajadores tuvieran al menos un año de experiencia como trabajador de una empresa que prestara servicios en la minería, en la región de Valparaíso. El muestreo utilizado fue del tipo de variación máxima, es decir, se focalizó sobre aquellos casos tipo, reconocidos como usuales en el contexto investigado, a fin de captar las distintas perspectivas posibles de los actores sociales en estudio. En este caso, se entrevistó a trabajadores de distintas edades, antigüedad en la faena y sexo (cuando correspondía), cubriendo las distintas actividades que se realizan en el rubro minería. Estas actividades correspondieron a rubros muy variados, como son la provisión de servicio de transporte de personas y de materiales, aseo, operación de máquinas, soldadura, mecánica, electromecánica, laboratorio, prevención de riesgos, administración y supervisión. Los criterios mencionados permitieron contar con los testimonios de personas situadas en distintas posiciones de la variada gama que conforma la actividad minera. Para establecer el tamaño de la muestra cualitativa, se utilizó el criterio de saturación, es decir, el punto en que los informantes comienzan a repetir la información sin agregar nuevos antecedentes. El trabajo de campo se realizó entre los meses de abril y noviembre del año 2018, a través de la coordinación de la contraparte técnica del IST.

Para la muestra cuantitativa, la recopilación de información se realizó a través de un cuestionario estructurado (en Anexo N°3), cuyas preguntas se elaboraron utilizando la información de la parte cualitativa, para alcanzar una mejor adecuación y precisión de las variables a medir. En este caso, se utilizó una muestra aleatoria simple cuyo tamaño fue determinado por la fórmula para poblaciones finitas (Aguilar-Barojas, 2005), con un nivel de confianza de 95% y un error del 4%, la que se presenta a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

e = error muestral (0.04)

Z = valor en tabla z para el 95% de confianza (1.96)

N = tamaño de la población (578).

p = variabilidad positiva (0.5)

q = variabilidad negativa (0.5)

Al aplicar la fórmula se obtuvieron los siguientes valores:

$$n = \frac{578 * 3,8416 * 0,5 * 0,5}{(0,0016 * 577) + (3,8416 * 0,25)} = \frac{555,1112}{1,8836} = \underline{\underline{294,70}}$$

Con datos de subcontratación de febrero del año 2018, considerando el nivel de confianza y error muestral propuestos, el tamaño mínimo de muestra asciende a 294,7 casos, lo que se aproxima a 295 casos a distribuir proporcionalmente entre las funciones que desempeñan las empresas que prestan servicios en la actividad minera en la región de Valparaíso. Finalmente, se logró una muestra de 325 casos en CODELCO-Ventanas y 35 casos en El Soldado. El trabajo de campo se realizó entre abril y septiembre del año 2019.

Análisis de la Información.

Para el análisis de la información cualitativa, se realizó en primer lugar la transcripción de las grabaciones de las entrevistas, manteniendo los giros y términos utilizados por los informantes. Luego, la información fue sometida a un análisis de contenido, estableciendo categorías significativas de acuerdo a los objetivos del estudio. Para el establecimiento de categorías y testimonios relativos a cada una de ellas se recurrió al programa de análisis cualitativo Atlas.Ti.

Para el análisis de la información cuantitativa recopilada a través del cuestionario, se realizó primero un análisis descriptivo de la muestra utilizando tablas univariadas. Luego, se realizó un análisis correlacional entre las

variables dependientes e independientes del estudio el que se presentó en tablas bivariadas o de doble entrada, utilizando el programa estadístico SPSS.

La variable dependiente la constituye la cultura preventiva, la que para el análisis correlacional utilizó las siguientes dimensiones: Nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS, Nivel de efectividad de las Charlas Operativas, Nivel de efectividad de los artefactos preventivos y Evaluación de la gestión preventiva de la empresa. Los artefactos preventivos considerados fueron: el Análisis de Riesgo de la Tarea (ART); los check list; la Tarjeta Verde; las Charlas Operativas; los Elementos de protección Personal (EPP) y el Plan de Izaje.

Por otra parte, las variables independientes son:

- a) los rasgos sociodemográficos como: sexo, edad, educación y composición familiar y
- b) los aspectos laborales como: antigüedad en el rubro, cargo, tipo de turno.

Para velar por la calidad de los datos, se adoptarán los siguientes criterios:

En la etapa cualitativa, se trabajó con el criterio de credibilidad (validez interna), para maximizar la confianza, tanto en el resultado del estudio como en su proceso. Así entonces, para maximizar la confianza de que se establecía un vínculo adecuado entre los distintos testimonios y su interpretación, se utilizó una triangulación de investigadores, sometiendo el análisis a una auditoría al equipo interdisciplinario de apoyo, como contraparte técnica del IST. Ello permitió confrontar puntos de vista (Vasilachis, 2006).

En la parte cuantitativa, se trabajó con el criterio de validez de contenido, por cuanto las variables a analizar y su operacionalización se basaron en la información recopilada en la parte cualitativa. Para resguardar la confiabilidad, el cuestionario se probó con un grupo previo que no fue incluido en la muestra definitiva del estudio. Además se sometió a revisión por parte del equipo interdisciplinario, contraparte del IST.

Aspectos Éticos

La investigación, cumplió con las recomendaciones y normas éticas establecidas en la Ley 20.120 que dice relación a la investigación científica en seres humanos del año 2006, por lo cual el estudio fue presentado previo a su inicio ante el Comité de Ética de la Universidad de Santiago (acreditado), entidad que comunicó su aprobación en carta con fecha 09.01.2019 (en Anexo N°4). Para poder realizar el trabajo de campo, se envió carta-invitación a todas las empresas contratistas de Codelco-Ventanas y El Soldado (Ver Anexo N°5). Luego, quienes participaron del estudio fueron debidamente informados por escrito acerca de las implicancias y características de la investigación, lo que se acreditó por medio de la firma de un consentimiento informado tanto en la parte cualitativa como en la cuantitativa, con el fin de resguardar la confidencialidad (Ver Anexo N°2).

Resultados.

Caso CODELCO-Ventanas.

Con el objetivo de conocer y describir los rasgos sociales que influyen en el desarrollo de la cultura preventiva entre los trabajadores de empresas con contrato en la minería de la Región de Valparaíso, se presenta un análisis que integra una perspectiva cuantitativa y otra cualitativa, considerando las

siguientes seis dimensiones: 1) Antecedentes personales; 2) Rasgos socio laborales; 3) Participación en organizaciones y/o actividades sociales; 4) Capital social o sociabilidad y redes entre los trabajadores; 5) Procesos de gestión; 6) Jerarquías de autoridad y prestigio entre los trabajadores; 7) Esquemas de pensamiento, percepción y acción de carácter extra-laboral. El análisis se realiza, como se explicó en el punto dedicado a la metodología, sobre una muestra de 325 trabajadores, tanto de hombres como de mujeres.

I. Antecedentes personales

1.1. Edad

Tabla N° 1. Distribución de la Edad.

Rango Edad	N°	%
18-20	3	0,9
21-30	71	21,8
31-40	89	27,4
41-50	87	26,8
51-60	60	18,5
61-65	8	2,5
Mayor de 65	7	2,2
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Las edades de los trabajadores de la planta CODELCO-Ventanas oscilan en un rango que va desde los 18 hasta los 65 y más años. La Tabla N°1 indica que el 21,8% tiene entre 21-30 años y el 27,4% tiene entre 3-40 años de edad, mostrando la alta prevalencia de adultos jóvenes. Luego, el 26,8% tiene entre 41-50 años y el 18,5% entre 51-60 años. Por otra parte, en los extremos, se aprecia que el 2,5% declaró tener entre 61-65 años, el 2,2% declaró ser mayor de 65 años y sólo el 0,9% sostuvo tener entre 18-20 años.

1.2. Sexo

Tabla N° 2. Distribución del Sexo.

Sexo	N°	%
------	----	---

Hombre	287	88,3
Mujer	22	6,8
No sabe/No responde	16	4,9
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 2 indica que la mayoría, es decir, el 88,3% de quienes trabajan en la planta Ventanas son hombres, mientras que sólo el 6,8% corresponde a mujeres. El 4,9% restante no responde. Se puede apreciar entonces la preponderancia de trabajadores hombres, que alcanzan una cifra casi 12 veces mayor que la cantidad de mujeres.

1.3. Estado civil.

Tabla N° 3. Distribución del Estado civil.

Estado civil	N°	%
Soltero/a	122	37,5
Casado/a	136	41,8
Viudo/a	7	2,2
Conviviente	34	10,5
Separado/a	9	2,8
Divorciado/a	13	4,0
No sabe/No responde	4	1,2
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto al estado civil, tal como se puede observar en la Tabla N°3, el 41,8% de los trabajadores encuestados declaró estar casado y un 10,5% señaló ser conviviente. Por otra parte, el 37,5% es soltero. Con porcentajes bastante menores, un 4% declaró estar divorciado, un 2,8% separado, y un 2,2% declaró ser viudo. Un 1,2% declaró no saber o no respondió.

1.4. Hijos

Tabla 4. Distribución de la presencia de Hijos.

Hijos	N°	%
Sí	249	76,6
No	67	20,6
No sabe/No responde	9	2,8
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Como se puede observar en la Tabla N°4, la gran mayoría, es decir el 76,6% de los trabajadores, declaró tener al menos un hijo, mientras el 20,6% no tiene hijos. El 2,8% restante no respondió. Al observar tanto el estado civil, como el hecho de tener hijos, se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores tiene responsabilidades familiares.

1.5. Nivel de estudios.

Tabla N°5. Distribución del Nivel de estudios.

Nivel de estudios	N°	%
Básica incompleta	7	2,2
Básica completa	17	5,2
Media incompleta	46	14,2
Media completa	112	34,5
Superior incompleta en CFT o IP	20	6,2
Superior completa en CFT o IP Técnica	50	15,4
Universitaria incompleta	11	3,4
Universitaria completa	47	14,5
Estudios de posgrados	15	4,6
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Referente al nivel de estudios, la mayor proporción, el 34,5% declaró tener hasta educación media completa. Luego, un 15,4% declaró contar con educación superior completa en Centro de Formación Técnica (CFT) o Instituto Profesional (IP), en tanto un 6,2% tiene estudios superiores incompletos (en CFT o IP). Por otra parte, un 14,5% tiene educación universitaria completa, un 3,4% tiene educación universitaria incompleta y un 4,6% tiene estudios de posgrado. Con menor escolaridad, un 14,2% declaró contar con educación media incompleta, el 5,2% cursó hasta educación básica completa y sólo un 2,2% declaró tener educación básica incompleta. Por lo tanto, el 44,1% de los trabajadores ha cursado estudios superiores, completos o incompletos, ya sea en universidades, CFT o IP.

1.6. Comuna de residencia.

La Tabla N°6 indica que el 32,3% de los trabajadores reside en la comuna de Quintero, el 20,9% en la comuna de Puchuncaví o en las localidades cercanas

de Ventanas y Chocota. Luego, el 13,5% reside en Viña del Mar, el 9,2% en Concón y el 6,5% en Quillota-La Cruz. El 5,2% reside en Quilpué, el 4,6% lo hace en la ciudad de Valparaíso, el 3,4% en Villa Alemana. En menor proporción, el 1,5% reside en La Calera-Hijuelas y el 0,9% en la comuna de Los Andes o en las localidades cercanas de Catemu o Llay-Llay. Finalmente, el 0,6% de los informantes declaró vivir en El Melón o Nogales, el 0,6% en Olmué y un 0,3% en las localidades de La Ligua y otro tanto en Santiago. El 0,3% restante no respondió.

Tabla N°6. Distribución de la Comuna de residencia.

Comuna de residencia	N°	%
Quintero	105	32,3
Puchuncaví - Ventanas - Chocota	67	20,9
Viña del Mar	44	13,5
Concón	30	9,2
Quillota - La Cruz	21	6,5
Quilpué	17	5,2
Valparaíso	15	4,6
Villa Alemana	11	3,4
La Calera- Hijuelas	5	1,5
Los Andes – Catemu - Llay Llay	3	0,9
El Melón - Nogales	2	0,6
Olmué	2	0,6
La Ligua	1	0,3
Otra: Santiago	1	0,3
No sabe/No responde	1	0,3
Total	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

II. Rasgos socio laborales.

2.1. Cargo que se ocupa.

Para tener una información más completa sobre los cargos que desempeñan los trabajadores, se procedió a agruparlos en 3 estamentos identificados previamente en la fase cualitativa del estudio que son: Línea de Mando, Técnicos- profesionales y Operarios, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N°7. Distribución de cargos en el estamento Línea de Mando

Línea de Mando	N°	%
Supervisor	17	27,0
Capataz	11	17,5
Asesor en prevención. de riesgo	10	15,9
Administrador de contrato	8	12,7
Jefe	7	11,1
Ingeniero en prevención de riesgo	6	9,5
Asesor en seguridad y salud ocupacional	4	6,3
Total	63	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

De acuerdo a la Tabla N°7, es posible observar que los cargos que forman parte del estamento de la Línea de Mando, corresponden: en un 27% al cargo de Supervisor y en un 17,5% al de Capataz. Luego, se aprecia que el 15,9% se desempeña como Asesor en prevención de riesgo, el 12,7% como Administrador de contrato y el 11,1% se auto identifica como Jefe. Finalmente, el 9,5% se desempeña como Ingeniero en prevención de riesgo y el 6,3% como Asesor en seguridad y salud ocupacional.

Luego, en la Tabla N°8 se encuentran los cargos que forman parte del estamento de los Técnicos-profesionales. Como se puede apreciar, corresponden en un 13% al cargo Administrativo, Técnico e Ingeniero Especialista, respectivamente. Luego, en un 8,7%, en cada caso, se encuentran los cargos de: Coordinador técnico, Ingeniero, Programador y Químico. Además, se aprecia un 6,5% que se desempeña como Electricista y otro tanto como Encargado. En menor medida, con un 2,2% en cada caso se encuentran los cargos correspondientes a: Asistente de calidad, Control de obras, Analista, Líder en sustentabilidad, Obras Civiles y Oficina técnica.

Tabla N°8. Distribución de cargos en el estamento Técnico-profesional

Técnicos-Profesionales	N°	%
Administrativo	6	13,0

Ingeniero Especialista	6	13,0
Técnico	6	13,0
Coordinador técnico	4	8,7
Ingeniero	4	8,7
Programador	4	8,7
Químico	4	8,7
Electricista	3	6,5
Encargado	3	6,5
Asistente de calidad	1	2,2
Control de obras	1	2,2
Analista	1	2,2
Líder sustentabilidad	1	2,2
Obras Civiles	1	2,2
Oficina técnica	1	2,2
Total	46	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En la Tabla N°9 se muestran los cargos que los trabajadores identifican como parte del estamento de Operario. Entre ellos, un 21,8% se identifica como Maestro Primera, en un 19% Operario y en un 9,8% Maestro Segunda. Luego, un 6,9% se identifica en los cargos de Maestro Mayor y de Operador de maquinaria pesada. Seguidamente, en un 6,3% se identificaron los cargos de Maestro y Mecánico. Un 5,7% se identificó en el cargo de Soldador, un 4% en el de Operario de aseo y un 2,3% como Muestrero. Finalmente, con menores frecuencias el 1,7% se identificó como Conductor, el 1,7% como Bodeguero, el 1,1% como Ayudante y en un 0,6%, a cargos como: Jardinero, Mensajería y Montajista.

Tabla N°9. Distribución de cargos en el estamento Operarios.

Operarios	N°	%
Maestro Primera	38	21,8
Operario	33	19,0
Maestro Segunda	17	9,8
Operador de maquinaria pesada	12	6,9
Maestro Mayor	12	6,9

Maestro	11	6,3
Mecánico	11	6,3
Soldador	10	5,7
Auxiliar	7	4,0
Operario de aseo	7	4,0
Muestrero	4	2,3
Bodeguero	3	1,7
Conductor	3	1,7
Ayudante	2	1,1
Jardinero	1	0,6
Albañil	1	0,6
Mensajería	1	0,6
Montajista	1	0,6
Total	174	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°10 indica que el estamento que cuenta con la mayor cantidad de trabajadores es el de los Operarios, en una proporción de 53,5%. Luego, se ubica, con un 19,4% la Línea de Mando. Finalmente, concentrando el 14,2%, se ubica el estamento Técnico-Profesional. Un 12,9% no se identificó en ningún estamento.

Tabla N°10. Distribución de los estamentos de desempeño.

Estamento	N°	%
Línea de mando	63	19,4
Técnico-Profesional	46	14,2
Operario	174	53,5
No especifica	42	12,9
Total	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

2.2. Tiempo de experiencia en faenas mineras.

Para presentar la información de modo más preciso respecto a la distribución del tiempo de experiencia en faenas mineras, tiempo en el cargo actual y en la actual empresa contratista, se agruparon los datos en 4 categorías: menos de 1 año, de 1 a 10 años, de 11 a 20 años y 21 años o más, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla N°11. Distribución del Tiempo de experiencia en faenas mineras.

Tiempo de experiencia	N°	%
Menos de 1 año	25	7,7
De 1 a 10 años	141	43,4
De 11 a 20 años	75	23,1
21 años o más	45	13,8
No sabe/No responde	39	12,0
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Como lo muestra la Tabla N°11, el 43,4% de los trabajadores afirmó tener entre 1 y 10 años de experiencia en faenas mineras, siendo éste el rango con mayor frecuencia. A ello, le siguen, en un 23,1% los trabajadores que tienen entre 11 y 20 años de experiencia, mientras que el 13,8% declaró tener entre 21 años o más. Por otra parte, el 7,7% declaró tener menos de 1 año de trayectoria. Por lo tanto, el número de trabajadores que tiene entre 1 y 10 años de experiencia en faenas mineras es 5,6 veces mayor que aquellos que tienen menos de 1 año.

2.3. Tiempo de experiencia en el cargo actual.

Tabla N°12. Distribución del Tiempo de experiencia en el cargo actual.

Tiempo de experiencia	N°	%
Menos de 1 año	31	9,5
De 1 a 10 años	149	45,8
De 11 a 20 años	48	14,8
21 años o más	20	6,2
No sabe/No responde	77	23,7
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a la experiencia en el cargo actual, la Tabla N°12 muestra que el 45,8% declaró poseer una antigüedad entre 1 y 10 años, siendo ésta la situación que se presenta con mayor frecuencia. Luego, el 14,8% de los trabajadores, cuenta con una experiencia de 11 a 20 años y el 6,2%, 21 años o más. Por otra parte, el 9,5% tiene menos de 1 año.

2.4. Tiempo de experiencia en la empresa contratista actual.

Tabla N°13. Distribución del Tiempo de experiencia en la empresa contratista actual.

Tiempo de experiencia	N°	%
Menos de 1 año	80	24,6
De 1 a 10 años	149	45,8
De 11 a 20 años	16	4,9
21 años o más	5	1,5
No sabe/No responde	75	23,1
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 13 muestra que el 45,8% de los trabajadores tiene entre 1 y 10 años de experiencia en la empresa contratista actual. A ello, le siguen con un 24,6% los trabajadores que tienen menos de 1 año. Es decir, al sumar las categorías anteriores se tiene que el 70,4% cuenta con menos de 10 años de experiencia en la empresa contratista actual. Por otra parte, el 4,9% tiene de 11 a 20 años y sólo el 1,5%, posee 21 años o más.

2.5. Turno actual.

Respecto al turno en el que se trabaja actualmente, la Tabla N°14 permite apreciar que existen diversos turnos rotativos. Así se tiene que la mayoría, el 66,2%, trabaja en un sistema de turnos donde se trabaja 5 días y se descansa 2 (5x2), siendo esta la jornada laboral que predomina en la faena Codelco-Ventanas.

Luego, se aprecia que el 10,5% declara tener un turno de 6 días de trabajo y 1 de descanso (6x1), el 7,7% un turno de “4 por 4 modificado”, es decir, 2 jornadas diurnas seguidas por 2 jornadas nocturnas, y luego 4 días de descanso. A continuación, se observa que el 6,2%, labora en una jornada de 4 días de trabajo y 4 días de descanso (4 por 4 normal). Por lo tanto, los turnos 5 por 2, el turno 6 por 1, el 4 por 4 normal y 4 por 4 modificado, son las modalidades de turno más comunes en la faena Codelco Ventanas.

Tabla N°14. Distribución del tipo de turno en el que se trabaja.

Sistema de turno	N°	%
5 por 2	215	66,2
6 por 1	34	10,5
4 por 4 normal	20	6,2
4 por 4 modificado	25	7,7
7 por 7	1	0,3
Artículo 22° del Código del Trabajo	6	1,8
Alternado 4 por 4 normal y modificado	3	0,9
Alternado 5 por 2 y 6 por 1	18	5,5
Otro	2	0,6
No sabe/no responde	1	0,3
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Con menor frecuencia, un 5,5% labora en turnos alternados de 5 por 2 (5 días de trabajo y 2 de descanso) una semana y la siguiente 6 por 1 (6 días de trabajo y 1 día de descanso). El 1,8%, se desempeña bajo el sistema de turno establecido por el inciso 2 del Artículo 22 del Código del Trabajo, con lo cual se excluyen de la limitación de la jornada laboral. El 0,9% se desempeña en un turno de 4 por 4 normal seguido de 4 por 4 modificado y, por último, el 0,3% labora en una jornada de 7 días de trabajo y 7 de descanso (7x7).

2.6. Satisfacción con el turno en que se trabaja.

Posteriormente, se consultó a los trabajadores si se encontraban satisfechos con su actual turno de trabajo. La Tabla N°15 muestra que el 88,9% de los encuestados, se encuentra satisfecho, mientras que el 8,6%, declaró sentirse insatisfecho. Por lo tanto, se puede afirmar que la cantidad de trabajadores conformes con su turno es 10 veces mayor a los que se encuentran disconformes.

Tabla N°15. Distribución de la Satisfacción con el turno en que se trabaja.

Satisfacción turno	N°	%
Si	289	88,9
No	28	8,6
No sabe/No responde	8	2,5
Total	325	100,0

Posteriormente, se consultó a los trabajadores que declararon sentirse disconformes con su turno actual, acerca del motivo de ello. Así, de acuerdo a la Tabla N°16, se observa que el 22,2 % afirmó que la razón tiene relación con el “Poco tiempo para descansar y compartir con la familia”, mientras que el 14,8 % manifestó que el “Exceso de tiempo y distancia en el trayecto de trabajo a casa” es la principal razón. Con la misma frecuencia, el 14,8 % indicó una razón más general como “Preferir otro turno”. Además, el 11,1% señaló que son “Jornadas extensas y mucha carga de trabajo” y, con el mismo porcentaje, el 11,1% señaló “No contar con días administrativos para trámites personales” como el principal motivo de la insatisfacción con su sistema de turno actual.

Tabla N°16. Distribución de las razones por las que no se siente satisfecho con el turno actual.

Motivo de insatisfacción del turno actual	N°	%
Jornadas extensas y mucha carga de trabajo.	3	11,1
Mucho tiempo y distancia en el trayecto de trabajo a casa.	4	14,8
Poco tiempo para descansar y compartir con la familia.	6	22,2
Prefiero otro turno.	4	14,8
Sin días administrativos para trámites personales	3	11,1
Otro	7	25,9
Total	27	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

2.7.1. Análisis cualitativo grupo Línea de Mando.

La Línea de Mando comprende 13 entrevistados que se desempeñan en cargos asociados a las áreas de: administración, supervisión y prevención de riesgos.

Referente al sistema de turnos en que trabaja la Línea de Mando, dependen tanto del cargo, como del tipo de actividad que realiza la empresa. La gran mayoría señala trabajar 5 por 2 (5 días laborales y dos de descanso), pero los trabajadores de empresas de transporte y servicios de alimentación laboran en un sistema 6 por 1 (6 días laborales y 1 de descanso). Sin embargo, gran parte

de los supervisores y prevencionistas trabajan en turnos 5 por 2 (lunes a viernes) con horario administrativo. Un caso excepcional lo constituye el capataz que trabaja en un sistema 4 por 4.

En el caso de los administradores de contrato, gran parte señaló trabajar de lunes a viernes en horario administrativo, pero el cargo supone el cumplimiento del Artículo 22 del Código del Trabajo, lo que significa que se encuentran exentos de cumplir un horario laboral, pero que deben mantenerse constantemente atentos a lo que ocurre en faena.

¿Yo, que sistema de turno tengo? Artículo 22 (...) Estoy exento de horario... eso es artículo 22 (...) [me acomoda más] ahora po', que tengo libertad horaria, no tengo establecido horario fijo. (Entrevista n° 23. Línea de Mando).

Los trabajadores sustentan ciertas críticas respecto de algunos turnos, especialmente del 5 por 2 como por el 4 por 4. Respecto del turno de lunes a viernes se argumenta que no permite compartir situaciones cotidianas con la familia, por lo que se preferirían turnos más largos que conlleven más días de descanso. También se critica que el turno 5 por 2 no permite realizar trámites ni los quehaceres, por encontrarse todo el día en la faena, ante lo cual realizar turnos de noche se planteó como una opción cómoda. En el caso del turno 4 por 4, la crítica se refiere a que cuando los días laborales caen en días de fiesta resulta complejo ausentarse de la vida familiar, especialmente para los hijos.

(...) por ejemplo el 8 por 6 era muy agradable (...) ni muy largo ni muy corto y con un buen descanso, que (...) por lo menos a mí me dejaba bien en la familia. Podía estar con mis hijos más días, aparte de fin de semana, obviamente estar en la rutina de ellos en el día de semana. Ir a dejarlos al jardín, qué se yo, ir a buscar a mi señora al trabajo, entonces me, agradaba mucho ese turno. Se podría decir que me ayuda más, más que 5x2. (...) Claro, alguna actividad del colegio de mi hijo, ahora me las pierdo. (Entrevista n° 39. Línea de Mando).

Los trabajadores consideran que en la planta Ventanas, los turnos no son tan largos como los que algunos entrevistados señalaron haber experimentado en otras plantas en la zona norte del país, donde turnos como el 20 por 10 o el 14 por 14 resultan usuales. Indican que los turnos largos inciden en la seguridad de los trabajadores, porque se está más propenso a errar, no sólo por el cansancio acumulado de varios días de trabajo, sino también por los niveles de ansiedad por salir de la faena.

Pienso que sí [hay mayores riesgos], porque si bien uno se adapta, vive prácticamente en el trabajo, en los turnos. Eh... de igual manera cuando se acerca el día 20, hay mucha ansiedad o uno está pensando, ya está pensando en lo que tiene que hacer, tengo que no sé, ir a comprar, tengo que ir, vamos a ir de paseo o voy a ver a mi hijo o en fin, entonces ya están desconectados. (Entrevista n° 39. Línea de Mando).

En el contexto antes descrito, resulta trascendental el actuar de la empresa a fin de manejar el estado ansioso que puedan presentar los trabajadores, por medio de actividades que permitan re-conectarlos con sus labores y evitar posibles accidentes.

Y eso siempre me tocó en todas las faenas, bueno distintamente de los turnos, eh... se reforzaba mucho eso en los últimos días con el personal, en las charlas, se hacían charlas al respecto, digamos de manejar un poco la ansiedad en ese sentido, porque puede jugar en contra. Uno puede estar pensando, está trabajando, y *“oh, de veras tengo que hacer esto, se me olvidó”*. (...) Y se le va la onda y claro, puede accidentarse él o un compañero. (Entrevista n° 39. Línea de Mando).

Los trabajadores comentan que los turnos más extensos, implican pernoctar en la faena, lo que conlleva una serie de condiciones a las que el trabajador debe acostumbrarse. Si bien, este no es el caso de los trabajadores de la planta Ventanas, muchos han tenido la experiencia en otros contratos. Los turnos en que se pernocta, deben realizar actividades que permitan bajar los niveles de ansiedad que genera la salida los días de descanso, en particular en fechas cercanas a festividades.

Sí, sí, exactamente. Bueno, también (...) lo hacemos acá también pero más que nada ligado como a las fechas importantes. No sé, que se viene el 18, que se viene no sé, fin de semana largo, eh... tratar de controlar un poco eso, la ansiedad que se pueda genera, si bien puede ser muy poca aquí, la mayoría de nuestro personal es de aquí de la zona, de Quintero y Ventanas. Pero de igual manera hay que tratar de... hacer el hincapié y recordar, tratar de manejar ese tipo de cosas. (Entrevista n° 39. Línea de Mando).

2.7.2. Análisis cualitativo grupo técnicos-profesionales.

El grupo técnico-profesional se compone de 13 trabajadores que se desempeñan en una diversidad de áreas, entre las que se encuentran: Mecánico lubricador, electromecánico, técnico instrumentista, técnico electricista, técnico en aire acondicionado, mecánico horquillero y similares. Las edades de quienes laboran en este estamento oscilan entre los 21 y los 60 años, mostrando un espectro bastante amplio.

Referente al turno en que labora el estamento técnico-profesional, la mayoría lo hace en una jornada administrativa habitual de lunes a viernes. Ellos denominan a esta jornada el turno de 5 por 2, indicando que tras cinco días laborales hay dos de descanso que corresponden a los sábados y domingos.

Nosotros trabajamos en... creo que el horario se llama horario administrativo, que es el de CODELCO, que va de 8 a 5. (Entrevista n° 26. Técnico-profesional).

Los trabajadores se muestran, en general, satisfechos con ese horario aduciendo principalmente que por ser fijo, conocen su tiempo libre, con lo que pueden planear actividades sin asumir los costos que implican otros turnos o el trabajo nocturno.

Porque los horarios están definidos durante el año y uno sabe los días libres que tiene, no hace turnos, no trabaja de noche. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

También hay un caso en que el trabajador tiene un turno de 4 por 4 que implica cuatro días de trabajo diurno, cuatro días de descanso, cuatro días de trabajo nocturno y luego el descanso y así sucesivamente. En este caso se tiene una opinión respecto de los efectos que este tipo de jornada implican para el trabajador.

Igual el cambio de sueño te afecta...el tema de la familia también, las relaciones, pero uno se acostumbra, si uno se programa bien puede, puede alcanzar bien las horas de sueño también, pura programación. (Entrevistas n° 12. Técnico-profesional).

Sin embargo, algunos trabajadores han tenido otras experiencias laborales en las cuales han experimentado jornadas que implicaban trabajo nocturno, lo que sin duda generaba complicaciones, como se aprecia en el siguiente testimonio:

En cuanto a trabajar de noche, creo que la gran responsabilidad que conlleva es el cambio de sueño, porque la carga sigue siendo igual, tanto en el día como en la noche y las metas no varían mucho la verdad. Sigue siendo sacar una falla, ver la máquina y que todo funcione correctamente. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

También hay trabajadores que en contratos anteriores han tenido otro tipo de jornadas que implicaban alejarse del área de residencia de la familia, lo que sin duda genera tensiones emocionales. Sin embargo, cuando se les pide evaluar la experiencia de esos turnos, habitualmente es positiva.

Yo trabajaba en el norte... y era complicado igual, porque me alejaba mucho de la casa, de la familia. Ahí trabajaban 10 por 5...Fue bueno, estaba en la casa por lo menos 5 días, tranquilo, sin problemas, fue bueno. O sea, por turnos, es...bueno. A lo mejor puede ser un 7x7 también, es bueno. (Entrevista n° 44. Técnico-profesional).

En el caso de quienes han estado lejos, hay una gran valoración de trabajar cerca de la familia, recordando las tensiones que implica la distancia:

Por ejemplo, ahora estoy acá, estoy trabajando cerca... de la casa, llego todos los días y todo, vivo allá en Quillota. Pero claro afuera uno como que se pasa rollos, en realidad, qué podrá ocurrir allá en la casa. Uno a veces quiere llegar lo más pronto y empieza a contar los días y llega el último día. (Entrevista n° 44. Técnico-profesional).

2.7.3. Análisis cualitativo grupo operadores.

El grupo operadores se compone de 27 trabajadores que desempeñan tareas asociadas a una diversidad de áreas, entre las que se encuentran: la conducción, operación de maquinarias, supervisión de operaciones, trabajos manuales, limpieza y ornato y atención al público.

Las edades de los trabajadores oscilan entre los 23 y los 65 años. De los 27 trabajadores que componen este estamento: 7 desempeñan labores de operación de maquinarias, 1 como ayudante, 2 supervisando estas operaciones, 6 trabajadores se desempeñan en áreas asociadas al trabajo manual, tales como reparaciones varias y soldadura, 7 realizan tareas de limpieza y ornato, 2 trabajadores se desempeñan en el transporte de material, 1 en atención al cliente en el área de servicios y 1 en la organización, selección y preparación de muestras para análisis químico.

Los turnos laborales de los trabajadores son: 5 por 2, 7 por 7, 6 por 1 o 4 por 4. Respecto al turno 4 por 4, existen dos tipos: el primero consiste en 4 días de trabajo y 4 de descanso, mientras que el segundo, también denominado modificado, alterna dos días de trabajo diurno, dos días de trabajo nocturno y 4 días de descanso.

Nosotros trabajamos turnos 4x4. 2 mañanas y 2 noches, de 8 a 8. (...) por ejemplo hoy día va a ser nuestra 2° mañana. Hoy día salimos ya a las 20 y entramos mañana a las 20. (...) cuando uno se mantiene en movimiento, no da tanto sueño, y lo otro es que son solamente 2 noches po'. Entonces yo hago hoy día, póngase usted, hago mañana la primera y ya sé que al otro día hago la última y ya ahí me voy con descanso (...)
(Entrevista n° 34. Operador).

Si bien, se manifiesta la conveniencia de tener cuatro días de descanso juntos, algunos trabajadores sostienen que el rápido cambio de laborar turnos de día y de noche afecta la energía del trabajador. Este cansancio por el cambio de

horario, podría repercutir en la seguridad del trabajador y podría verse empeorado si es que no se les respetan los tiempos de descanso, o si es que la demanda laboral es muy alta.

(...) O sea, se, se puede ver actualmente por la demanda de trabajo (...) Porque como trabajamos en tantas áreas diferentes, hay áreas donde tenemos nuestro período de descanso tranquilo y áreas donde no los tenemos y vamos en un sistema de rotación, entonces nos toca en áreas críticas y en áreas no tan críticas. Pero... en cierta medida podría afectar un poco, pero no es tan, tan, creo yo, no es tan relevante.
(Entrevista n° 46. Operador).

A excepción de la situación que presentan los trabajadores con turno 4 por 4 modificado, la mayoría de los que laboran con turnos 5 por 2, 6 por 1, 4 por 4 normal o 7 por 7 manifestaron que el trabajo vespertino está supeditado exclusivamente a casos de emergencia.

En los 14 años, he trabajado 2 veces de noche, que han sido en casos puntuales que ha habido emergencias. (...) Pero] No, no es que el turno sea así.(Entrevista n° 41. Operador).

A pesar de que la mayoría de los trabajadores consultados no laboran de noche, sí manifestaron sus preferencias por el trabajo nocturno. En este sentido, se considera que estos turnos son más tranquilos, seguros, relajados, que se presentan menos posibilidades de tener un accidente, pues se tienen menos distracciones, al disminuir el tránsito de peatones y la interacción con las demás empresas.

A mí me gusta trabajar de noche. Sí porque es más, más relajado el turno, al menos, para mí, menos engorroso porque tienen menos interacción con las demás empresas. Pero acá no trabajamos de noche. (...) me hubiera gustado más el turno de noche.
(Entrevista n° 17. Operador).

Respecto a las experiencias en sistemas de turnos, aquellos que han trabajado en el norte sostuvieron lo extenuantes que resultaban las jornadas laborales y lo difíciles que se les hacía soportar condiciones climáticas y geográficas, como el frío y la altura.

Sí, sacrificado. Estuvimos en el 2009, estuve allá en Antofagasta, en una empresa, se llamaba Echeverría Izquierdo, estuvimos haciendo la planta GNL, que es de aquí de Quintero, la hicimos allá en Mejillones, ahí fue el turno 20 por 10, ahí yo tenía que levantarme a las 5 de la mañana porque nos demorábamos una hora y media hacia el trabajo y de ahí me devolvía como a las 8 de la noche, todos los días...los 20 días. Esa fue la más cansadora, porque en el transcurso del trabajo igual es cansador porque trabajai' mucho la mente, eso es lo...y te vai' agotando con el tiempo. En eso estuve como un año y tres meses...estuve 20 por 10, prácticamente no veía casi nada a mi familia, a mis viejos, nada. (Entrevista n° 1. Operador).

Trabajar en los yacimientos de la gran minería en sistema de turno, es económicamente más conveniente que trabajar en una refinería, pero es emocionalmente más sacrificado. A este respecto, se suma a los turnos extenuantes y las difíciles condiciones climáticas y geográficas, la distancia de los seres queridos.

Mira, el dinero vale la pena, el sacrificio es alto, muy alto, ¿pero vale la pena? sí. eh... obviamente estar lejos, muy lejos de los niños o de tus seres queridos, igual es un tema muy fundamental por lo menos en un trabajador.
(Entrevista n° 42. Operador).

III. Participación en organizaciones: Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS).

3.1. Conocimiento de la existencia del CPHS.

Tabla N°17. Distribución de la identificación de existencia de CPHS en la empresa.

Existencia de CPHS	N°	%
Si	266	81,8
No	49	15,1
No sabe/No responde	10	3,1

Total	325	100,0
-------	-----	-------

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°17 muestra que la mayoría de los trabajadores, es decir el 81,8% señaló que su empresa cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, mientras el 15,1% señaló que su empresa no cuenta con CPHS. El 3,1% restante declaró no saber o bien no respondió.

3.2. Tipo de CPHS.

Respecto al tipo de CPHS al que pertenece la empresa, la Tabla N°18 muestra que el 67,1% de los trabajadores declaró que su empresa cuenta con Comité Paritario propio, el 9,8% señaló que su empresa pertenece al Comité Paritario de Faena, mientras el 22,5% declaró no saber o bien no respondió. Por otra parte, hay un 0,6% que señaló que su empresa pertenece a los dos comités.

Tabla N°18. Distribución del tipo de CPHS que funciona en la empresa.

Tipo de CPHS	N°	%
CPHS de la empresa	218	67,1
CPHS de faena	32	9,8
No sabe/No responde	73	22,5
CPHS de la empresa y CPHS de faena	2	0,6
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°19 muestra que el 47,7% de los trabajadores señaló que “Siempre” ha podido observar que el CPHS “Asesora e instruye a los trabajadores sobre el correcto uso de los Elementos de Protección Personal (EPP)”. El 11,7% indicó que “Casi siempre” ha observado que el CPHS cumple dicha función. Por otra parte, el 11,4% señaló que lo ha observado sólo “A veces”. Con menor frecuencia, el 6,2% lo ha observado “Casi nunca” y sólo el 3,4% “Nunca”. El 4% señaló “No saber” mientras el 15,4% no respondió.

Tabla 19. Distribución de la frecuencia con que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desempeña las siguientes funciones.

Funciones del CPHS.	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		No Sabe		No Resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
a) Asesorar e instruir a los trabajadores sobre el correcto uso de los EPP.	11	3,4	20	6,2	37	11,4	38	11,7	155	47,7	13	4,0	51	15,7	325	100
b) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.	8	2,5	14	4,3	43	13,2	49	15,1	151	46,5	9	2,8	51	15,7	325	100
c) Vigilar el cumplimiento (tanto de las empresas como de los trabajadores) de las medidas de prevención, higiene y seguridad.	9	2,8	16	4,9	37	11,4	56	17,2	147	45,2	10	3,1	50	15,4	325	100
d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a una negligencia.	22	6,8	21	6,5	36	11,1	35	10,8	121	37,2	35	10,8	55	16,9	325	100
e) Investigar sobre las causas de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.	20	6,2	15	4,6	29	8,9	30	9,2	144	44,3	30	9,2	57	17,5	325	100
f) Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.	28	8,6	24	7,4	42	12,9	37	11,4	120	36,9	17	5,2	57	17,5	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a la función de “Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos laborales”, el 46,5% de los trabajadores indicó que “Siempre” ha podido observar que el CPHS ha cumplido dicha función y el 15,1% señaló que “Casi siempre” la cumple. Luego, el 13,2% declara que lo hace “A veces”, el 4,3% “Casi nunca” y el 2,5% “Nunca”. El 2,8% de los trabajadores indico “No saber” y el 15,7% no respondió.

En cuanto a la función de “Vigilar el cumplimiento (tanto de las empresas como de los trabajadores) de las medidas de prevención, higiene y seguridad”. El 45,2% de los trabajadores informó observar “Siempre” dicha función y el 17,2% “Casi siempre”. Con menor frecuencia, el 11,4% declaró que esto se aprecia sólo “A veces”, el 4,9% que “Casi nunca” y el 2,8% declaró “Nunca”. El 3,1% indicó “No saber”, mientras el 15,4% no respondió.

El 37,2% de los trabajadores indicó observar “Siempre” que el CPHS cumple con “Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a una negligencia” y el 10,8% indicó que lo ha observado “Casi siempre”. El 11,1% de clara que esto ocurre sólo “A veces”, el 6,5% “Casi nunca” y el 6,8% “Nunca”.

El 10,8% de los trabajadores manifestó no saber, mientras el 16,9% no respondió.

Respecto a la función de “Investigar sobre las causas de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa” se puede apreciar que: El 44,3% indicó haber observado que el CPHS lo cumple “Siempre” y el 9,2% “Casi siempre”. Con menor frecuencia, el 8,9% declara observarlo “A veces”, el 4,6% “Casi nunca” y el 6,2% “Nunca”. El 9,2% de los trabajadores manifestó no saber, mientras el 17,5% restante no respondió.

Por último, respecto a la función de “Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores” se aprecia que: El 36,9% de los informantes declaró haber observado que el CPHS “Siempre” cumple dicha función, el 11,4% “Casi siempre”, el 12,9% sólo “A veces”, el 7,4% “Casi nunca” y el 8,6% “Nunca”. El 5,2% de los trabajadores indicó no saber, mientras el 17,5% no respondió.

Por lo tanto, se puede decir que, en general, los trabajadores tienden a observar, en gran proporción, que de manera frecuente, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad cumple las funciones consultadas.

3.3. Membrecía al CPHS

De acuerdo a lo observado en la Tabla N°20, la mayoría de los trabajadores, específicamente, el 72,9% indicó “No” ser miembro, ni representante del CPHS. El 13,5% señaló que “Sí” era miembro o representante del CPHS y el 13,5% restante no respondió.

Tabla N°20. Distribución de la membrecía en el CPHS.

Es miembro del CPHS	N°	%
Si	44	13,5
No	237	72,9
No responde	44	13,5
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Luego, se consultó a los trabajadores si conocían a los miembros del CPHS que funciona en su empresa. La Tabla N°21 permite apreciar que la mayoría, específicamente el 60% de los trabajadores, señaló que “Sí” conoce a los miembros del CPHS de su empresa. El 16,9%, manifestó “No” conocerlos. El 23,1% restante indicó no saber o bien no respondió.

Tabla N°21. Distribución del conocimiento de los miembros del CPHS de la empresa.

Conocimiento de los miembros del CPHS	N°	%
Si	195	60,0
No	55	16,9
No sabe/No responde	75	23,1
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

3.4. Evaluación del desempeño de los miembros del CPHS.

Tabla N°22. Distribución de la calificación del desempeño de los miembros del CPHS que funciona en la empresa.

Desempeño miembros CPHS	N°	%
Muy bueno	47	14,5
Bueno	109	33,5
Regular	66	20,3
Muy malo	6	1,8
Malo	7	2,2
No sabe/No responde	90	27,7
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

De acuerdo a lo que se observa en la Tabla N°22 que el 33,5% de los trabajadores calificó el desempeño de los miembros del CPHS como “Bueno” y el 14,5% como “Muy bueno”. El 20,3% lo calificó como “Regular”. En menor proporción, el 2,2% de los informantes calificó el desempeño del CPHS como “Malo” y el 1,8% restante como “Muy malo”. Por otra parte, el 27,7% indicó no saber o no respondió.

3.5. Participación en organizaciones: Análisis cualitativo por cargo.

3.5.1. Participación en organizaciones: grupo Línea de Mando.

3.5.1.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

El operar del Comité Paritario de Higiene y Seguridad es percibido de manera muy positiva por los trabajadores, quienes consideran esta instancia como una herramienta fundamental en la gestión de la prevención.

Bien, bien, se hacen reuniones mensuales, se hacen actividades o se toman compromisos de acuerdo a lo que se planifica en...la reunión. Más que nada todo lo que tiene que ver con instalaciones de faena, también en el caso que haya ocurrido un incidente o accidente, hacemos la investigación también por parte del comité. Yo la encuentro una muy buena herramienta...para ayudar a la gestión y pal' mismo trabajador po'. (Entrevista nº 20. Línea de Mando).

Sólo las empresas que cuenten con contratos de 25 o más trabajadores en la división, pueden formar un Comité Paritario propio, aquellas que son más pequeñas, deben adherirse al Comité Paritario de Faena. En este último caso, cada empresa tiene un representante que acude a las reuniones mensuales, donde se tratan problemáticas asociadas a la seguridad e higiene de la planta, en general.

Es que acá hay dos comités paritarios. Uno que es de faena, que representa a CODELCO, en el cual nos cita a reuniones a nosotros una vez al mes y está el comité paritario que pertenece a la empresa. Entonces el comité paritario que pertenece a la empresa es totalmente autónomo. (Entrevista nº 18. Línea de Mando).

En el caso de aquellas empresas que cuentan con el mínimo de trabajadores para conformar un Comité Paritario propio, existe una normativa que se debe cumplir, entre las que se cuenta la elección de tres representantes de parte de los trabajadores y tres representantes de parte de la empresa, conocidos como representantes patronales y asignados por función delegada. Estos seis representantes son denominados titulares y son los que acuden a las reuniones. En el caso de que alguno de ellos no pudiera presentarse a cumplir sus funciones como miembro, la ley establece el nombramiento de otros 6 representantes suplentes.

Es que el comité paritario se compone de 12 personas (...) o sea, hay 3 titulares y 3 suplentes por parte de trabajadores que son escogidos, en forma de votación descendente, del más alto al más bajo. Los 6 primeros pasan a ser los pertenecientes al Comité Paritario representante de trabajadores, en lo cual se establece que los 3 primeros son titulares y los 3 con las más bajas votaciones, vienen siendo los suplentes y por parte de la empresa se entrega la función delegada ¿cierto?. La empresa designa cuáles son sus representantes, cuando se hace la mesa de trabajo del comité paritario, van los tres representantes por parte de trabajadores titulares, más los tres

representantes por parte de la empresa, se hace la mesa de trabajo, se revisa el programa del comité porque tiene un programa y pasa el programa, las inspecciones, las observaciones que hicieron, se llega a un consenso y se publica en un diario mural pa' que todos los trabajadores estén informados de qué se comunicó. (...). (Entrevista nº 21. Línea de Mando).

Ahora bien, la finalidad del Comité Paritario es detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, por lo tanto, su operar es bastante amplio. Sus actividades se basan en la normativa, la que incluye al Decreto Supremo Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Entre sus funciones, se contempla la investigación de las causas de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales que ocurren dentro de las empresas.

(...) Ha participado en investigaciones también el Comité Paritario, de incidentes o accidentes que han ocurrido tiempo atrás y yo encuentro que ha sido positivo. De hecho, me tocó ser un período, fui tres años presidente del paritario. (Entrevista nº 25. Línea de Mando).

Otra función del Comité Paritario es promover las actitudes seguras a través de campañas de seguridad y medioambiente, con actividades, como premiaciones y concursos. Las premiaciones fueron usualmente nombradas en las entrevistas como un aporte del Comité Paritario, toda vez que estas instancias permiten motivar a los trabajadores, a través del reconocimiento de sus actitudes positivas hacia la seguridad.

Lo que me gustó fue que hicieron una premiación de seguridad, porque en la empresa no se distingue mucho al personal ¿ya?, en temas de seguridad se realizaron varias observaciones, se hizo un cálculo, dependiendo si seguía ciertos patrones de seguridad, ciertos estándares, se iba dando puntaje y esas personas fueron premiadas. (Entrevista nº 11. Línea de Mando).

Los concursos se consideran un incentivo a la prevención hacia los trabajadores y sus familias (concurso gestionado por el IST).

Eh, bueno, o sea ahora recién acabamos de participar en el concurso "*Viviendo la prevención*" de IST po', (...) ahora también concursamos con el Comité Paritario, el cual se le incentiva a los trabajadores que puedan participar en tres tipos de categorías que entrega el concurso IST, que son de 12 a 6, o sea disculpa, de 6 a 12, de 12 a 18 y trabajadores también, o sea, eso significa que pueden participar los hijos y la familia. Pueden hacer un poema dedicado a seguridad, afiche, que sea pintura, escribir, plasticina ¿cierto?, y los otros son videos. (...) internamente [como empresa] también entregamos un reconocimiento a las personas que participaron. Entregamos un reconocimiento que corresponde a un diploma, más una ayuda, entregamos un *gif card*, eso entregamos nosotros y ahí... (Entrevista nº 21. Línea de Mando).

El Comité Paritario también se encarga de hacer inspecciones para verificar el correcto uso de los EPP (Elementos de Protección Personal), pero es

generalmente el Departamento de Prevención el que se encarga de abastecer a los trabajadores con todas sus indumentarias, solo en casos particulares, cuando se presentan quejas respecto a determinadas marcas, diseños y/o material insuficiente de los Elementos de Protección Personal, interviene el Comité Paritario.

(...) [El CPHS] se preocupa también del tema de los EPP ¿ya? de si puede haber alguna mejora en cuanto al uso de trompas, los lentes, los tipos de guantes también que ocupamos, porque ocupamos mucho guantes para soldador, entonces hay veces que el comité también hace alguna observación con respecto a eso, si podríamos mejorarlo y, yo creo que pasa por ahí. (Entrevista n° 20. Línea de Mando).

Por último, el Comité Paritario de Faena generalmente se hace cargo de temas transversales a nivel de planta, relacionados tanto con la infraestructura, instalaciones y los alrededores de la división, así como también con la gestión u organización del tránsito en la faena. El Comité Paritario se encarga de hacer revisiones periódicas a las instalaciones de faena, en las que se evalúan las condiciones en las que éstas se encuentran. En el caso de necesitar reparaciones, se plantea a gerencia y ésta asigna los recursos. Asimismo, las empresas contratistas pueden solicitar la revisión, evaluación o reparación de determinadas instalaciones ante el Comité Paritario de Faena, lo que, se sostiene, resulta de importancia para la seguridad y comodidad de los trabajadores.

[Las solicitudes o mejoras se levantan] Desde el paritario, inspecciones que hace, porque el paritario dentro de sus deberes tiene el cumplimiento del DS 594, y el DS 594 me dice que yo tengo que tener eh, o me da los lineamientos los cuales yo debo cumplir para tener las instalaciones, la infraestructura, las duchas, todo. Y esto a través del tiempo se va desgastando, se va deteriorando, los mismos trabajadores van dañando la infraestructura y eso cada cierto tiempo necesita una revisión, una evaluación y una reparación finalmente. Entonces, esa inspección la hace el comité paritario, luego en la reunión se plantea el tema con la gerencia y la gerencia determina otorgando los recursos para poder hacer las mejoras necesarias. (Entrevista n° 18. Línea de Mando).

El Comité Paritario de Faena cumple también un rol importante en la gestión u organización del tránsito en la faena. Esto resulta de vital importancia, entendiendo la gran cantidad de empresas contratistas que convergen en la división. Por lo tanto el comité de faena cumple un rol de vínculo comunicativo para generar acuerdos entre las variadas empresas.

(...) lo último que plantemos fue respecto a un signo PARE, que nosotros eh, una salida digamos de vehículos, hacia el lado, podría decirse norte, lo cual nos genera

inconveniencia con lo que la New Jersey, en la cual ingresan vehículos a la división o toman New Jersey digamos para generar un, algún desvío. Se lo planteamos al comité paritario de CODELCO Ventanas el cual está generando digamos, a través de quien corresponda, el documento correspondiente y a la vez, colocar ese signo PARE que es de gran utilidad para nosotros para no tener digamos un inconveniente mayor. (Entrevista nº14. Línea de Mando).

3.5.1.2. Sindicatos.

De los cargos considerados en el presente grupo, solo los administradores de contrato, como la más alta Línea de Mando en faena, declaran no sindicalizarse, por considerarse cargo de confianza. Sin embargo, de manera general, ni los supervisores ni los profesionales prevencionistas presentan intención de hacerlo, inclusive en algunos casos la adhesión al sindicato se asume como una deslealtad hacia la empresa:

No, generalmente, la supervisión está muy tildada con el tema de confianza de la empresa. Obviamente, que independientemente de eso si yo quisiera ingresar a un sindicato lo podría hacer perfectamente, pero...no..., yo estaba antiguamente con artículo 22 cuando inicié el contrato acá y ahora como tengo una persona que está sobre mí digamos, la administradora de contrato, obviamente que el contrato varía un 6 por 1 que es lo que a mí me da la posibilidad de quizá entrar a un sindicato, pero en este minuto me siento conforme con lo que estoy realizando y tengo que decirlo, o sea, el sistema de remuneraciones es acorde a lo que yo desempeño. (Entrevista nº 14. Línea de Mando).

Como puede apreciarse en el testimonio anterior, la adhesión al sindicato afectaría la relación entre el supervisor y la empresa, dado que el cargo se interpreta como la necesidad de estar de parte de ella y por lo tanto, se infiere que para el trabajador consultado la pertenencia al sindicato es, de cierta manera, opuesto a los fines o intereses de la empresa. Prima un discurso basado en el bienestar individual, donde la satisfacción monetaria es la base de su actuar. Bajo este contexto, no existe identificación con el grupo sino con la empresa.

En el caso de otros supervisores, si bien estos no manifestaron que la adhesión al sindicato les significara un acto desleal hacia sus respectivas empresas, sí demostraron desinterés y/o desinformación. En cualquiera de los dos casos se manifiesta la distancia de la supervisión con el sindicato.

Yo no pertenezco al sindicato porque no es algo que ahora... como yo empecé a trabajar, salí de la universidad y quedé trabajando acá y no es algo que me mueva como para incluirme en el..., en el sindicato. (Entrevista nº 6. Línea de Mando).

El hecho que la Línea de Mando, en particular los cargos más altos de supervisión y administración manifiesten un claro desinterés por la organización sindical, puede deberse a conflicto de intereses entre el sindicato y la empresa, junto con la clara identificación, o más bien el sentido de pertenencia, de estos cargos de poder con la imagen corporativa, así como también a un panorama generalizado de desprestigio de los sindicatos.

Ahora bien, no todas las empresas cuentan con un sindicato propio, aquellas empresas que no cuentan con el mínimo número de trabajadores necesarios para conformar uno, se adhieren al sindicato de empresas contratistas de la división, más conocido como SITEC.

No, no tiene [sindicato] (...) el contrato que yo administro, tenemos...en general son 20 personas, más o menos, en el mes, porque se dividen en personal estable, que es gente que es de planta de nosotros, que son 5 trabajadores y el resto son esporádicos, que yo los llamo de acuerdo a los programas de mantención que me entrega CODELCO. (...) no se puede [tener sindicato], por la cantidad de gente, es que los otros [trabajadores] son esporádicos. (Entrevista n° 20. Línea de Mando).

Por lo tanto, si la empresa no tiene un contrato con un mínimo de 25 trabajadores, se adhiere al sindicato de contratistas de la división. En otros casos, existen empresas que no cuentan con sindicato debido a que recientemente ganaron la licitación y por lo tanto están en proceso de formar su equipo de trabajo (en el caso de contar con el mínimo de trabajadores requeridos), o bien aún no se adhieren al sindicato inter-empresa SITEC (en el caso de contar con menos de 25 trabajadores).

Solamente está el sindicato inter-empresa que es el de CODELCO, que nosotros como jefatura (...) no adherimos a los sindicatos inter-empresa, pero la mayoría, ahora ninguno [trabajador] está. (...) porque todavía están algunos a plazo fijo. Como llevamos recién 6 meses, el proceso de formar el equipo, algunos salen, otros entran, así que todavía el SITEC no se ha presentado oficialmente para que ellos se puedan adherir. (Entrevista n° 24. Línea de Mando).

En otro caso, la empresa llegó a un convenio colectivo por contrato de trabajo, en donde se acuerda con los trabajadores no formar un sindicato a cambio de ciertos beneficios.

No [tenemos sindicato] (...) Porque tenemos convenio colectivo por contrato de trabajo [lo que significa] Que se hace un acuerdo con los trabajadores, se hace un pacto, se realiza un convenio colectivo. Se llegan a mutuos acuerdos en realidad con los trabajadores y se establecen normas y así... y beneficios que se desde principio del contrato hasta el término de la modificación. Y ellos asumen el contrato. (Entrevista n° 23. Línea de Mando).

En el contexto antes descrito, son pocas las empresas que cuentan con sindicato propio y, en el caso de las que lo tienen, los trabajadores consultados no tienden a participar en dicha asociación. Ahora bien, la incumbencia del sindicato en los temas referentes a prevención, seguridad y salud laboral se circunscribe casi exclusivamente a su función de promoción de los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto, no actúa directamente sobre temáticas preventivas, sino más bien las abarca entendiendo la seguridad del trabajador como un derecho. Ejemplos de temáticas tratadas por el sindicato son: los horarios de trabajo, su traslado y los bonos de los trabajadores.

Es que, por ejemplo, el sindicato siempre se preocupa de los horarios, de los horarios de descanso, (...) del traslado de los conductores porque nosotros adicionalmente que traslademos personal, los conductores, todos los acercamientos a los aparcaderos, lo hacemos nosotros mismos también. Entonces eh... siempre están los horarios de retiro de los conductores, el inicio de servicio es otro, entonces siempre están como súper preocupados de todas esas cosas. (Entrevista n° 33. Línea de Mando).

Si bien el aporte del sindicato a los temas de prevención y seguridad es escaso, de todos modos se considera que éste es importante para la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores, toda vez que refuerza la idea de grupo y, por lo tanto, el desarrollo de la cultura organizacional.

3.5.1.3. Participación en organizaciones sociales y/o actividades recreativas.

La participación en organizaciones sociales, exceptuando las antes ya mencionadas CPHS y sindicato, es prácticamente nula en los trabajadores de Línea de Mando. Es más, las organizaciones existentes son impulsadas por parte de la empresa mandante, no de las contratistas, por lo tanto, es una decisión personal el participar, independiente de la empresa a la que se pertenezca, ni el tipo de cargo que se ejerza.

Sí...pertenezco al club de ingenieros, aquí hay club, distintos club que por sección, pero de CODELCO, en la cual participamos también empresas contratistas o personas contratistas y yo personalmente pertenezco al club de ingeniero en el cual jugamos a la pelota, tenis, y una pila de actividades, se hace durante todo el año, una olimpiada anual. Entonces, me parece buenísimo, buenísimo porque estamos en contacto con personas de todo tipo. Puede estar un superintendente y puede estar un trabajador, un ayudante, pueden estar juntos jugando a la pelota, entonces me parece una buena oportunidad de conocer a la gente e interactuar po'. (...) Yo participo ahí porque conozco a la gente y todo, y tengo más afinidad con algunas personas, somos amigos así que, también soy amigo en otros lados pero me inscribí a ese club. Y hay otros de

maestranza, otros de fundición y hay de todo po', jefaturas, trabajadores, todo...no, es bien bueno y bonito. (Entrevista n° 20. Línea de Mando).

La inexistencia de organizaciones sociales patrocinadas por las empresas contratistas, resulta perjudicial toda vez que se suprimen instancias de sociabilidad en contextos de distensión que permitan a los trabajadores desconectarse de las labores, pero fortaleciendo la unión del grupo, tan importante en la configuración de una cultura organizacional y, por lo tanto, de una cultura preventiva positiva.

A pesar de que las empresas contratistas no promueven organizaciones sociales, algunas de ellas apoyan económicamente las actividades impulsadas y organizadas por los propios trabajadores.

(...) en su momento la empresa a nosotros nos facilitó camisetas, tenemos camisetas con el logo de la empresa para ir a jugar a la pelota, pero es muy poco lo que se planifica deportivamente dentro de la empresa, yo diría que nada, lo planificamos más nosotros como trabajadores... No hay una motivación de la empresa, solamente de parte de trabajo. (...) Al principio, cuando llegó Araucanía el 2007, tuvimos tres años seguidos que fue la fiesta de navidad que se hizo para los niños y después ya se fue, de a poquito se fue perdiéndose ese tema po'. (Entrevista n° 25. Línea de Mando).

Por lo tanto, las empresas se encargan de "apadrinar" las actividades deportivas de los trabajadores con equipamiento para fútbol, pero de ninguna forma estas actividades se organizan dentro del ámbito de gestión de las empresas, sino que nacen y se organizan a iniciativa de los trabajadores. En relación a lo anterior, estas actividades deportivas son externas a la jornada laboral y a las dependencias de la faena.

No, no, no, ellos los programan fuera totalmente de horario porque el sistema administrativo trabaja de lunes a sábado y perfectamente un día domingo, cuando el día sábado es festivo o se conoce fehacientemente que no hay servicios para realizar, nos solicitan vehículos, lo cual nosotros como empresa apoyamos eh y ellos realizan sus actividades, sin ningún inconveniente. (...) Siempre les hemos dado las facilidades, eso es lo importante...siempre hemos dado las facilidades. (Entrevista n° 14. Línea de Mando).

Las actividades recreativas gestionadas por las empresas son generalmente por motivos festivos, tales como: la celebración del día del trabajador, fiestas patrias y celebraciones de fin de año, con actividades como convivencias, paseos, asados o cenas que incluyen no sólo a los trabajadores de la faena, sino que en ocasiones especiales también reúne a trabajadores de otras faenas.

(...) Nosotros lo hacemos como...en realidad como servicio propio, faena propia, lo establecimos. Días atrás por ejemplo, la actividad del día del trabajador se citó a la gente también de la casa central no cierto, la parte de la gerencia, se hizo una completada con todos los trabajadores, que se desarrolló acá, se invita a todos los trabajadores a participar, se entregan regalos, siempre hacemos actividades así. (Entrevista n° 23. Línea de Mando).

3.5.2. Participación en organizaciones: grupo técnico-profesional.

3.5.2.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

La existencia del Comité Paritario es conocida por todos los trabajadores del estamento técnico-profesional. Además, todos tienen una opinión muy positiva respecto de su gestión en torno a la prevención y salud laboral. Ellos habitualmente tienen una clara idea respecto de las condiciones requeridas para constituir un Comité Paritario de la empresa contratista. En caso contrario, deben enviar delegados al Comité de Faena para todas las empresas contratistas pequeñas:

Bueno, los que tienen más de 25 trabajadores tienen su propio Comité Paritario. Aquellos que son 4, 2 por turno solamente, no tenemos Comité Paritario y vamos a las reuniones del comité que le llaman Comité Paritario de Faena ¿ya? Y ahí se plantean todas las inquietudes, tanto que si yo puedo detectar alguna anomalía, la hago presente. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

En general, se emiten juicios positivos respecto de la preocupación por todo lo relacionado con la prevención y capacidad del Comité Paritario para solucionar los problemas que se le hacen llegar:

De hecho ahora como que le han dado más énfasis al Comité Paritario. Han andado bien las reuniones. Igual tocan temas... de repente salen fuera de focos pero no, andan bien. Ahora, como que ahora... nos han involucrado un poco más respecto de la importancia del Comité Paritario. (Entrevista n° 36. Técnico-profesional).

Referente al rol que cumple el Comité Paritario, los trabajadores tienen una clara idea de cómo opera, de las funciones que debe desempeñar y qué tipo de respuestas pueden esperar:

Ahí planteamos todas las inquietudes que se van detectando, tanto a nivel personal como todas las empresas que vamos a la reunión del Comité Paritario, se plantean ahí y se le busca una solución y se da una fecha a los dirigentes del Comité Paritario. En este caso son la gente de planta, le ponen una fecha de tope para el cierre, para ver que eso ya esté solucionado y no se mantenga ahí, en el aire, en el tiempo. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

Sin embargo, algunos informantes son capaces de identificar una perspectiva más valórica respecto del rol que desarrolla el mencionado comité, siendo

capaces de sobrepasar el nivel de satisfacción de demandas por más o mejor equipamiento de seguridad, apuntando al autocuidado y los principios que deben regir el trabajo en pos de alcanzar una mayor seguridad.

Bueno, la principal misión siempre está orientada... a nuestro trabajo del programa que hicimos del autocuidado. Entonces es crear conciencia en la gente, de que el cuidado por la integridad física y personal tiene que ser algo arraigado, o sea, que no sea una imposición ni una obligación, ese era nuestro lema de trabajo. Que la gente tuviera una conducta segura, que desarrollara conductas seguras y que las asimilara como una, dentro de su rutina de trabajo, su mecánica de trabajo, que se hiciera un hábito. (Entrevista n° 48. Técnico-profesional).

Además, los informantes manejan detallada información respecto del accionar cotidiano del comité, en lo referido a reuniones, citaciones y modo de proceder del mencionado organismo.

Hay una reunión, hay un presidente del Comité Paritario de CODELCO, que cita a reuniones una vez al mes. Manda un correo a todos los... dirigentes del Comité Paritario, los supervisores... y quedó en acuerdo que era el último miércoles de cada mes. Así que uno ya más o menos sabe que ese día miércoles tiene reunión... y ahí se lee el acta anterior, lo que se detectó, cuál fue la solución y ahí se hace la apertura nuevamente pa' ver cuáles son los nuevos, si se detectaron nuevas anomalías. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

Los trabajadores también identifican logros concretos alcanzados a través de la gestión de los comités paritarios. Esos logros son variados y abarcan aspectos como mejoras en los Elementos de Protección Personal (EPP) y equipamiento.

Lo que he visto yo... se han pedido, por ejemplo, mejoras de los EPP específicos por el área. Por ejemplo, en el tema de... la mantención que tuvo en marzo aquí Codelco. Cuando se iba a entrar a los ductos de planta de ácido, por ejemplo... no podían entrar los soldadores con respirador normal ni con una careta no más, tenían que entrar, por ejemplo, con una Full Face. En eso el Comité Paritario ayudó a que las Full Face estuvieran para poder hacer el trabajo. (Entrevista n° 40. Técnico-profesional)

Otros logros gestionados a través del comité se refieren a reformas de infraestructura relacionadas con los accesos de los trabajadores a la planta.

Por ejemplo, el que fue un proyecto grande, que se demoró mucho fue la pasarela. Siempre se le decía a CODELCO que ellos tenían que reparar, no eso no era resuelto por CODELCO, eso era solicitado al MOP y el MOP te alargaba las cosas, pero finalmente salió. Salió la pasarela y hoy en día es una cuestión segurísima, pa' todos los trabajadores. Dentro de la planta también. Por ejemplo el tránsito peatonal, muchas gente llega y cruza, entonces arriba hay equipos pesados que son los montacargas, entonces se modificó el reglamento interno y tienen preferencia los equipos pesados, porque uno como peatón tiene más tiempo de reacción, un equipo pesado, si frena se puede desplazar. (Entrevista n°4. Técnico-profesional)

3.5.2.2. Sindicatos.

En el estamento técnico-profesional, son pocos quienes han adherido a algún sindicato. Aquellos que no se han incorporado a esta entidad gremial aducen principalmente ser nuevos en la empresa y no estar enterados de la existencia de ellos o no saber cómo hacerlo. Otros declaran simplemente que no están motivados para tal afiliación:

Como que no me llamaba la atención y como que veía que iba a ser tiempo perdido, como por así decirlo...". (Entrevista n° 52. Técnico-profesional).

Algunos informantes pueden también sentir desconfianza en torno a que la pertenencia al sindicato pudiera tener consecuencias, pues algunos testimonios indican que habría casos de despidos de personas sindicalizadas. Sin embargo, este hecho se menciona como un rumor, algo ocurrido en un pasado que no se llega a precisar:

Por ejemplo, hubo una vez un caso de una persona que despidieron de aquí que estaba en el sindicato y el sindicato como que no le prestó ropa, por así decirlo, y creo que eso fue también como que gatilló el no entrar yo a uno. (Entrevista n° 52. Técnico-profesional).

También los trabajadores mencionan que no ven la necesidad de incorporarse en un sindicato, pues el Comité Paritario sería la entidad que soluciona los problemas:

"No, en mi empresa no hay sindicato. Es pequeña. Pero el Comité Paritario realiza acciones, se nota que existe...". (Entrevista n° 26. Técnico-profesional).

Otros, en cambio, manifiestan interés por incorporarse al sindicato, faltando sólo formalizar el trámite de afiliación:

"Por ahora no, pero pienso meterme a uno. Tengo que hablar con la persona encargada del... pa' que me dé el tema y todo eso". (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

Existen otros casos en que si bien, actualmente no se han inscrito en un sindicato, antes lo habían hecho desde otro contrato o en un trabajo anterior.

Pertenecía a uno pero después cambiaron el nombre. Me salí por el contrato, quedé fuera. Ahora no estoy en ninguno. (Entrevista n° 16. Técnico-profesional)

Por otra parte, están quienes efectivamente se han inscrito en algún sindicato, el que corresponde habitualmente al sindicato de contratistas, figura que es aclarada por los mismos informantes:

Si al de contratistas. El sindicato de contratistas es un SITEC, es un conglomerado de contratistas, en el cual su objetivo es luchar por puntos en común para todos. Cada empresa con mayor envergadura tiene sindicato propio. Nosotros en cuanto a prevención lo hacemos en cuanto a grupo, desde la jefatura hasta las personas que estamos trabajando. Nuestro grupo es pequeño, son 10 personas. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

A pesar de formar parte de alguna entidad sindical, algunos muestran ciertas reticencias respecto de tal afiliación, pues podrían tener problemas con los empleadores.

Sí, lo había pensado, lo que pasa es que no tenía claro cómo funcionaba el tema del sindicato. Es que siempre el sindicato, es como un punto de conflicto en algunas empresas, porque... se orienta a que ellos tienen que negociar, se negocian beneficios y cosas así. Entonces siempre, he tenido la visión que pa' la empresa es como conflictivo el tema del sindicato. Yo como estaba recién llegado, no quería tener algún conflicto, quería primero afirmar bien mi trabajo, darme a conocer. Ya después empecé a ver cómo funcionaba el tema del sindicato y al final decidí meterme en temas de poder tener beneficios en conjunto, poder negociar colectivamente. (Entrevista n° 48. Técnico-profesional).

Pese a que la participación sindical es baja, muchos trabajadores del estamento técnico-profesional tienen una clara idea respecto del rol que desempeñan los sindicatos, declarando que:

El sindicato ve más temas de contrato... De repente puede haber algún conflicto, no sé, algún pago de horas extras, entonces alguien dice "oye, sabe qué, siento que a lo mejor aquí no se cumplió con los acuerdos que habían antes, me iban a pagar tanto". O cosas que se negociaron como sindicato, entonces ve ese tipo de temas. Temas que tienen que ver más con el empleador, cosas del trabajo y que tienen que ver con el transporte. (Entrevista n° 48. Técnico-profesional).

La mayoría de los trabajadores del estamento técnico-profesional si bien no pertenecen al sindicato, habitualmente tienen claro en qué oportunidades puede existir tal entidad según tamaño de la empresa. Cuando estas son pequeñas pueden incorporarse a uno que agrupa a todas las empresas contratistas. Sin embargo, no lo hacen ya sea por temores o por falta de motivación.

3.5.2.3. Participación en organizaciones, grupo técnico-profesional.

En el estamento técnico-profesional, la mayoría de los trabajadores declaran que en su empresa no se han organizado actividades sociales de tipo deportiva o artística en las cuales participar. Entre las razones que se argumentan para explicar este hecho se menciona que la empresa es nueva, o bien, que su casa matriz está radicada en otra ciudad.

En la empresa donde yo trabajo no. Porque la empresa tiene la casa matriz...en Calama. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

Si bien las empresas contratistas, al parecer, no organizan actividades recreativas, algunos de ellos tienen información que eso sucede, pero en la empresa mandante.

Mmm no. La empresa no, pero CODELCO sí creo que tiene una asociación donde juegan en el año. Creo que empiezan en mayo y entre ellos juegan. Ahora hay una actividad donde los hijos de los trabajadores, tienen que dibujar algo relacionado con la seguridad y ese dibujo lo van a llevar a un concurso y ahí los premian. (Entrevista n° 16. Técnico-profesional).

Aunque la mayoría de los trabajadores declara que no existen organizaciones, ni actividades planificadas desde la empresa contratista en la que trabajan, algunos declaran que se organizan entre ellos para realizar algunas actividades recreativas, fuera de su jornada laboral.

Hacemos cosas así que nos organizamos nosotros mismos y hacemos una junta con los que trabajamos, con la mandante. Nosotros tenemos una jefatura, supuestamente un encargado y con ellos hacemos junta, hacemos su pequeño asado, sus partidos, algo recreativo entre nosotros, pero...es una junta de nosotros. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

Sin embargo, también hay casos que declaran que la empresa contratista financia algunas actividades recreativas como fin de faena, cuando se realiza el paro de la fábrica para realizar tareas de mantención.

Como el mes pasado fue parada de planta, dedicado full a la mantención de la planta...sí, tengo entendido que en algún momento se realizaron, de parte de la empresa contratista. (Entrevistas n°43. Técnico-profesional).

3.5.3. Participación en organizaciones: grupo operadores.

3.5.3.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Las percepciones de los trabajadores respecto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) son bastante positivas. En esta línea, existe información respecto a las funciones, operatividad y los aportes que este organismo realiza en las temáticas de prevención, seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores de empresas que cuentan con más de 25 trabajadores tienen derecho y la obligación de formar un comité paritario propio. Las empresas más pequeñas se adhieren al Comité Paritario de Faena.

(...) el Comité Paritario de Faena nace desde todas las empresas que no alcanzan a tener 25 personas pa' poder constituir un...un Comité Paritario de Faena ¿cierto? entonces hay muchas empresas que no dan los 25 trabajadores, ellos deberían asistir allá y allá poner sus preocupaciones ¿cierto? Porque no tienen quién los escuche cierto. (Entrevista n° 5. Operador).

Otras empresas se encuentran en proceso de formar un Comité Paritario propio, ya sea porque acaban de contratar a los trabajadores que faltaban para tener el mínimo requerido para conformarlo, o bien porque la empresa es nueva en la división.

Ahora lo queremos formar [el CPHS], ahora que ya tenemos la suficiente gente porque creo que se necesitaban más de 25 personas para poder formar un Comité Paritario, así que la otra semana parece que son las elecciones. (Entrevista n° 10. Operador).

La importancia del comité para los trabajadores radica en que es un nexo entre ellos, su empresa y la empresa mandante, es un recurso para hacer llegar sus solicitudes, para hacerse escuchar a través de sus representantes.

[EL CPHS es importante para nosotros como trabajadores, porque es el ente que... que nos... nosotros cualquier inquietud se la derivamos a ellos y ellos van y tienen acceso no sé po', con la gente del mandante en reuniones que hacen mensuales, entonces...Hay conducto regular que seguir y el Comité Paritario es uno de esos que, que van en ayuda al, al trabajador. (Entrevista n° 51. Operador).

Las funciones del Comité Paritario son diversas: investigar, realizar análisis de accidentes, analizar las conductas preventivas de los trabajadores, el correcto uso de los Elementos de Protección Personal (EPP), el estado de éstos, analizar los procesos productivos, realizar recorridos, inspecciones, observaciones de conducta y charlas informativas, independientes de las charlas operativas que realiza la empresa.

Sí. De hecho soy el presidente del Comité Paritario. Creo que el Comité Paritario, la participación que tiene en el tema de la seguridad no es como toda la gente se lo imagina, porque no son logros tan inmediatos. El Comité Paritario tiene, bueno, la función es investigar, hacer un análisis de accidentes cuando estos existen, pero básicamente es analizar las conductas, analizar los procesos productivos y... y sí da una buena, es una muy buena herramienta. (Entrevista n° 46. Operador).

Dentro de los aportes concretos del Comité Paritario que los trabajadores mencionaron, se encuentran arreglos en las instalaciones como: La construcción de la pasarela, mejoras en el barrio contratista, tales como arreglos en las duchas y los caminos, renovación de asientos y cinturones de seguridad de las maquinarias.

Sí, si hay Comité Paritario, funciona. Por ejemplo, ahora gestionaron lo que es la parte debajo de las duchas, el arreglo de las duchas, el arreglo de los calefón, todo eso se cambiaron, cambiaron el calefón nuevo, incluso colocaron para que tuvieran más presión, un estanque de recepción del agua con una bomba *hidropack*. Entonces usted abre las duchas, obviamente le va a dar más presión para que funcionen 3 calefón, no uno sólo, para todos juntos, amontonados.
(Entrevista n° 30. Operador).

Los trabajadores también mencionaron aportes que dicen relación con otro tipo de funciones del Comité Paritario, tales como la realización de investigaciones o la revisión de los procedimientos laborales. Así, desde el comité es posible determinar las causas de un accidente, buscando que no se repita e incluso puede ayudar a salvarle el trabajo a un compañero. Desde la perspectiva del presidente de un Comité Paritario, éste actuaría como un ente objetivo entre la empresa, que intenta atribuir las responsabilidades al trabajador.

Ah yo soy el presidente del Comité Paritario de mi empresa po'. (...) Dentro de lo posible tratamos de funcionar lo mejor posible (...) he tenido la suerte, la enorme suerte de poder salvarle el trabajo a compañeros que se accidentaron y que CODELCO o ENAM lo único que quería era echarlos (...) Por ejemplo, un compañero se pasó la mano a un tren polín en una cinta. Mi compañero se agachó a revisar y esta manito se le metió ffff y se la pasó entre medio de los dos y se la dejó tremendo, lo tuvieron que operar. (...), CODELCO en ese época, le quería echar la culpa al compañero y *"echarlo, hay que echarlo, este hueón no sirve de na"* *"no po' jefe, existe el estándar de control de fatalidad"*, en esa época era el 8, que decía claramente que todos los sistemas móviles y motrices deberían contar con su guardia y protección y esa no la tenía. De alguna forma, uno conociendo la ley, conociendo, sabe cómo de alguna forma rebatirle, porque aquí los gerentes ven lo más fácil *"echémoslo"*, no po', no es tan fácil. (Entrevista n° 5. Operador).

Si bien las percepciones de los trabajadores sobre el Comité Paritario son positivas, se entienden sus procedimientos y se identifican varios aportes a los temas de prevención, seguridad y salud en el trabajo, también existen problemáticas que aún no han sido solucionadas, tal es el caso de la falta de luminaria en los paraderos que se encuentran en las afueras de la división.

Pongamos, siempre le discutimos por el tema de la locomoción afuera po', los paraderos siempre le decimos que recalque eso, no hay luminosidad, nada, en ninguno de los dos paraderos, de hacia afuera po'. Uno cuando sale tiene que estar con el celular más que menos así en la calle y tampoco, no, nada de soluciones, nada.
(Entrevista n° 19. Operador).

3.5.3.2. Sindicatos.

La percepción de los trabajadores hacia la labor general de los sindicatos es bastante negativa, algunos consideran innecesario tener un sindicato en su empresa, pues sostienen que las cosas funcionan bien. Otros se manifestaron

voluntariamente desinformados pues sencillamente no les interesa sindicalizarse y, en cambio, otros trabajadores señalaron haber tenido malas experiencias, o haber recurrido a la organización sin haber obtenido una respuesta satisfactoria a sus demandas.

No pertenezco a un sindicato. Acá sí hay, pero uno no gana nada. (...) Es que nosotros una vez pedimos ayuda de ellos y nunca llegó la ayuda. (Entrevistas nº 42. Operador).

En relación a las experiencias negativas con los sindicatos, resulta particularmente interesante el discurso del presidente de la organización de una empresa, quien manifiesta el descontento y arrepentimiento de prestarse para ese cargo, pues sostiene su desacuerdo ante la tendencia populista del sindicato y la actitud poco informada y carente de fundamentos de algunos compañeros, que levantan peticiones sin conocimiento previo sobre los temas.

(...) Y el tema del sindicato creo que fue un gran error, porque no me gusta, pero lo asumí y lo hago de forma súper responsable. (...) ¿Qué no me gusta del sindicato? El populismo, no me gusta el querer levantar banderas por cualquier tontera, el que la gente llega sin tener, y esto a modo súper personal, creo que cuando uno va a buscar algo, cuando uno quiere conseguir algo, tiene que primero informarse, tiene que primero entender lo que va a hacer para poder tener un fundamento y seguridad y hablar con seguridad. Gente que tiene cero información, cero conocimiento y cero cultura respecto de un tema, eh... da su opinión como si fuera totalmente veraz. (...) La verdad absoluta. Entonces tienes que estar lidiando con personas que no quieren cambiar su forma de pensar, entregándoles fundamentos que... (Entrevista nº 46. Operador).

En ocasiones, la percepción negativa hacia los sindicatos, trasciende las experiencias particulares de los trabajadores a una visión más general de desprestigio de la organización. En esta línea, existe la idea de que el sindicato se ha ido deteriorando con el tiempo, que ha perdido peso en las decisiones y que las directivas anteriores desempeñaban mejor sus cargos que las actuales.

Sí pertenezco a un sindicato. (...) Los 14 años, siempre he pertenecido al sindicato. (...) hoy día ya no se da nada, o sea. Antes sí, cuando habían otras directivas, sí, se preocupaban. A lo mejor no tanto, pero habían... No sé po', te iban a ver a terreno. Por ejemplo, te preguntaban por los guantes, te preguntaban por último cómo estás, o sea, en qué condiciones estás trabajando, había algo, o sea. Por el cambio de directiva, hay ausencia total, sí. (Entrevistas nº 41. Operador).

Ahora bien, aquellas empresas que no cuentan con el mínimo de trabajadores requeridos para conformar un sindicato de la empresa contratista, deben adherirse al Sindicato Inter-empresas Contratistas de la empresa mandante, también conocido como SITEC.

No, la empresa no [tiene sindicato]. (...) Nosotros aquí somos, somos... ¿cuántos somos?, como 5... 7 [trabajadores]. (Entrevista nº 19. Operador).

Respecto a los temas de seguridad, el sindicato realiza pocos aportes y su gestión se enfoca en las relaciones laborales que la legislación le encomienda. Al respecto, se puede señalar que indirectamente hace frente a los riesgos psicosociales, al intentar aliviar el peso de ciertas problemáticas en los trabajadores, pero la verdadera labor del sindicato radica en defender los derechos laborales. Por lo tanto, no existe un enfoque determinado en temas de seguridad y prevención en el trabajo, como sí lo tiene el Comité Paritario.

3.5.3.3. Participación en actividades recreativas.

La importancia de las organizaciones sociales y de las actividades recreativas reside no sólo en distraer a los trabajadores de las tareas rutinarias, ayudando así a controlar los niveles de estrés, sino que también resultan importantes para que los trabajadores mantengan relaciones positivas con sus pares, desarrollando así la idea de grupo.

Los trabajadores efectivamente realizan actividades de tipo recreativo, tales como asados, partidos de fútbol y paseos, no obstante estas actividades surgen de iniciativas propias que son totalmente externas a la jornada laboral y la labor de las empresas se remite sólo a apoyarlas a través del financiamiento.

Eh, tratamos de hacer actividades pero por cosas propias y nos apoya la empresa, o sea por ejemplo *“eh oye vamos, hagamos un partido el viernes” “ya, estamos bien, hagamos un partido el viernes” “jefe, podría ponerse con una cosita pal...” “ah listo, no hay problema”*. (...) Se hace fuera de la jornada laboral. La empresa nos presta plata po', nos dice *“ahí tienen pa' que... Pa' carne, pa' bebidas”*. (Entrevista nº 5. Operador).

Si bien las empresas contratistas no cuentan con organizaciones sociales de tipo recreativo, efectivamente realizan ciertas actividades como convivencias o paseos para las celebraciones de fechas importantes, tales como: la celebración del día del trabajador, fin de año, el día de la empresa.

Lo que pasa es que la empresa no tiene un club deportivo pero sí organiza eventos. (...) o sea no siempre la empresa, también jugamos como particulares pero sí también, sí por ejemplo sobre todo de fiestas de fin de año, no sé po' o a mitad de año, si hay actividades de la empresa. (Entrevista nº 28. Operador).

Por lo tanto, las empresas organizan instancias recreativas para que los trabajadores compartan en un ambiente de mayor distensión, sin embargo,

mientras en algunas empresas optan por darles el día libre a los trabajadores, en otras en cambio, existen inconvenientes para que se puedan juntar todos los compañeros, y aquellos que se encuentran en turno laboral quedan excluidos de tales actividades, debido a que la empresa no detiene la producción.

Sí, sí, hacemos [actividades, de hecho ahora el lunes hicimos una convivencia por el día del trabajador y realizamos deporte...hicimos *baby* fútbol. (...) Eh...se podría decir que dentro de la jornada laboral porque por ejemplo nosotros estábamos con descanso pero los colegas que estaban con jornada de trabajo se le dio el día. (Entrevista n° 17. Operador).

Si bien las empresas contratistas no gestionan organizaciones sociales de tipo recreativo para sus trabajadores, la empresa mandante cuenta con una serie de clubes que organizan campeonatos donde los trabajadores pueden jugar brisca, cartas, pool o fútbol. De estas actividades pueden participar tanto trabajadores de planta como contratistas, sin embargo no son de libre acceso, pues deben ser invitados a participar.

IV. Sociabilidad y redes entre los trabajadores.

4.1. Conversaciones informales.

Respecto a las conversaciones informales sobre temáticas preventivas con los compañeros de trabajo, la Tabla N°23 indica la frecuencia con que los trabajadores encuestados “Se aconsejan”. Al respecto, se puede apreciar que el 48,3% afirmó que esta actividad ocurre “Siempre” y el 32% que esto se produce “Casi Siempre”. El 15,4% de los trabajadores opina que esto ocurre sólo “A veces”. En el otro extremo, el 1,2% precisa que esto ocurre “Casi Nunca” y el 0,3% “Nunca”.

Tabla N°23. Distribución de la presencia de conversaciones informales sobre prevención.

Conversaciones informales sobre prevención	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		N.S./N.R.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
a) Se aconsejan.	1	0,3	4	1,2	50	15,4	104	32,0	157	48,3	9	2,8	325	100
b) Se relatan/escuchan sus experiencias.	0	0,0	6	1,8	50	15,4	107	32,9	140	43,1	22	6,8	325	100
c) Se comentan incidentes o accidentes.	4	1,2	4	1,2	52	16,0	78	24	167	51,4	20	6,2	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Con respecto a si “Se relatan/escuchan sus experiencias”, el 43,1% afirmó que esto ocurre “Siempre” y el 32,9% “Casi siempre”. El 15,4% menciona que esto ocurre “A veces”, el 1,8% “Casi Nunca” y el 0% “Nunca”.

En cuanto a la frecuencia con que “Se comentan incidentes o accidentes”, el 51,4% afirmó que esto ocurre “Siempre” y el 24% que ocurre “Casi siempre”. Por otra parte, el 16% considera que se produce sólo “A veces”. En menor proporción, el 1,2% declara que estos temas se tratan “Casi nunca” y el 1,2% “Nunca”.

4.2. Charlas Operacionales.

Respecto a las Charlas Operacionales, se consultó a los trabajadores sobre la frecuencia con la que se llevan a cabo algunas actividades propuestas, las cuales fueron identificadas en la fase cualitativa de este estudio. De este modo se identificaron 4 principales actividades. En este sentido, y de acuerdo a la Tabla N°24, los trabajadores indican que la actividad de “Comentar los informes flash” se realiza “Siempre” en el 66,8% de los casos, en tanto el 21,2% afirmó que se llevaban a cabo “Casi Siempre”. Por otra parte, el 8% declara que esto se produce sólo “A veces”. Una minoría identifica esta conducta como algo que se produce “Nunca” (0,6%) o “Casi Nunca” (0,3%).

Tabla N°24. Distribución de la frecuencia con que se conversa sobre los siguientes temas en las Charlas Operacionales.

Actividades	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	N.S./N.R.	Total

	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Comentar los informes flash.	2	0,6	1	0,3	26	8,0	69	21,2	217	66,8	10	3,1	325	100
Hablar sobre la tarea del día.	3	0,9	2	0,6	12	3,7	60	18,5	240	73,8	8	2,5	325	100
Comentar incidentes de las labores del día anterior.	5	1,5	2	0,6	40	12,3	66	20,3	204	62,8	8	2,5	325	100
Exponer sobre: utilización de los EPP, normas preventivas, etc.	1	0,3	1	0,3	18	5,5	72	22,2	228	70,2	5	1,5	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Por otro lado, se consultó si en las charlas operacionales se “Habla sobre la tarea del día”. Al respecto, el 73,8% manifestó que esto ocurre “Siempre” y el 18,5% que ocurre “Casi Siempre”. Sólo el 3,7% establece que esto se realiza “A veces”, el 0,9% “Nunca” y el 0,6% “Casi Nunca”.

El “Comentar incidentes de las labores del día anterior”, es un comportamiento que el 62,8% señaló que se presenta “Siempre”, el 20,3% “Casi Siempre” y, el 12,3% sólo “A veces”. Apenas el 1,5% indicó que esto ocurre “Nunca” y el 0,6% “Casi Nunca”.

Por último, “Exponer sobre la utilización de los EPP, normas preventivas, etc.”, el 70,2% de los encuestados afirmó que esto ocurre “Siempre” y el 22,2% “Casi Siempre”. Además el 5,5% menciona que esto ocurre sólo “A veces”. Con muy poca frecuencia se menciona que esto sucede “Casi Nunca” (0,3%) o “Nunca” (0,3%).

De acuerdo a lo observado en la tabla N°24, se concluye que las actividades de “Comentar los informes flash”, “Hablar sobre la tarea del día”, “Comentar incidentes de las labores del día anterior” y “Exponer sobre: utilización de los EPP, normas preventivas, etc”, son actividades que los trabajadores consideran que se realizan “Siempre”.

Tabla N°25. Distribución de la opinión sobre la efectividad de tratar los siguientes temas en las Charlas Operacionales.

Efectividad de tratar estos temas	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		N.S./N.R.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%

Comentar los informes flash.	3	0,9	8	2,5	19	5,8	176	54,2	111	34,2	8	2,5	325	100
Hablar sobre la tarea del día.	0	0,0	3	0,9	13	4,0	165	50,8	135	41,5	9	2,8	325	100
Comentar incidentes de las labores del día anterior.	0	0,0	8	2,5	16	4,9	171	52,6	119	36,6	1 1	3,4	325	100
Exponer sobre: utilización de los EPP, normas preventivas, etc.	1	0,3	4	1,2	8	2,5	164	50,5	142	43,7	6	1,8	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Con respecto al nivel de efectividad que los trabajadores le asignan al hecho de tratar ciertos temas en las charlas operacionales, la Tabla N° 25 indica que el 54,2% de los casos afirmó que “Comentar los informes flash” es efectivo “Casi siempre” y el 34,2% lo consideró efectivo “Siempre”. Un 5,8% consideró que estas conversaciones son efectivas sólo “A veces”, en tanto que el 2,5% estimó que “Casi nunca” y el 0,9% que “Nunca” es efectivo.

Por otra parte, el 50,8% consideró que “Hablar sobre la tarea del día” era efectivo “Casi siempre” y el 41,5% que lo era “Siempre”. Por otra parte, el 4% consideró que tratar esta temática era efectivo sólo “A veces”, el 0,9% que “Casi nunca” y 0% indicó que “Nunca”.

“Comentar incidentes de las labores del día anterior” se consideró que “Casi siempre” era efectivo en el 52,6% de los casos, en tanto un 36,6% consideró que esto era “Siempre” efectivo. Sólo un 4,9% estimó que tratar esta temática era efectivo “Sólo a veces”. Sólo una pequeña proporción (2,5%) consideró que esto “Casi nunca” resultaba efectivo y 0% opinó que “Nunca” era efectivo.

Sobre el hecho de “Exponer sobre la utilización de los EPP, normas preventivas, etc.” el 50,5% de los trabajadores lo considera efectivo “Casi siempre” y el 43,7% “Siempre”. Luego, en muy baja proporción están quienes opinan que tratar estos temas es efectivo “A veces” (2,5%), seguido de un 1,2% que opina que es efectivo “Casi nunca” y el 0,3% que “Nunca”.

Tabla N°26. Distribución de las características consideradas como representativas de las Charlas Operacionales.

Características	N°	%
Espacio que propicia relaciones horizontales	6	1,8

Espacio para fortalecer la prevención	138	42,5
Espacio participativo	58	17,8
Espacio rutinario	13	4,0
Espacio de retroalimentación de experiencias preventivas	105	32,3
No sabe/ No responde	5	1,5
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Luego, se trató de conocer la idea que los trabajadores consideraban como representativa de las Charlas Operacionales, para lo que se presentaron cinco rasgos predominantes basados en los resultados de la fase cualitativa de este estudio, como se observa en la Tabla N°26. En dicha tabla es posible observar que el 42,5% de los trabajadores, afirmó que dichas charlas constituyen un “Espacio para fortalecer la prevención”, mientras que el 32,3%, las identificó como un “Espacio de retroalimentación de experiencias preventivas”. Luego, un 17,8% las señaló como un “Espacio participativo”. Por otro lado, el 4% señaló que lo más representativo para caracterizar a las charlas operativas sería “Espacio rutinario” y un 1,8% declaró que son un “Espacio que propicia relaciones horizontales”. Por lo tanto, para el grueso de los trabajadores, las dos características más representativas de las charlas operacionales serían que constituyen un “Espacio para fortalecer la prevención” y un “Espacio de retroalimentación de experiencias preventivas”.

4.3. Modelo de buenas prácticas preventivas.

Tabla N°27. Distribución de la figura que se considera como representativa de un modelo de buenas prácticas preventivas.

Figuras representativas	N°	%
Compañero/a de labores	53	16,3
Equipo de trabajo	180	55,4
Prevencionista de riesgo	45	13,8
Empresa en su totalidad	33	10,2
Línea de mando	10	3,1
Otro	1	0,3
No sabe/No responde	3	0,9
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto al modelo de buenas prácticas preventivas, se consultó a los trabajadores respecto de las figuras que en la faena se consideraba como un modelo a seguir.

En la Tabla N°27 se observa que el 55,4% de los encuestados señaló al “Equipo de trabajo”. En segundo lugar, el 16,3% identificó como modelo a algún “Compañero/a de labores”, en tanto el 13,8% mencionó al “Prevencionista de riesgo”.

Además, el 10,2% mencionó a la “Empresa en su totalidad” y, en menor medida, el 3,1%, indicó a la “Línea de mando” como un modelo ejemplar en buenas prácticas preventivas.

Tabla N°28. Distribución de la identificación del valor considerado más importante en un líder de buenas prácticas preventivas.

Atributos en un líder de buenas prácticas preventivas	N°	%
Responsabilidad	100	30,8
Liderazgo	98	30,2
Compromiso	50	15,4
Compañerismo	56	17,2
Solidaridad	7	2,2
Adaptarse a nuevas circunstancias	11	3,4
Otro	1	0,3
No responde	2	0,6
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Se indagó respecto del valor que los trabajadores consideraban más importante en un líder de buenas prácticas preventivas, para lo cual se plantearon 6 cualidades identificadas en la etapa cualitativa de este estudio, tal como se observa en la Tabla N°28.

El 30,8% señaló a la “Responsabilidad” como un atributo importante en un modelo de buenas prácticas, seguido del 30,2% que indicó el “Liderazgo”. Por lo tanto, es posible asegurar que “Responsabilidad” y “Liderazgo” son los dos valores más importantes en un líder de buenas prácticas preventivas.

Posteriormente, el 17,2% señaló el “Compañerismo” y el 15,4% indicó el “Compromiso”. En general entonces, debido a sus frecuencias muy similares,

es posible afirmar que el “Compañerismo” y el “Compromiso”, serían el segundo par de atributos más significativos que deberían estar presentes en un líder de buenas prácticas preventivas.

Por otro lado, y en menor medida, el 3,4% de los trabajadores encuestados señaló el “Adaptarse a nuevas circunstancias” y el 2,2% la “Solidaridad”.

Tabla N°29. Distribución de la opinión sobre el aporte propio al fortalecimiento de la seguridad en la empresa.

Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad	N°	%
Acatando las normas preventivas	99	30,5
Utilizando los EPP	43	13,2
Llenando los documentos solicitados	35	10,8
Manteniendo ordenado y aseado el espacio de trabajo	10	3,1
Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo	54	16,6
Instruyendo a los compañeros nuevos	8	2,5
Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de los compañeros	43	13,2
Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas	23	7,1
Otro	5	1,5
No sabe/ No responde	5	1,5
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Para identificar la opinión que tienen los trabajadores sobre su propio aporte al fortalecimiento de la seguridad de la empresa, se plantearon 8 acciones, las cuales fueron identificadas previamente en la fase cualitativa de este estudio, tal como se detalla en la Tabla N°29.

Se aprecia que el 30,5% de los trabajadores encuestados señaló que “Acatando las normas preventivas” era el principal aporte propio hacia la seguridad de la empresa, argumento que se identificó como la acción más destacada por los trabajadores, mientras que el 16,6% opinó que dicha acción era “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo”.

Por otro lado, el 13,2% de los encuestados señaló que su principal aporte era “Utilizando los EPP”, al igual que, con el mismo porcentaje (13,2%), los trabajadores señalaron “Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de

los compañeros”. EL 10,8% identificó la acción de “Llenar los documentos solicitados”, mientras que el 7,1% “Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas”. En menor medida fueron señalados con un 3,1% “Manteniendo ordenado y aseado el espacio de trabajo” y con un 2,5% “Instruyendo a los compañeros nuevos”.

4.4. Sociabilidad y redes entre los trabajadores.

4.4.1. Sociabilidad y redes entre los trabajadores del grupo Línea de Mando.

4.4.1.1. Momentos de conversación con los compañeros.

Las instancias de sociabilidad entre los compañeros resultan de gran importancia para la construcción compartida de significados, respecto a conceptos fundamentales como son: riesgo, seguridad y prevención. Dichas instancias sociales se dan de manera informal, es decir, no son situaciones programadas sino que surgen espontáneamente, donde los sujetos comparten sobre diferentes temáticas, referentes tanto al ámbito personal como laboral.

En el contexto antes descrito, se hace necesario considerar que el grupo Línea de Mando comprende a sujetos en cargos de mayor autoridad y poder, por lo que se requiere de un doble esfuerzo para generar la confianza necesaria con el trabajador, para que éste se sienta libre de expresarse sin temor a represalias. Por ello, las instancias informales de conversación con los demás trabajadores se dan preferentemente en situaciones de mayor distensión laboral, como cambios de turno, inicio y salida de las labores y horarios de colación.

Siempre porque yo en la mañana lo primero que hago en los cambios de turno, son a las 8 de la mañana, a las 4 de la tarde y después en el cambio de turno yo veo al turno que viene de la noche, a la 8 de la mañana, por lo tanto ahí converso, cómo están, qué es lo que pasa, si tienen algún problema. (...) como yo soy el lazo con el jefe de planta y el área de gerencia, siempre me hacen llegar los comentarios de cuando requieren algún tipo de cambio. (Entrevista nº 6. Línea de Mando).

4.4.1.2. Instancias formales.

Mientras las instancias informales de conversación entre compañeros son variadas, la instancia formal por excelencia donde se tratan temáticas de prevención y salud en el trabajo son las Charlas Operacionales, también denominadas charlas diarias o de 5 minutos. En general, existe una actitud positiva respecto a esta iniciativa preventiva, debido a que permitiría no sólo abarcar temáticas transversales, gracias a la información que se envía desde la empresa mandante, sino también a tratar asuntos específicos de la labor que realizan en cada empresa.

(...) sobretodo en la, la instancia que más se dan [los temas de prevención] es cuando uno realiza la charla de 5 minutos, entonces en esa charla siempre, se analizan esos temas, qué se puede mejorar, qué hay que cambiar, entonces sí, se ha conversado. (Entrevista nº 6. Línea de Mando).

La Charla Operacional, no sólo es considerada una buena instancia para que los trabajadores refresquen sus conocimientos preventivos y se informen sobre las distintas situaciones de riesgo que se pudieran dar en faena, sino que se configura como una instancia democrática de retroalimentación de conocimientos y experiencias, donde convergen la visión técnica-objetiva del prevencionista, quien usualmente guía la charla, con la percepción subjetiva e intersubjetiva de los trabajadores.

4.4.1.3. Modelo de buenas prácticas preventivas.

Los trabajadores identificaron como modelo de buenas prácticas en prevención a: compañeros de labores, superiores, grupos de trabajo o alguna empresa en su conjunto. Independiente de la figura, modelo o ejemplo escogido, los trabajadores fueron capaces de reconocer valores dignos de imitar en los otros.

Los principales valores identificados fueron: Responsabilidad; Admiración; Liderazgo; Compañerismo; Compromiso y Experiencia.

La **responsabilidad** de cumplir con las normas de seguridad es un valor identificado por algunos trabajadores.

Eh, un trabajador, un analista de laboratorio. Yo también trabajo con...eh también tenemos un laboratorio que analiza las descargas que nosotros producimos, entonces ahí hay dos analistas y un supervisor y uno de esos analistas siempre cumple con todos los requisitos que tiene que tener para entrar a la planta, entonces él es una persona que, que llevaría un reconocimiento. (Entrevista nº 6. Línea de Mando).

En el caso de los prevencionistas, el modelo de buenas prácticas en prevención es el o la SERNAGEOMIN B. Se manifiesta la **admiración** por una figura superior en rango, con la que trabajan directamente, se le agradece por los conocimientos y experiencia compartidos. Esta admiración se consolida con el anhelo de seguir su ejemplo profesionalmente.

Eh P. G. que es la persona que está arriba del jefe del departamento. Él es jefe de departamento, el SERNAGEOMIN del contrato, el asesor en prevención de riesgos (...) Mmm bueno empezando él me ha enseñado todo, cuando yo llegué a acá empecé a trabajar con él y me ha enseñado todo lo que yo he aprendido hasta ahora y por su experiencia también. Fue uno de los primeros asesores en seguridad que hubo. Ha trabajado en Paipote, trabajó bastante en ENAMI, terminó acá en CODELCO Ventanas. De los 17 años que trabaja en lo que es minería y prevención y tiene 65, o sea, tiene una vasta carrera y una persona muy sabia. Eso, que tiene todo, todo lo que puede aprender, es como una enciclopedia con patas le decimos. (Entrevista n° 18. Línea de Mando).

El **liderazgo** es otro aspecto positivo reconocido como digno de imitar. Resulta interesante que el liderazgo no está necesariamente relacionado a un cargo de poder dentro de la empresa, es más, en ocasiones un superior reconoce este valor en un operador. También fue identificado el liderazgo que manifiestan los integrantes del Comité Paritario, lo que refuerza la percepción positiva que se tiene de esta unidad técnica.

Bueno, aparte del prevencionista sería el Comité Paritario, que las personas que lo conforman son líderes po', son líderes en lo que es, en lo que es la prevención. (Entrevista n° 24. Línea de Mando).

Otro valor mencionado es el **compañerismo**, el que implica una serie de aspectos positivos para el trabajo en equipo. Se considera al compañero como un apoyo en temas de seguridad y prevención, se confía en él, en sus conocimientos y cuidados, se siente seguro trabajar con él y se consolida el cuidado mutuo.

(...) eh por ejemplo, J. que es el que baja a muestrear a la planta, él trabajó mucho tiempo viendo hojas de seguridad y él es como nuestro ejemplo al final porque siempre todo lo que él manipula, todo lo que se hace, él siempre está claro de los riesgos y consecuencias que conlleva usar esos reactivos.... (Entrevista n° 11. Línea de Mando).

El **compromiso** con el trabajo implica tener una disposición a hacer bien las tareas y cumplir con todo lo que se les solicite para realizar las labores de forma segura. Así, se les reconoce a los transportistas que, aun teniendo más carga de trabajo que otros compañeros, destacan en sus labores y también se

reconoce como modelo de buenas prácticas a una empresa en su conjunto, por tener una buena gestión preventiva.

(...) Pero hay hartas empresas también, como empresas colaboradoras, como Mecsca, yo siento que llevan mucho tiempo su equipo de trabajo, es muy focalizado en temas de seguridad también. Sí, son otras empresas que trabajan acá en el sector, uno lo ve en el día a día, en el terreno, que son empresas que han ido gestionando el sistema de gestión y tienen bastante culturizada, a su gente en temas de seguridad. Son bien preocupados de los documentos, de quién ve las inspecciones del área, de los permisos... (Entrevista n° 21. Línea de Mando).

Por último, la **experiencia** es otro valor digno de reconocimiento. Se le atribuye al trabajador con experiencia no sólo mayor conocimiento sobre el rubro, sino que también mayor consciencia respecto a los riesgos y a la necesidad de cumplir las normas preventivas, como mecanismo de autocuidado. Es decir, comprenden a lo que se exponen y trascienden la idea de la prevención como obligatoriedad o acto mecánico, a la idea de la prevención como necesidad.

(...) los que están más antiguos ya tienen más una cultura preventiva, saben más de los temas, saben que cuidarse realmente es algo para ellos, siendo que no es algo tanto para nosotros, los equipos. (...). ¿Por qué? ¿Cómo me puedo dar cuenta de eso? Por ejemplo, cuando hacemos esas auditorías o distintas cosas, veo la seguridad del trabajador al responder, no siento que esté nervioso, entonces con eso yo me siento mucho más seguro como jefatura, decir *"sabe, el trabajador se peina con el tema de la prevención"*, sabe lo que está haciendo, sabe que cuidarse es para él, él quiere llegar bien a su casa. (Entrevista n° 23. Línea de Mando).

4.4.1.4. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad

Para el fortalecimiento de la prevención, la seguridad y la salud dentro de los grupos de trabajo, no sólo resulta importante reconocer en "los otros" actitudes dignas de imitar, sino que también son relevantes los aportes personales. Así, el que el trabajador comprenda que su actuar tiene injerencia en la seguridad laboral y que con conductas positivas, puede evitar posibles accidentes, refuerza la idea de la prevención como tarea de todos.

Los aportes personales que identifican los trabajadores de Línea de Mando dicen relación con la búsqueda de técnicas, que les ayuden a innovar y a dinamizar las actividades preventivas, con el objetivo de que éstas no sean percibidas por los trabajadores como una obligación, como un acto mecánico, sino que se entiendan como necesarias y se logren interiorizar y comprender.

Mmm ¿aporte? Bueno lo principal que es mantener las tasas a cero po', que no pase ningún accidente, intentando motivar, incentivar al viejito porque muchas veces ven la

prevención como en terreno *“ahh ahí viene el prevencionista”*, entonces mi idea es no que digan es *“ahh ahí viene el prevencionista”* y no que venga el prevencionista y *“ay me pongo el casco, me pongo los tapones, me pongo el respirador”*, sino que tengan, se vaya formando una cultura preventiva en los trabajadores, porque cuesta mucho cambiarles esto po', mucho. (Entrevista n° 22. Línea de Mando).

Utilizar el poder que les otorga su cargo para el bien preventivo, priorizando la prevención antes que la productividad, es otro de los aportes personales mencionados por los trabajadores de Línea de Mando.

(...) que si hay que detener un trabajo o la línea se tiene que detener para evitar algún accidente, algún riesgo o un potencial no sé po' atención primaria, se detiene. (...) Entonces, en ese sentido yo trabajo a la mano con el prevencionista (...) en el sentido de que siempre va a estar la seguridad antes de cualquier otro trabajo y se darán las explicaciones del caso. (...) Entonces eso es como yo creo que lo fundamental, como el mayor aporte, en el sentido de que no voy a autorizar un trabajo arriesgando la vida de un trabajador, sobre todo en cocina caliente que es lo más crítico. Entonces, eso es como lo que uno tiene que inculcar y en el fondo practicar o sea, no sirve de nada yo pararme a hacer una charla, (...) y después va a pasar algo y lo permito, no tiene ni un sentido po', uno tiene que ser consecuente. (Entrevista n° 24. Línea de Mando).

4.4.2. Sociabilidad y redes entre los trabajadores del grupo técnico profesional.

4.4.2.1. Momentos de conversación con los compañeros.

Al consultar sobre las instancias de conversación informal con compañeros de labores, la mayoría de los trabajadores declara conversar en diferentes momentos del día, pero especialmente a la hora del almuerzo.

En la mañana, cuando llegamos. En el almuerzo, que es la instancia que más se da la conversación... dependiendo del compañero de trabajo que me toque durante el día. (Entrevistas n°43. Técnico-profesional).

En aquellos casos en que los trabajadores realizan sus tareas en áreas aisladas, igualmente, ellos identifican las instancias de conversación, llegando incluso a buscarlas deliberadamente, para lo cual deben trasladarse a otras dependencias.

En la mañana. Bueno, yo trabajo en una parte como aislada de todas las personas, al lado de fundición. Solo, sí. Entonces en la mañana cuando firmo la ART. Dentro del día, también voy al laboratorio y converso, a la hora de almuerzo también. (Entrevistas n° 12. Técnico-profesional).

La interacción ocurre incluso antes de llegar a la faena, dado que los trabajadores viajan juntos desde su lugar de residencia hasta la planta.

Ah, en las mañanas, sobre todo. Yo viajo con los trabajadores... entonces converso hartito con ellos. En los camarines, converso mucho con ellos, en la hora de almuerzo, vengo a almorzar con compañeros. (Entrevista n° 40. Técnico-profesional).

Existe, no sólo una evaluación positiva de los mencionados espacios de interacción informal, sino que además, los trabajadores consideran que constituyen un elemento necesario para el buen desempeño del trabajo.

Todo el día. Y lo principal es que trabajo con...mucho de análisis, entonces un solo punto de vista no es suficiente. Entonces, la conversación es muy buena...por los conocimientos sobre todo. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

Se consultó sobre las temáticas tratadas en los espacios informales de interacción, específicamente para saber si en esas instancias se trataban temas relacionados con la prevención en el trabajo. La respuesta inicial al escuchar la palabra “prevención” fue mencionar la charla diaria de 5 minutos. Sin embargo, al insistir sobre tratar temas relativos a la prevención en espacios informales, fueron capaces de identificar tales contenidos. Pero lo más importante, es que en dichas instancias, se comunican alertas sobre eventos en las labores de modo de evitar los riesgos, mostrando una actitud de preocupación y cuidado por los demás.

Sí [conversamos] todos los días, por ejemplo nosotros tenemos la charla, que la da el prevencionista y a la vez nosotros cuando ingresamos vemos el panel que está en la entrá. Si hay alguna variación, preguntamos qué pasó. Si hubo un accidente con tiempo perdido, sin tiempo perdido, todo eso. O de repente con los mismos compañeros de otra empresa dicen “oye hoy día van a venir a hacer una... una mantención grande a la planta de ácido” entonces yo voy donde mi colega y le digo “hoy día van a ir a la planta de ácido, así que vamos a tener que tener cuidado cuando vamos pa’ allá. Cuando vai’ pa’ allá me avisai’ pa’ que vayamos los dos y así podamos detectar eh alguna anomalía”. (Entrevista n° 4. Técnico-profesional).

Los espacios informales de interacción cumplen también una función didáctica importante, ya que son ocupados por personas con mayor experiencia en las faenas, para alertar respecto de peligros o hacer recomendaciones a las personas que recién se están incorporando.

Generalmente cuando estamos en el terreno, cuando estamos... a puertas de realizar alguna actividad, como yo soy nuevo, ellos me van dando una pequeña inducción antes de intervenir algún equipo, con el entorno del trabajo, con lo que hay que tener cuidado, y eso. (Entrevista n° 26. Técnico-profesional).

Las instancias formales de interacción sobre prevención e higiene laboral están dadas en forma diaria en la Charla Operativa. Estas charlas ocurren en la

mañana antes de iniciar las faenas, al momento en que los trabajadores están llenando la documentación requerida.

Bueno yo llego a mi lugar de trabajo, voy al camarín, me visto, después llego a la sala donde hago la ART y me voy al laboratorio a que me la firmen y la check list y todo eso. ...Cuando estoy haciendo la ART más o menos son las charlas, son como a las 8 y media, 8:20 por ahí. (Entrevistas n° 12. Técnico-profesional).

Se indagó además, acerca de las temáticas abordadas en las charlas diarias, llamadas de cinco minutos, aunque su duración no sea exactamente esa. Estas charlas versan sobre seguridad, prevención e higiene en el trabajo, pero el aspecto específico es diferente cada día. En algunos casos, se ejemplifica indicando temáticas precisas como el funcionamiento de ciertas herramientas y equipamiento.

En la mañana, todas las mañanas hacen charlas de seguridad, la cual firmamos todos los que estamos presentes y se expone un tema. Generalmente, son temas de, no sé, el esmeril. Por ejemplo, vamos a hablar del esmeril, vamos a enseñar la forma correcta de...usar el esmeril, la galleta. Es un ejemplo, llegan y dicen como la forma de utilizarlo, como principios básicos que uno debería saber, pero que nunca están de más recordar. (Entrevistas n°43. Técnico-profesional).

Otros testimonios hacen referencia a temáticas más generales de la prevención, más relacionados a los aspectos valóricos en los que se basa la seguridad laboral.

...sobre los estándares contra la fatalidad, a las eventualidades que puedan ocurrir, algún accidente o los informes flash que llegan de empresas de nuestra empresa, pero son de otros lugares, entonces nosotros lo tomamos como experiencias. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

También los informantes mencionan el tratamiento de algún incidente o accidente, con fines didácticos, analizando su causalidad a fin de evitar que estos eventos se repitan.

Generalmente, cuando pasa algo, se recalca sobre ese tema, pa' que no vuelva a ocurrir, pa' informar lo que pasó... Por ejemplo, el mes pasado en la parada de planta, un refuerzo de la empresa se accidentó el ojo, le cayó material, una cosa así. Claro, entonces se dio una charla acerca de las antiparras, de los lentes, más que nada por una formalidad porque todos sabemos que tenemos que usar las antiparras mientras estemos expuestos a la polución. (Entrevistas n°43. Técnico-profesional).

En general, hay una evaluación positiva respecto de cómo se gestiona la prevención, tanto en la charla, como en otras instancias. Se valora mucho la confianza otorgada al trabajador como responsable de su persona y de los

demás. Se reconoce además, la preocupación por los estados anímicos que pudieran afectar a los trabajadores.

Sí, aquí le dan... harta importancia al tema de la seguridad, pero tampoco... pasándose para el otro lado, exigiéndole sobre todo. Nos dan la confianza a nosotros para que, por el autocuidado, y aun así nos siguen previniendo de los accidentes. (Entrevistas n°43. Técnico-profesional).

4.4.2.2. Modelo de buenas prácticas en prevención.

Un aspecto que interesaba conocer era si los trabajadores del estamento técnico-profesional tenían incorporado un modelo de buenas prácticas en prevención en su empresa y quién o quienes en su entorno cumplían con los rasgos de dicho modelo. En este aspecto, las respuestas fueron disímiles, en tanto algunos se mencionaron a sí mismos, a su compañero de equipo, al supervisor, al capataz y al prevencionista. Sin embargo, también hay quienes mencionan a todo el grupo mostrando una sólida concepción de equipo. Por otra parte, destacan las referencias al sistema de tutoría en donde los jóvenes son orientados por alguien de mayor experiencia, considerando como modelo de buenas prácticas, no sólo al tutor, sino también al modelo de inducción de los jóvenes en una determinada faena.

Algunos consideran como modelo de buenas prácticas al compañero con el que trabaja, dejando entrever un claro reconocimiento de las características de esta persona en aspectos relativos a la prevención.

Yo creo que... como que lo veo más en mi compañero con el que trabajo siempre, porque como lleva más tiempo sabe todos los riesgos que hay po'. (Entrevista n° 52. Técnico-profesional).

Incluso, hay un caso en que el informante se menciona a sí mismo como modelo de buenas prácticas en prevención:

Yo. Sí, igual me cuido harto en mi tarea. Igual yo estudié prevención así que igual sé harto. Estudié química y ahora saqué la ingeniería en prevención. ...y sí, igual me importa harto el tema po'. Igual estoy pendiente de mis compañeros, que utilicen los EPP... y les pregunto si tengo alguna duda, por qué no lo usa, a veces le digo a la prevencionista, que mejoras puede hacer en mí ambiente laboral. (Entrevistas n° 12. Técnico-profesional).

Entre los cargos mencionados como modelo a seguir en cuanto a prevención, también se nombró a la supervisora de planta:

Sí, más que nada, cuando entra al laboratorio se pone todo sus elementos de protección personal. Y anda siempre supervisando todas las funciones de la gente que tiene a cargo, siempre está ahí en terreno ella, es supervisora de planta. Hay una preocupación, ella también hace charlas a sus trabajadores, ella está siempre por radio comunicándose cuando hay alguna situación, se preocupa de que hagan su ART y todo. (Entrevista n° 48. Técnico-profesional).

Por otra parte, también se mencionó al capataz como modelo de buenas prácticas en prevención, como se aprecia en el siguiente testimonio.

Eh, bueno, y se podría decir que el capataz, sí, sí como que igual está más pendiente siempre, igual el prevencionista obvio que es por su pega y el capataz está más preocupado que no vaya a pasar na también. (Entrevista n° 16. Técnico-profesional).

Incluso, se menciona al prevencionista como modelo de buenas prácticas en prevención.

Y más también por los prevencionistas que igual como que se manejan siempre en el tema de seguridad muy bien, así que igual los tomo como referentes por así decirlo y si algo no lo sé, siempre se los estoy preguntando. (Entrevista n° 52. Técnico-profesional).

Sin embargo, un hecho muy mencionado es el sistema de tutoría destinado a orientar a los trabajadores nuevos, respecto de los riesgos en las faenas. En este caso, se menciona como modelo de buenas prácticas tanto al tutor, como al programa mismo que pone a laborar juntos a un trabajador con experiencia y un trabajador nuevo en el rubro.

Nosotros trabajamos con un tutor, en el caso mío yo tengo que trabajar con un tutor que es mi compañero. Sí, él es antiguo, lleva un año pero también es joven, tiene 21 años y creo que realiza bien la tarea de depurarme. Sí, él se preocupa, es bien atento en ese sentido. (Entrevista n° 26. Técnico-profesional).

Finalmente, hay que mencionar tanto la frecuencia, como la convicción con que los trabajadores identificaron a todo el grupo como modelo de buenas prácticas en prevención. Ello muestra la existencia de equipos, pensando y actuando en torno a los principios de la prevención de riesgos y salud laboral.

Entonces cuando uno va a terreno ¿ya? no siempre está el prevencionista. Pero si hay un capataz, un supervisor, hay un trabajador y ese trabajador también puede ser un excelente prevencionista, todos somos prevencionistas, como trabajador somos prevencionistas ¿ya? Entonces, pa' mí cualquier trabajador...es un modelo de buenas prácticas. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

4.4.2.3. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad.

Interesaba también identificar la autopercepción de los trabajadores como agentes de prevención e higiene laboral. Es decir, cuan conscientes estaban de

realizar conductas de prevención ante riesgos laborales y en cuáles conductas específicas objetivaban estos principios. Una de las conductas mencionadas hace referencia a la mantención del orden y aseo en el lugar de trabajo.

Sí, mantener el orden y el aseo en el área de trabajo, mantener ordenado, que nosotros nos trasladamos de área en área en carro, entonces mantener el aseo en el carro, los residuos mismos, que no queden residuos en el suelo, nos preocupamos del medioambiente también, no contaminar porque después nos llega, nos hace, nos perjudica a todos por'. (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

Otros casos identifican como conducta de seguridad la entrega de información acerca de los riesgos a los que el trabajador puede verse expuesto si manipula herramientas o equipos deteriorados. En este caso, los informantes, si bien denominan esa conducta como "entrega de información", están haciendo referencia a un aporte más bien pedagógico, por cuanto se instruye acerca de los peligros relacionados con las distintas faenas.

Lo que hago yo es principalmente, con los chiquillos, es conversar... informándoles, eso es lo que hago, principalmente porque soy el relator. Entonces estoy todos los miércoles informándoles a lo que se exponen, hasta por donde pueden caminar, por dónde no, o qué EPP pueden usar en qué área. Porque el trabajador es... como dejado, porque muchos vienen como de mala gana de repente. Porque hay días y días. Y se despreocupan quizás. Hay procedimientos que se saltan, hay cosas que no ven, no sé, pueden estar enojados o pueden estar tristes, entonces si no se cumplen todos esos puntos, pueden haber más índices de producir un accidente. (Entrevista n° 40. Técnico-profesional).

En otros casos, el informante identifica el aporte a la seguridad como enseñando, en el sentido de velar porque los compañeros, especialmente los más nuevos, utilicen adecuadamente los equipos y maquinaria.

En este caso, que yo tengo un compañero más nuevo, vigilar que se cumpla la parte de prevención. Por ejemplo, aquí tengo máquinas que son completas, son compactas. Entonces mi primera labor es verificar que las máquinas, cuando las intervengamos, en cuanto a prevención estén des-energizadas, eso es muy importante, des-energizadas, sin energía, sin neumática, sin energía hidráulica y comprobarlo e ir enseñando a él donde están los tipos de des-energizado, por qué las verificaciones. Y...que él cumpla con el asunto de los EPP, eso es lo principal. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

También hay casos en que los trabajadores identifican su aporte a la prevención en el hecho de cumplir con la normativa vigente.

Lo que hago yo es cumplir con lo que me están pidiendo, eso... porque si no lo hago me puede afectar a mí y no quiero que me afecte, ni tampoco quiero perder el trabajo, porque generalmente sucede. (Entrevista n° 26. Técnico-profesional).

Finalmente, hay quienes identifican su aporte a la prevención y seguridad, generando conductas de autocuidado.

Cuidándome no más po'. Tomando en cuenta los riesgos necesarios ante lo que haya a hacer, fijarme bien, no dejar pasar algunas cosas, no sobre confiarme. (Entrevista n° 36. Técnico-profesional).

4.4.3. Sociabilidad y redes entre los trabajadores del grupo operadores.

4.4.3.1. Momentos de conversación con los compañeros.

En la mayoría de las labores que se realizan la comunicación es constante, debido a que trabajan en equipo. Sin embargo, las conversaciones más informales tienen lugar en los camarines, duchas y casino, en momentos como: los inicios de jornada, las pausas y horas de colación. Estas conversaciones sirven para que los trabajadores compartan, entre otros, sus experiencias en faena, se aconsejen sobre algunas maniobras, se alerten cuando observan una condición de riesgo o la ejecución errónea de alguna tarea.

¿Cuándo converso yo con ellos?, bueno, en los momentos de colación, en los tiempos de pausa que tenemos (...) se conversa harto de prevención, es que es gente que tiene harta experiencia, la gran mayoría. Yo, de hecho, yo creo que debo ser de los que menos tiene experiencia en faenas de este tipo, entonces se comparte harto la experiencia y la gente se preocupa mucho del tema. Por ejemplo, si ven a uno que esté cometiendo algún error, alguna cosa, que me pasó cuando yo recién llegué, al tiro va un compañero *"no, lo estás haciendo mal"*. (Entrevista n° 2. Operador).

Alertarse ante situaciones de riesgo es una práctica común debido a que gran parte de sus tareas las realizan en equipos y, por lo tanto, están constantemente observando las acciones de los compañeros.

Lo mismo cuando, no sé po', por ejemplo ayer nos pasó una situación, habían peatones en un lugar. Entonces nosotros nos encargamos de hacerles ver a los peatones que obviamente no pueden transitar por otro lado, que van con estos triciclos de mantención y uno avisa por radio *al tiro* a los compañeros: *"precaución, que van pasando peatones o triciclos o vehículos"*. (...) En eso bien porque evitamos tener incidentes po'. De hecho, si mal no recuerdo hace bastante tiempo que nosotros no tenemos un incidente. (Entrevista n° 2. Operador).

Los operadores se manifiestan especialmente atentos a los trabajadores nuevos, no solo porque visualizan que al no tener experiencia en la planta no solo pueden ponerse en riesgo a sí mismos, sino que también a terceros.

Sobre todo si llega alguien extraño o nos prestan o viene de otro lado a echar una manito, es al primero que le explicamos el proceso de la planta y ahí, para que a su vez él... (...) también puede ponernos en riesgo, si no es a mí a otro po'. (Entrevista n° 5. Operador).

En general, la prevención está arraigada en el operar de los trabajadores, ellos saben perfectamente cuáles son sus tareas y los riesgos que éstas implican, tienen una rutina bien aprendida y basada en la prevención.

Bueno, en la mañana llego, me visto, después hay que llenar un papel, colocar el nombre, el lavado de manos, lo principal, se lavan las manos, se colocan las mascarillas, la toca, todo se entra, de ahí empieza la labor. Yo como cajera tengo que inspeccionar mi área de trabajo, ver cómo quedó, limpiarla y ver lo qué me falta. Ir a la bodega a buscar la materia prima que voy a ocupar, se ordena todo y a las 8 y media se toma el desayuno, la jefatura, todo. Ahí hacen las distintas charlas, de calidad y de prevención, todos los días, tienen como día por medio distintos temas a tratar. (Entrevista n° 10. Operador).

Existen diversos artefactos preventivos que son parte de la rutina diaria de los trabajadores, dependiendo del área en la que se desempeñan y la tarea que realizan. Entre los artefactos preventivos, podemos mencionar: los ART (Análisis de Riesgo del Trabajo o de la Tarea), el Check-list (de maniobra, de grúa, etc.), el Plan de Izaje y las Charlas Operacionales.

Está la ART, está el checklist, está el checklist de maniobra, está el checklist de la grúa, está el Plan de Izaje, son...esos cuatro principales son los que tenemos que tener. Esos los llenamos a diario. Mira, llegamos a la empresa, primero nos organizamos con los papeles, primero hacemos un chequeo visual a las máquinas y de ahí los vamos más a la maquinaria, ahí hacemos el checklist "*ah, está bien*". De ahí nos movilizamos a donde tenemos que hacer el trabajo, visualizamos primero y recién hacemos la ART. La ART siempre se hace cuando está en terreno, nunca se hacen en la oficina. (Entrevista n° 1. Operador).

El ART se realiza siempre que el trabajador salga a terreno y se hace uno por tarea, no por jornada laboral, es decir, al momento que el trabajador deba iniciar otra labor, debe volver a realizar el papeleo correspondiente. Consiste en una planilla donde se identifican las tareas y herramientas a utilizar, los riesgos asociados y las acciones para prevenir tales riesgos.

Yo terminé esa pega y tengo que volver a hacer otro papeleo, si voy a ocupar otra herramienta, o tengo otros riesgos críticos. Hacer otro papeleo, cada pega con su ART. (Entrevista n° 5. Operador).

Respecto al Plan de Izaje, este se realiza siempre que se trabaje con la grúa. Consiste en sacar los cálculos necesarios para realizar una maniobra segura y evitar así que la maquinaria se de vuelta por sobrepeso.

Y después nos vamos más a lo técnico, que es el Plan de Izaje... Ahí siempre tenís que jugar con calculadora, porque tienes que sacar el porcentaje de cuanto vai' a trabajar con la grúa y de cuanto lo vai' a levantar. Porque aquí nosotros tenemos un porcentaje de trabajo, que es el 75% de la capacidad de la grúa. Ese 75 tú no lo podís pasar, porque ya tenís un punto de volteo, que te podís voltear con la grúa, puede haber daño de material, esas cosas. Y con esas bases ya el operador puede sacar

cuánto porcentaje de pluma tiene que sacar, cuántos metros de largo y eso lo rellenamos, cuándo ya vemos que está todo *impeke* se lo pasamos a prevención, prevención lo revisa y supervisa "*ah está bien*", lo ticea (...) ahí recién trabajamos. (Entrevista nº 1. Operador).

Por lo tanto, los trabajadores tienen una rutina asociada a la prevención, que consiste en rellenar una serie de documentos, hacer chequeos de sus maquinarias, utilizar sus implementos de seguridad y finalmente, asistir y participar de la Charla Operacional, la que se consolida como el espacio formal para tratar temáticas preventivas y todos los problemas asociados a las labores.

Las Charlas Operacionales son parte de la rutina diaria de los trabajadores. Se configura como un espacio democrático que da lugar al debate, la retroalimentación de opiniones y la escucha activa de las experiencias personales que narran los trabajadores y de aquellas experiencias ajenas a la faena, que la empresa mandante se encarga de hacerles llegar con los denominados informes *flash*.

Todos los días tenemos la charla de 5 minutos, que en realidad de 5 minutos tienen bien poco porque son como un poquito más largas siempre. Lo bueno, participan todos, no es que llegue, no sé po', prevencionista o el capataz y diga "*oh, ya el uso de los EPP...Chao*". Sino que todos de repente "*oye, ayer me paso tal cosa*", después salta otro compañero "*oye, sabís que en tal área pasa lo mismo y...*". Estas charlas son todos los días. (...) Generalmente la hace el capataz, en el día está el prevencionista de riesgo, él la dice. De repente, no sé po', nosotros solicitamos hacer la charla nosotros como operadores para entregar, no sé, alguna experiencia que nos haya pasado, o de repente cuando hay un incidente mínimo, alguna cosa así, no sé por ejemplo "*oye sabís que tal día me pasó tal cosa, porque el piso estaba resbaladizo y se me resbaló el equipo entonces hay que tener precaución con el piso mojado*", cosas así. (Entrevista nº 2. Operador).

Respecto a la efectividad de las Charlas Operacionales y la actitud que toman los trabajadores ante éstas, se sostiene que son parte de lo cotidiano y que sirven como recordatorio de diversas temáticas de seguridad, prevención y salud en el trabajo.

Es que uno psicológicamente se prepara para eso, tal como un desayuno. Es que es algo para recordar, por ejemplo si se habla de usar las gafas, de repente uno sabe y se le olvidó, hasta el mismo casco, entonces si se conversa de algo preciso no se le olvida. (Entrevista nº 27. Operador).

4.4.3.2. Modelo de buenas prácticas en prevención.

La capacidad de identificar en el otro, características preventivas dignas de imitar, puede reforzar las propias conductas seguras, al reconocer en el otro, valores como la responsabilidad, el liderazgo o el compañerismo. En este caso, los trabajadores identificaron como modelo de buenas prácticas en prevención al capataz, del que se destaca su liderazgo, el conocimiento que posee en base a su experiencia y el apoyo que brinda en situaciones inesperadas, en las que los trabajadores no saben cómo actuar.

A nosotros, por ejemplo el trato más directo que tenemos es con el capataz, porque él tiene como 20 años trabajando acá si no me equivoco. Entonces, sabe todo, conoce todas las áreas, trabajó en todas las áreas. Entonces nosotros recurrimos a él. Aparte que él es como, oh va a quedar grabado, va a sonar feo, es como bien cuadrado, entonces se apegaba a todo, o sea si hay procedimiento se hace el trabajo, si no hay procedimiento, no se hace el trabajo. Porque igual de repente hay cosas que nosotros no sabemos y no sé, nos piden, "chiquillos vamos a mover esta cosa", nosotros no podemos hacerlo si no le avisamos a él, eso lo tenemos súper claro. (Entrevista n° 2. Operador).

El o la prevencionista tiene un rol de cuidador(a) dentro de los equipos de trabajo, debe cumplir con características propias de su profesión como la atención y preocupación constante por las prácticas preventivas de los trabajadores, por lo tanto no resulta extraño que en ocasiones se los identifique como un modelo a seguir respecto a la prevención en la empresa.

El prevencionista. (...) Porque siempre él está pendiente po', de "el piso está mojado", "chiquillo tus cordones" "tus lentes" "tus guantes", siempre está en el área donde estamos todos, sí. (Entrevista n° 13. Operador).

Más allá del reconocimiento de los superiores (capataz y prevencionistas) como modelos en buenas prácticas preventivas, fueron mayoritariamente identificados los mismos compañeros de labores. Se les destacaron valores como el compañerismo, la capacidad de adaptarse a nuevas circunstancias, la confianza, responsabilidad y preocupación por prevenirse a ellos mismos y a los demás, el apoyo ante situaciones de estrés y trabajo bajo presión y la prioridad que le dan en esas situaciones a la seguridad de la tarea a realizar.

Es que hay como varios modelos de buenas prácticas po', pero tendría que elegir como al mejor. S, es un amigo, un compañero. Porque él es joven y se ha sabido integrar con viejos como uno, pero ha ido aprendiendo, no se niega a aprender y siempre, siempre, de hecho armamos debates firmes así en temas de seguridad, entonces "no, po' C., si usted está mal". Entonces es capaz de abrir su mente y decir "puedo mejorar"...Es un apoyo y uno confía también en él. (Entrevista n° 5. Operador).

La identificación de valores preventivos en los pares resulta aún más destacable que en el caso de los superiores (capataz y prevencionistas) pues, mientras las actitudes ejemplares de estos últimos pueden ser entendidas como un requisito de sus cargos, en el caso de los compañeros de trabajo, sus actitudes positivas hacia la prevención nacen de comprender la importancia que tiene para ellos mismos y para sus pares el prevenirse, ante un contexto laboral que implica grandes riesgos.

4.4.3.3. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad.

Respecto a los aportes que los propios trabajadores dicen realizar al fortalecimiento de la seguridad en sus empresas, éstos son variados. Algunos contribuyen poniendo a disposición de los compañeros su experiencia y conocimientos, ya sea a los trabajadores nuevos o haciendo uso de su posición en alguna organización, como el Comité Paritario, con el fin de defender los derechos laborales de sus compañeros, particularmente el derecho a trabajar de manera segura y en condiciones saludables.

No, yo ahí le enseño a los chiquillos cómo trabajar. Hay chiquillos que son nuevos y yo les explico *“miren chiquillos, hay que hacer esto, mejor hácelo’ así”* Por mi experiencia, yo le digo *“tenís que hacerlo de esta forma porque es seguridad, es seguridad pa’ los demás y esto y este cálculo tenís que hacerlo así tanto tanto”*. Les voy enseñando a cada chiquillo que me preguntan *“ya chiquillo vamos a hacer que se hace esto y esto”*. (Entrevista nº 1. Operador).

Algunos operadores señalan que el aporte no es individualizable, sino que al contrario, es colectivo. La idea de equipo está bien afianzada en algunos trabajadores. A este respecto, todos se cuidan mutuamente, se observan, saben dónde se encuentran realizando sus tareas, se alertan y con la experiencia han ido desarrollando sus propias técnicas de cuidado mutuo, teniendo presente el cuidar a otros y el dejar cuidarse.

Obvio que sí apporto a la seguridad, como todos po’. Lo que pasa es que este grupo como que está bastante afianzado entonces no hay como que una persona haga más, otro haga menos, sino que se trata de como..., apoyar la causa, o sea como apoyar el trabajo. Nadie quiere ser como la figurita, sino que todos como que aportamos po’. (Entrevista nº 28. Operador).

V. Procesos de gestión.

5.1. Programa preventivo.

En referencia a los procesos de gestión, particularmente al reconocimiento, por parte de los trabajadores, de la existencia de un programa preventivo en sus empresas, la Tabla N° 30 indica que la mayoría, es decir el 89,8% declaró conocer la existencia de dicho programa, en tanto sólo un 2,5% señaló no estar en conocimiento de ello. Un 7,7% declaró no saber o bien no respondió.

Tabla N°30. Distribución de la existencia de un programa preventivo.

Existencia de un programa preventivo.	N°	%
Si	292	89,8
No	8	2,5
No sabe/ No responde	25	7,7
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Luego de consultar sobre la existencia de un programa preventivo, se indagó sobre los aspectos a través de los cuáles se evidenciaba la existencia de tal programa. Como se observa en la Tabla N°31, la mayoría de los trabajadores, es decir el 52,9% identificó la existencia de “los artefactos preventivos” como prueba de dicho programa.

Tabla N°31. Distribución de los aspectos en que se evidencia el programa preventivo.

Evidencia el programa preventivo	N°	%
En los artefactos preventivos	172	52,9
En la norma preventiva	32	9,8
En la labor de el/la prevencionista	16	4,9
En la labor del CPHS	5	1,5
En el actuar de los mismos trabajadores	62	19,1
En la preocupación de la administración	13	4,0
No sabe/No responde	22	6,8
Otra	3	0,9
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Con la segunda frecuencia, el 19,1% manifestó que el programa preventivo en la empresa se evidencia “en el actuar de los mismos trabajadores” y el 9,8% “en la norma preventiva”. Con frecuencias bastante menores se encuentra un 4,9% que señaló “la labor de el/la prevencionista”, el 4% señaló que “en la preocupación de la administración” y sólo el 1,5% indicó “la labor del Comité Paritario de Higiene y Seguridad”.

Respecto a la coherencia entre el programa preventivo de la empresa contratista y la empresa mandante, en la Tabla N°32 se aprecia que la mayoría de los trabajadores, específicamente el 72,6%, considera que existe tal coherencia. Sin embargo, hay un 19,7% que manifestó que no existiría tal coherencia. Por otra parte, un 7,7% señaló no saber, o bien no respondió.

Tabla N°32. Distribución de la opinión sobre la existencia de coherencia entre el programa preventivo de la empresa contratista y la mandante.

Existencia de coherencia	N°	%
Si	236	72,6

No	64	19,7
No sabe/No responde	25	7,7
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Posteriormente, se indagó en las evidencias que mostraran la coherencia entre el programa preventivo de la empresa mandante y la empresa contratista. Tal como se puede observar en la Tabla N°33, existe un 44,5% de los trabajadores que señaló como indicador de coherencia el que “Realizan los mismos papeleos”. Por otra parte, el 43,4% indicó que se evidencia en el hecho que “Comparten el mismo lenguaje en seguridad”.

En porcentajes bastante inferiores, el 5,1% de los encuestados sostuvo que dicha coherencia se evidencia “En que la mandante se encarga de enviar Informes Flash”, el 4,3% “En que los trabajadores de la empresa mandante también usan la Tarjeta Verde” y sólo el 0,8% indicó que la coherencia entre ambos programas preventivos se evidencia “En la labor del Comité Paritario de Faena”.

Tabla N°33. Distribución de los aspectos en que se evidencia la coherencia entre el programa preventivo de la empresa contratista y la mandante.

Aspectos en que se evidencia coherencia	N°	%
Realizamos los mismos papeleos	114	44,5
Compartimos el mismo lenguaje en seguridad	111	43,4
En que la mandante se encarga de enviar Informes Flash	13	5,1
En que los trabajadores de la empresa mandante también usan la Tarjeta Verde	11	4,3
En la labor del Comité Paritario de Faena	2	0,8
Otro	5	1,9
Total	256	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

También se consultó la opinión de los trabajadores respecto a la efectividad de algunos artefactos preventivos. Al respecto, la Tabla N°34 muestra que un 46,2% de los trabajadores indicó que el “Análisis de Riesgo de la Tarea (ART)” es un artefacto preventivo “Muy Efectivo”, así mismo otro 46,2% indicó que es “Efectivo”. Con porcentajes bastante inferiores, el 3,4% lo consideró “Poco

efectivo”, el 1,8% se manifestó “Indiferente” y sólo el 0,6% lo consideró “Nada efectivo”. El 1,8% restante no respondió.

Tabla N°34. Distribución del nivel de efectividad de los artefactos preventivos.

Artefactos preventivos	Nada Efectivo		Poco Efectivo		Indiferente		Efectivo		Muy Efectivo		No corresp.		No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	325	100
ART	2	0,6	11	3,4	6	1,8	150	46,2	150	46,2	0	0,0	6	1,8	325	100
Check List	3	0,9	12	3,7	6	1,8	133	40,9	162	49,8	0	0,0	9	2,8	325	100
Tarjeta Verde	10	3,1	22	6,8	18	5,5	110	33,8	157	48,3	0	0,0	8	2,5	325	100
Charlas Operac.	1	0,3	9	2,8	18	5,5	145	44,6	144	44,3	0	0,0	8	2,5	325	100
EPP	1	0,3	3	0,9	4	1,2	114	35,1	193	59,4	0	0,0	10	3,1	325	100
Plan de Izaje	3	0,9	4	1,2	13	4,0	120	36,9	136	41,8	24	7,4	25	7,7	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto al *Check List*, el 49,8% de los trabajadores indicó que es un artefacto preventivo “Muy Efectivo” y el 40,9% lo consideró “Efectivo”. Por otra parte, el 3,7% de los informantes manifestó que es un artefacto “Poco Efectivo”, el 1,8% se manifestó “Indiferente” y el 0,9% lo consideró “Nada Efectivo”. El 2,8% restante no respondió.

En referencia a la Tarjeta Verde, el 48,3% de los trabajadores consideró que es un artefacto “Muy Efectivo” y el 33,8% indicó que es “Efectivo”. El 6,8% de los trabajadores consideró que dicha tarjeta es “Poco efectiva”. El 5,5% se manifestó “Indiferente” y el 3,1% indicó que es “Nada Efectiva”. El 2,5% restante no respondió.

Las Charlas Operacionales fueron consideradas en el 44,6% de los casos como artefactos “Efectivos” y el 44,3% como “Muy Efectivos”. El 5,5% se manifestó “Indiferente”, mientras el 2,8% indicó que son “Poco Efectivas” y sólo el 0,3% las consideró “Nada efectivas”. El 2,5% restante no respondió.

La mayoría, específicamente el 59,4% de los trabajadores, consideró a los Elementos de Protección Personal (EPP) como artefactos preventivos “Muy Efectivos”, mientras el 35,1% indicó que son “Efectivos”. El 1,2% de los informantes se manifestó “Indiferente”, el 0,9% indicó que son “Poco Efectivos” y sólo el 0,3% “Nada Efectivos”. El 3,1% restante no respondió.

Por último, el 41,8% indicó que el Plan de Izaje es un artefacto preventivo “Muy Efectivo”, mientras el 36,9% lo consideró “Efectivo”. El 4% se manifestó “Indiferente”, el 1,2% lo consideró “Poco Efectivo” y el 0,9% “Nada Efectivo”. El 7,4% indicó que este artefacto preventivo “No Corresponde o No es Adecuado” a sus labores y el 7,7% restante no respondió.

También se indagó la opinión de los trabajadores respecto a la posibilidad que ciertas características personales y familiares incidieran en la adopción de actitudes arriesgadas en la faena. De acuerdo a lo observado en la Tabla N°35, el 56,9% de los trabajadores declaró que el hecho de “Ser hombre” incide “Nada” en una actitud arriesgada en la faena, el 7,7% que incide “Poco” y el 6,2% que incide “Casi nada”. En el otro extremo, el 8,6% indicó que incide “Mucho”, el 11,1% se manifestó “Indiferente” y el 9,5% restante indicó no saber o bien no respondió.

Tabla N°35. Distribución de la opinión respecto a la incidencia de ciertos factores en una actitud arriesgada en la faena.

Factores	Nada		Casi nada		Indiferente		Poco		Mucho		No s/No r		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Ser hombre	185	56,9	20	6,2	36	11,1	25	7,7	28	8,6	31	9,5	325	100
Ser mujer	180	55,4	19	5,8	42	12,9	28	8,6	16	4,9	40	12,3	325	100
Tener hijos	164	50,5	17	5,2	40	12,3	18	5,5	45	13,8	41	12,6	325	100
No tener hijos	169	52,0	17	5,2	44	13,5	30	9,2	20	6,2	45	13,8	325	100
Ser joven	103	31,7	29	8,9	35	10,8	59	18,2	57	17,5	42	12,9	325	100
Tener más edad	108	33,2	37	11,4	36	11,1	55	16,9	39	12,0	50	15,4	325	100
Tener menor exp.	35	10,8	20	6,2	19	5,8	59	18,2	159	48,9	33	10,2	325	100
Tener mayor exp.	76	23,4	45	13,8	29	8,9	36	11,1	96	29,5	43	13,2	325	100
Otro	7	2,2	0	0,0	4	1,2	3	0,9	5	1,5	306	94,2	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto al hecho de “Ser mujer”, el 55,4% estimó que incide “Nada” en tener una actitud de riesgo en la faena, el 5,8% que incide “Casi nada” y el 8,6% indicó que incide “Poco”. El 12,9% se manifestó “Indiferente” y el 4,9% indicó que “Mucho”. El 12,3% restante declaró no saber o no respondió.

El 50,5% indicó que “Tener hijos” incide “Nada” en una actitud arriesgada en la faena. En el otro extremo, el 13,8% declaró que incide “Mucho” y el 12,3% se manifestó “Indiferente”. El 5,5% indicó que incide “Poco” y el 5,2% “Casi nada”. El 12,6% restante manifestó no saber o no respondió.

El 52% de los trabajadores consideró que el hecho de “No tener hijos” incide “Nada” en adoptar una actitud de riesgo, en tanto el 9,8% indicó que incide “Poco” y el 5,2% que lo hace “Casi nada”. Como contrapartida, el 6,2% que incide “Mucho”. El 13,5% se manifestó “Indiferente” y el 13,8% restante, manifestó no saber o bien no respondió.

El 31,7% indicó que “Se joven” incide “Nada” en tener una actitud arriesgada en la faena, el 18,2% determinó que es “Poca” la incidencia y el 8,9% que “Casi nada”. En el otro extremo, el 17,5% indicó que incide “Mucho” y el 10,8% se manifestó “Indiferente”. El 12,9% restante manifestó no saber o bien no respondió.

El 33,2% de los informantes indicaron que “Tener más edad” incide “Nada” en una actitud arriesgada en la faena. El 16,9% sostuvo que incide “Poco” y el 11,4% que incide “Casi nada”. Por otra parte, el 12% opina que incide “Mucho” y el 11,1% se manifestó “Indiferente”. El 15,4% restante manifestó no saber o no respondió.

Respecto a la característica “Tener menor experiencia”, el 48,9% indicó que incide “Mucho”. Por el contrario, el 18,2% determinó que incide “Poco”, el 10,8% que incide “Nada” y el 6,2% “Casi nada”. El 5,8% de los casos se manifestó “Indiferente” y el 10,2% señaló no saber o no respondió.

Por último, mientras el 29,5% determinó que “Tener mayor experiencia” incide “Mucho” en una actitud arriesgada en la faena, el 23,4% indicó que incide “Nada”, el 13,8% que “Casi nada” y el 11,1% que “Poco”. Además, el 8,9% se manifestó “Indiferente”. El 13,2% restante señaló no saber, o bien no respondió.

Tabla N°36. Distribución de la opinión sobre el modo en que se abordan los riesgos psicosociales.

Modo de abordar los riesgos psicosociales	N°	%
Aplicando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21	166	51,1
A través del ART	51	15,7
La empresa no los aborda	34	10,5
No sabe/No responde	73	22,5
Otro	1	0,3
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°36 permite apreciar que el 51,1% de los trabajadores indicó que en su empresa abordan los riesgos psicosociales “Aplicando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21”, en tanto que el 15,7% señaló que lo hacen “A través del ART”. Por otra parte, el 10,5% indicó que los riesgos psicosociales “La empresa no los aborda” y sólo un 0,3% señaló que se abordan de “Otro” modo. El 22,5% manifestó no saber o bien no respondió.

Tabla N°37. Distribución de la opinión sobre la difusión de los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21.

Conoce los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21	N°	%
Si	184	56,6
No	45	13,8
No recuerdo/No sé	63	19,4
No responde	33	10,2
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Posteriormente, se indagó acerca de la difusión de los resultados del Cuestionario SUCESO-ISTAS 21. Al respecto la Tabla N°37 indica que la mayoría, es decir el 56,6% de los trabajadores indicó que su empresa “Sí” les dieron a conocer los resultados de la mencionada encuesta. El 13,8% indicó que definitivamente su empresa “No” les daba a conocer dichos resultados. El 19,4% manifestó no recordarlo o no saber y el 10,2% restante no respondió.

Tabla N°38. Distribución de la opinión sobre la utilidad del cuestionario SUSESO-ISTAS 21.

Utilidad SUSESO-ISTAS 21	N°	%
Si	172	52,9
No	27	8,3
No sabe/No responde	126	38,8
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

También se indagó acerca de la opinión de los trabajadores respecto de la utilidad de los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21. De acuerdo a la Tabla N°38, el 52,9% considera que fueron útiles para la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en su empresa. Por otra parte, el 8,3% restante señaló que dichos resultados no fueron útiles y un 38,8% indicó no saber o no respondió

5.2. Procesos de gestión

5.2.1. Procesos de gestión en el grupo Línea de Mando.

5.2.1.1. Forma en que se gestiona la seguridad.

▲ Empresa contratista

La gestión de la seguridad de una empresa se encuentra conformada por un personal competente en el área y múltiples elementos que contribuyen a diario en el fortalecimiento de ésta. Lo evidente, es que existe un constante y fuerte compromiso de parte de la Línea de Mando para mejorar y actualizar las actividades y herramientas que contribuyen en el proceso de gestión.

Diariamente y desde el inicio de la jornada, los cargos correspondientes a la Línea de Mando realizan una rutina de actividades regida por el programa preventivo. Todas las empresas contratistas inician su jornada laboral en la mañana con una Charla Operacional en la que participan todos los trabajadores, allí planifican las actividades del día o se conversan temas específicos de seguridad. Luego, para que los operadores puedan ingresar al área de trabajo, el administrador de contrato realiza un permiso de trabajo que debe ser firmado por el jefe de área. Posteriormente, viene el proceso de

documentación, en el que se llena una serie de formularios que identifican los riesgos asociados a la labor, cómo controlarlos y se inspeccionan las condiciones en las que se encuentra tanto el lugar como los equipos y máquinas. El rol de la jefatura en estas instancias es coordinar con el resto de la Línea de Mando, tanto de su empresa como con la empresa mandante, supervisar, apoyar y velar por la seguridad y sus procesos durante toda la jornada laboral, tanto en terreno como administrativamente.

Nosotros partimos con una charla de 5 minutos ¿ya? con todos los trabajadores en la mañana, la idea es que si tenemos las actividades claras, porque dependemos de lo que pida CODELCO, o el mandante. Si las tenemos claras hablamos de ese trabajo que vamos a realizar y cómo lo vamos a planificar, o sea lo planificamos y hacemos una charla antes. De ahí salimos con la idea clara de lo que vamos a hacer y los equipos como los vamos a hacer...Después de eso, nosotros hacemos un permiso de trabajo y ese permiso de trabajo lo tiene que firmar el jefe del área. Entonces nosotros le damos aviso a él y él nos firma el permiso y nos dice “ok. *Están autorizados para ingresar al área, a tal horno*”. Entonces él ya sabe que vamos a entrar a tal hora y vamos a hacer que tarea. Ese es el segundo paso. Tercer paso, en el área de trabajo hacemos una ART. La ART es una herramienta en la cual te dice, te muestra todos los riesgos críticos que están asociados, o que se pueden asociar a esa tarea ¿ya? Vemos el entorno en el cual vamos a trabajar, si hay alguna condición que sea insegura, tomar las medidas de control. Cada riesgo crítico que esté asociado a esa tarea tiene una medida de control. Entonces la tenemos que aplicar, si vemos que hay algo que se escapa, o no lo podemos controlar, nosotros detenemos el trabajo, entonces esa herramienta es muy valiosa, la ART. Después de eso, ya recién empezamos a hacer los trabajos ¿ya? Ahora si es que hay maniobras, hacemos el check-list de las maniobras, de los equipos a subir (...). Es una pila de actividades antes de. Son herramientas que son valiosas y que han hecho que la accidentabilidad, hasta el 6 de marzo, haya sido cero. (Entrevista n° 20. Línea de Mando).

En cuanto a las instancias y herramientas utilizadas por la Línea de Mando para la gestión de la seguridad, se encuentran las Charlas Operacionales y una serie de documentos, como: el Análisis de Riesgos del Trabajo (ART), *Check List*, permiso de trabajo, entre otros. Estas herramientas son de formato único y están establecidos y solicitados por la normativa de la empresa mandante.

Todos los días, todos los trabajadores...Está establecido por norma de CODELCO, todos los documentos que se tienen que hacer, que son: Todos los días se tiene que realizar una charla de cinco minutos, un Análisis de Riesgo en la Tarea y el check-list del equipo. Aparte de todas esas cosas, nosotros también...nosotros como empresa independiente tenemos también un check-list de fatiga y somnolencia. Como nuestros trabajadores también solamente operan equipos, le agregamos también un check-list de fatiga y somnolencia, independiente que igual la ART te consulta. Nosotros además de eso tenemos otro tipo de check-list para poder registrar eso en nuestro trabajo. (Entrevista n° 23. Línea de Mando).

Uno de los instrumentos más destacado por la jefatura es el ART, que es un procedimiento documentado que realiza el trabajador por cada tarea que

realiza. En dicho documento el operario identifica, evalúa y controla todos los riesgos potenciales físicos y psicosociales que pueden presentarse en una tarea particular. Si la tarea la realiza una cuadrilla, el ART se completa en conjunto con el grupo, y si el trabajador opera un equipo, la realiza de forma individual.

En la mañana, el trabajador llega, se cambia ropa, participa de la charla, luego llega al estacionamiento donde está la maquinaria y revisa el equipo, le hace una lista de chequeo, verifica con una lista de chequeo. Una vez que lo verifica, se va a terreno. Cuando está en terreno él hace una ART de los peligros que pueda tener ¿ya? Ahí hace una serie de consultas que vienen en la ART, por ejemplo, si está en condiciones físicas y psicológicas, si porta sus documentos. Y ahí después viene la otra parte que él completa con lo que es el análisis de riesgo, o sea, la tarea que va a hacer, a qué peligros está expuesto o de qué forma se puede accidentar y cuáles son las medidas de control que va a utilizar para no accidentarse. Eso es y eso lo completa. Es totalmente autónomo el trabajador al hacerlo. A él se le dan los lineamientos en base a riesgos críticos a estándar de control de fatalidad, se le da un lineamiento pero él es el que con sus propias palabras completa la ART y la hace en terreno. (Entrevista n° 18. Línea de Mando).

En lo que respecta al personal, el supervisor trabaja tanto en terreno como administrativamente, por lo que está en una constante supervisión de las conductas en terreno, advirtiendo en el caso que sea necesario las instancias en que los EPP no son utilizados correctamente. De este modo, concientiza e inculca la importancia que tiene el uso de estos elementos de protección.

(...) entonces, o cada vez que veo que no están cumpliendo con algún tipo de utilización de EPP básico, se lo hago saber, para que ellos...Pero también con el objetivo que ellos entiendan que es lo que puede provocar no usar esos EPP. (Entrevista n°6. Línea de Mando).

Sumado a lo anterior, un apoyo importante en la gestión de la seguridad es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, reafirmando esta instancia como una de las principales herramientas de gestión preventiva que tienen las empresas y los trabajadores.

Pero hay instancias, hay muchas instancias para abordar temas de prevención y muchas herramientas también que utilizamos y una de esas es el Comité Paritario (...). (Entrevista n° 22. Línea de Mando).

▲ **Riesgos psicosociales.**

Según lo manifestado por la Línea de Mando, en lo que respecta a seguridad, se enfatizan principalmente los riesgos físicos sobre los psicosociales. Los riesgos psicosociales son medidos a través de dos instrumentos, el cuestionario SUSESO/ISTAS 21, diseñado especialmente para medir los

riesgos psicosociales, y el ART, que mide todos los riesgos potenciales en el trabajo, incluyendo los psicosociales.

Mira yo ahora hace poco evalué los riesgos psicosociales y todavía no estoy en los resultados, pero ahí estamos viéndolo. (...) Los evalué por la plataforma. (...) Ahora se hace todo por internet, por un código que le dan a los trabajadores. Tú imprimes el código y se le pasa al azar a cada uno. Él se mete desde su casa o aquí mismo tenemos computadores para los trabajadores y ahí van. (...) Son encuestas, las ISTAS 21, las SUSESO ISTAS 21. (...) Se supone que eso después te da un porcentaje, un gráfico si la empresa está expuesta a riesgo psicosocial o no y dependiendo de eso tienes que volver a reevaluar cada tres meses, cada tres años o cada no sé cuánto es lo otro, pero hasta el momento no. (Entrevista n° 22. Línea de Mando).

En cuanto a los resultados del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 aplicado en algunas empresas, se identificó la doble presencia como el riesgo psicosocial más relevante en los trabajadores. Debido a esto, es que la jefatura enfatizó en ello, intentando que el trabajador concilie la carga familiar-doméstica con las labores en faena para que logre un mayor control sobre ellas, y así evitar todo tipo de distracción y por consiguiente, riesgos.

Sí, ahora como ya estábamos dentro del plazo, realizamos las encuestas psicosociales y bueno, por la experiencia anterior, como lo que más sale es la doble presencia, como son más mujeres, dentro del servicio de alimentación, muchas son dueñas de casa, tienen hijos, entonces esa es como un punto crítico (...). (Entrevista n° 24. Línea de Mando).

En este punto, destaca la labor que realiza la jefatura para sobrellevar la doble presencia en los trabajadores. Si bien manifiestan que sólo se aplica el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 y el ART, la Línea de Mando se ocupa del bienestar de los trabajadores desde la observación y conversación constante, evitando que estos, en el caso que no se encuentren en condiciones óptimas, operen maquinaria para evitar peligros y con ello, algún accidente. Dentro de estos casos, destaca el de una prevencionista de riesgo que ocupa un rol más bien maternal para ocuparse de este tema.

¿En el ámbito psicosocial? Bueno es que va más de un tema personal, no como empresa. Yo intento, no sé po' si lo veo diferente al trabajador "*¿qué le pasó? Venga a la oficina*" "*qué le paso, cuénteme*". Por eso te digo, intento ser como mamá o como amiga de ellos "*pero qué le paso?*" "*no, nada*". Después llegan "*no, que este problema tuve en la familia, en esto*". Entonces yo intento llamar al supervisor general así como por debajo y decirle "*oye, no sé, ojo ahí, no lo mandes a operar la máquina porque tuvo este problema*". O pa' que él, si está operando, pa' que el supervisor esté ojo ahí, todo el rato con ellos, pero así como empresa más que la SUSESO ISTAS no, nada más. (Entrevista n° 22. Línea de Mando).

5.2.1.2. Programa de prevención.

En cuanto al programa preventivo, las empresas constan de uno propio y uno asignado por la empresa mandante o Comité Paritario, el cual es gestionado por el área de prevención, en conjunto con supervisores y administrador de contrato, de cada empresa contratista. En dicho programa se establece un protocolo sobre los procesos en cuanto a la gestión preventiva, reglamentando los roles, obligaciones y derechos de todos los trabajadores de la empresa.

Supervisores y capataces manifiestan que no tienen mayor incidencia en el programa preventivo, pero deben adherirse a la normativa y velar por el cumplimiento de ésta a través de la documentación delegada.

Sí, tenemos un programa preventivo y tenemos también un programa por contrato, un programa de prevención ¿ya? Cada supervisor, cada administrador también tiene uno... Hay tareas que tienen que hacer mensualmente, hay un programa PAES, un programa de actividades que van dirigidos también a la prevención, en la cual, por ejemplo yo tengo que hacer una serie de actividades mensuales, que las tengo que subir al sistema, que son chequeos de la ART que tengo que realizar, capacitaciones, charlas, contacto con la gente, en la cual tengo que evidenciar, no solamente decirlo, evidenciarlo que estuve ahí, hacer check-list de algún equipo. Así que son todas herramientas que apoyan a la prevención. (Entrevista n° 20. Línea de Mando).

Por otro lado, no existe claridad respecto a la cercanía que tienen los trabajadores con dicho programa, algunos creen que los operarios sí están en conocimiento de su existencia, pero el contenido de éste es difuso, por lo que no se puede afirmar si lo conocen en profundidad. En base a esto, la Línea de Mando es la encargada de darlo a conocer a sus trabajadores en instancias formales como las Charlas Operacionales, o instancias informales como conversaciones en terreno, lo cual es reforzado cada cierto tiempo a modo de precaución, aunque aseguran que puede que éste no sea recordado como tal por todos los operadores.

Sí, en la misma charla se va comentando. Pero es difícil a lo mejor preguntarle a un trabajador que se acuerde del programa, pero es conocido y además que es auditado, o sea nosotros también tenemos auditorías en terreno acá, por parte del mandante y también les hacen preguntas a los trabajadores. (Entrevista n° 24. Línea de Mando).

La Línea de Mando manifiesta que los trabajadores conocen y comprenden la finalidad del programa de prevención. Conocen y sienten la importancia que tiene el cumplimiento de cada proceso de gestión, sus actividades y procesos documentales.

Claro, ellos saben por qué tienen que hacer la ART y entienden que es para identificar los peligros y saben que las charlas de la mañana son de conversa para poder tocar temas de

seguridad y que todos estemos canalizados y coordinados para poder trabajar. (Entrevista nº 21. Línea de Mando).

▲ Actitud de los trabajadores.

La jefatura entrevistada identifica dos perfiles de trabajadores en lo que respecta a su actitud hacia la seguridad. Un primer grupo se caracteriza por demostrar conductas seguras, son trabajadores que se encuentran interiorizados con el tema de la seguridad y son conscientes de los riesgos a los que se ven expuestos en su faena, por lo tanto, para ellos es importante la gestión, su programa y todas las herramientas entregadas por la Línea de Mando para fortalecer la seguridad.

Yo creo que hay como una cultura bien arraigada en los trabajadores. La mitad yo creo que es de la empresa saliente y también hay otra mitad que son nuevos ¿ya? Entonces yo veo que los más antiguos, los que ya venían del contrato anterior, comentan a los trabajadores nuevos, no sé po' por ejemplo, atenciones primarias que han pasado antiguamente "oye, *ten cuidado con esto*" "*mira que el otro día pasó esto*" Hay como una cultura preventiva de parte de los trabajadores. (Entrevista nº 24. Línea de Mando).

Por otro lado, un segundo grupo de trabajadores se caracteriza por no estar interiorizados con los procesos de gestión de seguridad actuales, no visibilizan en su totalidad la cantidad de riesgos a los que se encuentran expuestos a corto y mediano plazo. En su gran mayoría, son trabajadores de una edad avanzada, que llevan una gran cantidad de años trabajando en faenas mineras, y que debido a su antigua formación respecto a la seguridad, los instrumentos, charlas y personal a disposición para fortalecer la seguridad, les parece innecesario y hasta entorpecedor para realizar su trabajo.

(...) Pero hay otro tipo de personas que ya viene con la mentalidad que se trabajaba antes, que el prevencionista viene a puro trabar los trabajos, a complicar. Entonces, yo creo que hay dos tipos de persona y esas personas que todavía no están concientizadas hay que tratar de ir concientizando. Yo creo que igual ahora, por lo menos en la planta, ha habido una mejora en cuanto a la disposición de las personas a la entrega de información de todo lo que tiene que ver con prevención de riesgo. (Entrevista nº 6. Línea de Mando).

Sumado a lo anterior, la jefatura identifica un tercer grupo, en el que se cuentan menos trabajadores. Este grupo se caracteriza por trabajadores dispuestos a realizar sus labores, inclusive cuando éstas o el lugar donde se encuentran trabajando no presenta las condiciones adecuadas, poniendo en riesgo su

seguridad y salud. Esto puede deberse a factores como la responsabilidad, no demostrar una mala imagen ante la Línea de Mando o porque el criterio de seguridad es distinto al resto de sus compañeros, por lo que su disposición a trabajar ante condiciones de riesgo es mayor.

Entonces nosotros tratamos de que si un conductor está enfermo, ellos nos llaman y todo, pero hay personas que, literalmente, si tú no les dices "*oye tú no estás en condiciones*", no se dan cuenta, entonces de repente manejan mucho más el tema de la responsabilidad, que tampoco es malo. (Entrevista nº 33. Línea de Mando).

5.2.1.3. Opinión sobre la gestión preventiva.

▲ Empresa contratista.

En cuanto a cómo creen que se aborda la seguridad en su empresa, en su totalidad la Línea de Mando cree que se maneja bien, que los casos de emergencia son afrontados de forma óptima y se sienten conformes en cuanto a la gestión de ella. Uno de los indicadores que la Línea de Mando identifica para argumentar que la seguridad se gestiona bien en su empresa, es la cantidad de accidentes, destacando que la mayoría de ellos no los ha tenido, con excepción de un caso.

Hasta el 6 de marzo habíamos hecho una gestión extraordinaria...extraordinaria y destacados acá, fuimos destacados y...ese accidente no quita que sigamos haciendo las cosas bien, por el contrario, vamos a seguir y de la misma forma, creemos que pasó por otras cosas el accidente, como organización estábamos haciendo las cosas bien. (Entrevista nº 22. Línea de Mando).

Sin embargo, a pesar de que opera de buena forma y reconocen la preocupación de quienes gestionan la prevención, la jefatura manifiesta que la gestión nunca es suficiente, sino más bien se configura como un proceso que se encuentra en constante cambio y, por lo tanto, en permanente actualización.

Eh súper bien, si bien siempre falta algo y siempre va a faltar algo, eh... creo que... tenemos un área de prevención que es súper incisivo, siempre me está diciendo cosas, y... siempre me está recordando, siempre me está avisando. Entonces por lo mismo, siempre estamos actualizados, y no, no, notamos qué es lo que está pasando en este minuto o averiguando, no sé, siempre estamos tratando de estar al día, con todo, en tanto lo documental como en otro tipo de cosas. (Entrevista nº39. Línea de Mando).

La jefatura reconoce que una de las principales falencias en el sistema de gestión es que, si bien existe una preocupación, el modo en que se efectúa la prevención enfatiza el tema burocrático en conjunto con la documentación exigida por la empresa mandante, pues ésta es útil como respaldo ante

cualquier accidente o incidente. No obstante, la rutina de realizar a diario los ART (Análisis de Riesgo de la Tarea) y otros documentos, provoca que el trabajador no se haga consciente realmente de los peligros a los que se ve expuestos, pues finalmente se desvirtúa, transformándose en un proceso rutinario y mecánico.

Dicen *“pa qué tanto papel si me voy a accidentar igual”*. Les digo *“sí, pero está tomando usted las medidas necesarias con todos estos papeles para que no le pase aquello po”*. Pero eso también cuesta cambiarle un poco el *switch*, pero también me pongo en el lado de ellos, que vas al trabajo, aquí por ejemplo somos al llamado, puedo estar aquí ah ya, la grúa, *“urgente, necesita un cambio de motor”* tú sabes cómo es CODELCO *“urgente, urgente”*. Entonces vamos, y imagínate el viejito tiene que llenar siete papeles, entonces eso lo atrasa ¿cachai? entonces empieza como *“pucha, por qué tanto papel”*. (Entrevista n° 21. Línea de Mando).

▲ Empresa mandante.

La Línea de Mando expresa que la gestión de la prevención en la empresa mandante es eficiente, que existe una preocupación constante y que valoran la seguridad por sobre la producción.

También, o sea CODELCO siempre está recalcando que, uno dentro de sus primeros requisitos es el autocuidado, que lo más importante es que uno llegue todos los días sano a la casa, antes de la producción, antes de realizar un trabajo siempre es importante la prevención. (Entrevista n° 6. Línea de Mando).

A diferencia de lo expresado anteriormente, otra parte de la Línea de Mando manifiesta que existe una diferencia latente respecto a las exigencias que aplica la empresa mandante a las empresas contratistas. En base a esto, la empresa mandante sería menos estricta con sus trabajadores de planta y pondría su foco de atención en la seguridad de las empresas contratistas.

Antiguamente, se hacía una auditoría a todas las empresas contratistas y no se le hacía a CODELCO. Ese ya es un factor extraño, que se le hagan auditorías de seguridad a la mitad de las empresas, siendo que la mandante es la primera que debería demostrar el ejemplo, claramente. Eh, qué más, el tema de los hallazgos por ejemplo de la auditoría, que las empresas contratistas salieron bien, CODELCO salió mal. Solamente así se demuestra realmente quién sabe y quién no po', si es una auditoría po', eso, eso es lo que busca, el objetivo principal es poder demostrar cómo están los temas. Entonces de que debe haber una diferencia. De que hoy en día se están poniendo mucho más pesados se nota también y ellos están aplicando mucha más prevención. Claramente se ve que hay un trabajo de por medio para poder mejorar esto, pero claramente también se nota que ahí debe haber una diferencia y que las empresas contratistas saben más. (Entrevista n° 23. Línea de Mando).

Parte de la jefatura expresa que en la empresa mandante predomina la producción por sobre la seguridad y que se produce una discordancia entre el

discurso emitido por la Línea de Mando de la mandante y su actuar, acentuándose en los cargos de mando medio.

Mira, hay, primero hay un... el discurso de gerente, que tiene toda la Línea de Mando, claramente es la seguridad antes que la producción, pero cuando tú vas a terreno y ves los mandos medios, cambia totalmente porque en los mandos medios está la producción y después la seguridad. (...) Es como una tranca para la producción, ellos quieren producir, producir. (Entrevista n° 18. Línea de Mando).

En lo que respecta al lenguaje en temas de seguridad, la jefatura afirma que comparten los mismos códigos, por lo tanto, no hay problemas en cuanto a la comunicación entre las empresas contratistas y la mandante.

Sí, yo creo que sí, de hecho se ve en las reuniones y más o menos todos andan a la par y de hecho, aparte de la gente de prevención, siempre ... nosotros nos juntamos con prevenicionistas de la otra empresa pa' ir a almorzar. Cuando estamos almorzando en la hora de colación, siempre conversamos de los temas, entonces ahí es un idioma generalizado en la división. No sé si en otras divisiones será así, pero aquí todos los prevenicionistas hablamos el mismo idioma. (Entrevista n° 18. Línea de Mando).

5.2.2. Procesos de gestión en el grupo técnico-profesional.

5.2.2.1. Forma en que se gestiona la prevención.

▲ Empresa contratista.

En el intento por conocer la opinión de los trabajadores sobre el proceso de gestión de la prevención, se les consultó respecto de cómo consideraban la forma en que la empresa contratista realiza este proceso. La mayoría de los trabajadores considera que en dicha empresa, se gestiona adecuadamente la prevención. Esa adecuada gestión se debería al desempeño del prevenicionista, a la información recibida, o bien debido a lo reglamentado que está el sistema, de tal modo que obedeciendo la norma, se logra una mayor seguridad.

Eh... primero que nada, acatamos las reglas de aquí de la empresa en CODELCO... Hay un protocolo de seguridad, y... además de eso tenemos una prevenicionista, la cual está asesorando de que lo cumplamos. Asiste a las charlas al momento de... capacitación ella es la que nos guía. (Entrevistas n°43. Técnico-profesional).

Pero también hay casos en que los trabajadores piensan que la gestión de la prevención de la empresa contratista es limitada, ya que hay aspectos que no dependen de ella sino de la empresa mandante, como ocurre con la

infraestructura. Debido a que la división es antigua, hay instalaciones que deberían repararse o modernizarse, pero estas obras no se han realizado hasta este momento, lo que implica condiciones inseguras para el desarrollo de las tareas.

Como por mi empresa, yo creo que ... hay cosas, por ejemplo, implementación, EPP, hasta procedimientos y mantener algunas cosas importantes para la prevención, lo hacen. El tema es que, como empresa contratista nosotros estamos muy limitados, nosotros no podemos afectar completamente por parte de prevención a la seguridad. Hay cosas que, como contratistas no podemos mejorar. Como infraestructura. ...Por ejemplo, yo trabajo en refinería y fundición, hay dreiting, en el piso, hay fuga...que es como cuando está el piso elevado, el dreiting, podría ser condiciones de fuga de cañería, cosas así ...porque esta es una planta muy antigua, entonces que son normal, pero no es que sea correcto, no debería tener una cañería una fuga. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

Por otra parte, también hay casos en que los trabajadores piensan que la gestión de la prevención es difícil para las empresas contratistas, debido a que la mandante no cumple con la normativa que les exige a ellas. Esto tendría un efecto negativo tanto para la seguridad, como para la moral del trabajador.

Bien, todo bien...Pero...a veces es medio complejo. Sí, porque se dice una cosa y después se hace otra. Por ejemplo, a nosotros nos dicen "anden con respirador en toda la planta", pero a veces hay una emergencia y llegan los cascos blancos allá a la planta de ácido y uno los ve, todos sin trompa. ¿Me entiende usted? Sin trompa, o se meten de repente a partes donde hay contacto con ácido directo y tenís las cañerías al lado que circula el ácido y jno, andan sin traje! O sea, todo muy a la ligera. Hablan de...que debe ser todo con calma, eso dicen los de seguridad pero llega el momento que hay una emergencia y te empiezan a apurar, entonces uno tiene que ahí calmarse. (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

5.2.2.2. Programa de prevención.

También se averiguó si los trabajadores consideraban que la empresa en la que trabajan cuenta con un programa de prevención. La gran mayoría de los informantes opina que efectivamente en su empresa existe tal programa. Entre los argumentos utilizados destacan: la labor del prevencionista, el hecho de contar con un reglamento de prevención, el equipamiento utilizado y los exámenes de salud a los que son sometidos.

Sí, hay un programa preventivo, sobre todo en cuanto a los respiradores. El plan de prevención en cuanto a respiradores es muy importante... Por ejemplo un caso específico del uso de los respiradores porque aquí hay mucha polución y gas. Yo que estoy en fundición y en refinería hay principalmente arsénico, que...una alta cantidad, entonces los respiradores se tapan muy rápido. Hay un tiempo, como cada tres meses deberíamos cambiarlos sí o sí y si se tapan antes, se cambian. Sobre todo los muchachos que trabajan en la planta de secado que ahí hay sílice, allá los respiradores no duran, no duran nada. Entonces eso, como un plan así como algo que sea como cronogramado, con tiempo, eh podría ser eso. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

Por otra parte, además de reconocer la existencia de un programa de prevención, la mayoría de los trabajadores declara que dicho programa es conocido por todos ellos. Ese conocimiento se habría difundido a través de las charlas diarias y las capacitaciones.

Sí. Por ejemplo...estamos haciendo siempre como cursos con el IST de... manejo de herramientas...el uso de extintores y todo ese tipo de cosas. Igual hay muchos cursos más, que siempre hacemos. Además que siempre, como le decía anteriormente, un prevencionista siempre está manteniendo al día, ...si cambia una ley o hay una ley nueva de seguridad o que nos involucre a nosotros en nuestro trabajo. Siempre como que nos está inculcando de cosas nuevas. (Entrevista n° 52. Técnico-profesional).

También se opina que existe una gran motivación para seguir el programa de prevención de la empresa, por cuanto hay una familia que los espera en casa y también hay disponibilidad de los elementos de protección personal.

Poder llegar a la casa de vuelta, siempre estamos tratando de que nunca nos pase un accidente, eso es lo que uno siempre está pensando. Entonces uno a veces hace hincapié en la seguridad, en vez de hacer sólo el trabajo, si sé que me voy a caer mejor me pongo el cinturón... (Entrevista n° 44. Técnico-profesional).

5.2.2.3. Opinión sobre la gestión preventiva.

Además, se intentó conocer las opiniones que sostienen los trabajadores respecto de cómo se gestiona la prevención en la empresa contratista en la que trabajan y en la empresa mandante. Al respecto, algunos de ellos, enfatizan la forma en que se relaciona la empresa contratista con la mandante, proceso que se efectúa a través de un sistema normativo que una de ellas impone y la otra debe obedecer como parte del contrato. En la medida que la empresa contratista cumpla con la normativa estipulada, todo marcha sin problemas.

La empresa mandante da las pautas y uno tiene que aplicarlas ¿ya? Hay cosas, a lo mejor detalles que se pueden mejorar. Como todo va cambiando, hay equipos nuevos de repente, que pueden influir hasta el estado de ánimo de los mismos trabajadores. Todo eso...se puede mejorar pero cuando...te dan las pautas, te dan las directrices, uno si se enmarca dentro de eso funciona bien ¿ya? Pero de repente el sistema falla ¿ya? Por un descuido de cualquier persona...por eso uno tiene que estar atento, siempre tiene que andar atento. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

La mayoría de los trabajadores muestra una opinión positiva respecto de la forma en que se gestiona la prevención en la empresa para la que trabajan, ya que dicha empresa recibe una adecuada asesoría en prevención.

Yo sí, yo encuentro que está bien, el prevencionista que tenemos es exigente, no le importa que el jefe se enoje, eso es lo bueno de que no nos falta nada. (Entrevista n° 16. Técnico-profesional).

Sin embargo, hay casos en que los trabajadores declaran no tener opinión debido a que en su faena no se establece relación con la empresa mandante, ya que cualquier comunicación debe realizarse a través del administrador de contrato.

Es que yo lo solicito a través de mi administrador de contrato. ¿Ya? cualquier cosa que yo necesite, es mi administrador de contrato, si él no me lo puede satisfacer como empresa independiente, lo solicita a un nivel más alto y lo solicita al administrador de contrato de la mandante. O sea hay un conducto regular a no ser que sea una emergencia o...que...el administrador de contrato no esté y hay una emergencia grande, yo ahí puedo hacer ese contacto directo, pero también tengo que informarle a mi supervisor. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

En otros casos, los trabajadores opinan que para la empresa contratista es difícil gestionar la prevención de una manera adecuada, por cuanto la empresa mandante no cumple con proporcionar instalaciones de calidad, debido a la antigüedad de la planta.

La infraestructura para... seguir la producción y ellos no garantizan nada y nos ha pasado, sobre todo en refinería En refinería, sobre todo en el subterráneo, que hay un lado en el subterráneo que se inunda, por lo general, entonces tenemos que, de repente mover tablonces y cosas así, cosa que no debería, porque son endebles. (Entrevista n°8. Técnico-profesional).

Pero también hay otras voces que manifiestan una opinión positiva respecto a la forma en que la empresa mandante gestiona la prevención, considerando que todo se lleva a cabo de buena forma y que la prevención es una prioridad en su desempeño.

Pero en el laboratorio hay personas que están al lado de nosotros que son de CODELCO y sí también están atentos. El tema de la prevención acá en CODELCO es súper importante y, siempre atentos a eso... a que no hayan accidentes. De hecho, en el laboratorio casi nunca hay accidentes, a pesar de que trabajan con hartas cosas, ácido y cosas así y no, no hay muchos accidentes. (Entrevistas n° 12. Técnico-profesional).

Como contrapartida, también hay personas que manifiestan una opinión negativa respecto de la forma en que la empresa mandante gestiona la prevención, especialmente debido a la posición de privilegio respecto de normas preventivas, las que no estarían siendo cumplidas en la medida que se lo exigen a las empresas contratistas.

Acá siempre ocurre lo mismo, porque siempre están llamando la atención a los contratistas. Incluso en los accidentes también, y yo me he dado cuenta que cuando hay un accidente acá, por parte del personal de CODELCO, como que se baja el perfil de la situación. Entonces, porque en las charlas de las mañanas se dan los incidentes, por ejemplo, no sé, una persona se cayó acá en la refinería y se dobló el tobillo, cualquier tipo de cosa y ponen ahí... en investigación, entonces nunca más nadie sabe que pasó. Y cuando hay un accidente por parte de las empresas contratistas, hay un informe completo de qué estaba haciendo, y por qué a esa hora, y en qué condiciones estaba y todo, hay un todo cuento que pasa. (Entrevista n° 44. Técnico-profesional).

Algunos trabajadores también tienen opiniones respecto de cómo podría mejorar la gestión de la prevención en su propia empresa. Estas ideas apuntan a tener mayor cuidado con los daños en la salud que se van generando en el largo plazo o enfermedades profesionales.

Yo creo que... más que seguridad de un EPP, quizás entregar como mejores herramientas quizás. Porque el EPP, no sé, el casco me puede proteger de que me caiga algo en la cabeza, pero quizás mover un carro de 2 ruedas, sin la tercera de puje, me va a producir un daño igual a un largo plazo que ponerme eso. Entonces quizás de repente uno puede ir incluyendo mejoras, para que al trabajador se le haga mucho más fácil su pega y eso quizás está como un poco débil. Claro, hay enfermedades que son a la larga. (Entrevista n° 40. Técnico-profesional).

Para otros, mejorar la gestión de la prevención en la empresa implicaría poner atención en el hecho que no todos los trabajadores están igualmente motivados para seguir la normativa preventiva, ya que no es tan fácil hacer notar a una trabajador que no está usando un equipamiento o está realizando una conducta insegura.

Se ven cosas...hechos que otras personas o un trabajador de otra empresa. No sé si no le tomarán la importancia de la seguridad, pero como que la pasan por alto, por así decirlo. Igual uno de repente ha visto acciones de otra empresa, otros trabajadores que están haciendo mal, pero uno al final, no es que no quisiera, pero no puedo ir y decirle "oye estai haciendo esto mal", porque no sé cómo va a reaccionar. (Entrevista n° 52. Técnico-profesional).

En otros casos, se opina que para la mejora en la gestión de la prevención, se debería trabajar sobre el hecho de que cuando hay un accidente, lo habitual es culpar al trabajador.

Se corta el hilo por lo más delgado y a veces se manipula eso, y siempre tiene la culpa el trabajador. Eso es lo que pasa en realidad...Puede tener, por ejemplo, todos los implementos pero puede que se escape algo, a lo mejor uno no se da cuenta de lo que hay atrás y choca con algo. Después te dicen que tenías que salir de ahí, te tenías que bajar y mirar para todos lados. Siempre pasa eso en realidad. (Entrevista n° 44. Técnico-profesional).

Otra propuesta referente a iniciativas que permitirían mejorar la gestión sugiere que el personal de planta, es decir, de la empresa mandante, asistiera a la

charla de cinco minutos que diariamente se realiza para los trabajadores de las empresas contratistas.

Yo creo que [CODELCO] podría así como mejorar, si también ellos son parte de nuestra charla de 5 minutos. (Entrevista n° 26. Técnico-profesional).

Por otra parte, hay quienes opinan que la tendencia es a la disminución de diferencias entre empresa mandante y empresa contratista en términos de prevención, ya que en ambos casos se estaría exigiendo el cumplimiento de los mismos estándares.

Estamos bajo la misma normativa. Nos regimos por la misma... más ahora que estamos regidos por el RESSO. Pero en aspectos de seguridad...ahora nos estamos equiparando con CODELCO. Yo sé que son estrictos, si pasó un accidente, yo sé que hay una investigación y eso puede perjudicar a la empresa contratista, se puede terminar el contrato por el tema de que no cumplan con los estándares de seguridad, si tiene mucho índice de accidentabilidad, por ejemplo. (Entrevista n° 48. Técnico-profesional).

5.2.3. Procesos de gestión en el grupo operadores.

5.2.3.1. Forma en que se gestiona la seguridad.

▲ Empresa contratista.

Las empresas contratistas, al igual que la empresa mandante, han implementado un sistema de gestión preventiva comprendida por distintas herramientas, elementos y actividades gestionadas por la Línea de Mando, con la finalidad de prevenir, ante posibles condiciones de riesgo, accidentes o incidentes.

Al comienzo de la jornada laboral, una de las primeras actividades que identifican los operarios como parte de la gestión preventiva, es la Charla Operacional. Éste es el primer punto de encuentro entre todos los trabajadores y la Línea de Mando.

Sí. Nosotros, por ejemplo, entramos en la mañana, a veces nos hablan de temas, o a veces también nos muestran en proyector los temas de seguridad, nos informan cuando se accidenta gente de aquí mismo de CODELCO. No si estamos bastante informados y todos los días en las charlas de nosotros hay un prevencionista que habla un tema. (Entrevista n°28. Operador).

Posterior a las charlas, cada trabajador se dirige a su lugar de trabajo donde deben revisar las condiciones en las que se encuentran los equipos y

herramientas que utilizarán y la del lugar en donde desarrollaran sus labores. En algunas ocasiones, los operadores trabajan en lugares estables y en otras, rotan de área según le destine su empresa o la empresa mandante. Al llegar a su puesto de trabajo, deben llenar una serie de documentos, entre esos se encuentra el Análisis de Riesgos del Trabajo (ART), el *Check List* y el permiso de trabajo, siendo éste el primero en realizar para luego ser firmado por la Línea de Mando de la empresa mandante al momento de llegar a sus lugares de destino.

Claro, llevamos registro de todas las charlas que hacemos al inicio de turno y obviamente la confección de la ART más nos reportamos, en este caso, a la empresa mandante que tienen que firmar un permiso de trabajo que es trabajo rutinario pero, lo hacemos todos los días. Ese es el permiso, partimos con el permiso de trabajo, confección de ART, charla de 5 minutos. (Entrevista n°17. Operador).

Posteriormente, los operadores completan el ART, que tiene por finalidad evaluar los riesgos a los que se ven expuestos en la tarea encomendada y a la vez identificar el modo más seguro para realizar dicha labor.

Después, cuando llegamos al área de trabajo, revisamos el equipo, niveles, cosas así, cosas mecánicas. Completamos nuestro Check list y nos vamos al área de trabajo y ahí después completamos nuestra ART de acuerdo al área que nos envíen, porque igual es como rotativo el lugar po', un día puedo yo ir a trabajar a tractor, otro día puedo trabajar en grúa horquilla. (Entrevista n°2. Operador).

El ART debe completarse por cada tarea que se realiza, pues ésta es específica para cada labor y se realiza en conjunto con el resto de los compañeros con los que realizará la tarea, de este modo se discuten grupalmente los riesgos a los que se ven expuestos.

Claro, se realiza ART por cada tarea, por ser si estamos en el horno, hacemos la ART pal' horno y las charlas pal' horno, y si nos sacan de ahí vamos a otro trabajo, tenemos que hacer otra ART. Otra... porque son diferentes áreas se puede decir, dentro de la misma, de la misma área que es fundición. Podemos estar en el horno, podemos venir a un convertidor, podemos ir al ST, así que pa' todo tenemos que hacer un papelito. (Entrevista n°35. Operador).

Luego que los operarios completan su ART, éste es revisado por la Línea de Mando, específicamente por el supervisor y prevencionista de riesgos. Estos realizan alcances a dicho documento y posterior a ello, comienzan a realizar su tarea.

Nosotros llegamos a terreno, veímos las condiciones del terreno, veímos cómo es el trabajo, si trabajamos con material, con cobre fundido, en planta de ácido con ácido y todas esas cosas, se hace la ART, se toman las precauciones y de ahí se llama al

supervisor pa' que el revise y firme. Después de eso, llega la prevencionista y te solicita los papeles. Tú se los pasas y ella te los revisa y si hay algo incorrecto, ahí te dice "Oye no, sabís que pucha, aquí estai' trabajando con tal, no sé po', con tal material y...", "ah ya, listo". Entonces ahí uno viene, para la pega, se rellenan los papeles y ahí se sigue adelante. (Entrevista nº15. Operador).

Como se mencionó anteriormente, el ART es un documento que se utiliza para detectar las condiciones en las que trabajaran los operadores. Si se identifica un escenario desfavorable para trabajar, se registra y luego los encargados de gestionar la prevención siguen el protocolo.

Claro, el supervisor tiene que firmar las ART, revisar y si hay algo que no corresponde, también hacerlo saber, no sé, algunas condiciones, ya sea del lugar de trabajo, nosotros se lo hacemos saber al encargado y él a la gente de mandante. Como usted dice, el conducto regular. Entonces yo tengo que hablar con mi supervisor y ellos hacen las gestiones con gerencia. (Entrevista nº34. Operador).

Por otro lado, en el caso de que algún operador necesite indumentaria, Elementos de Protección Personal (EPP) o conversar sobre algún tema puntual sobre prevención, recurren primeramente al prevencionista de riesgo para que éste realice las gestiones correspondientes.

Cuando necesitamos algo, nosotros primero le informamos a la prevencionista y la prevencionista le comunica a la prevencionista de CODELCO y ahí ella se acerca y ahí hablan con nosotros. (Entrevista nº1. Operador).

5.2.3.2. Programa de prevención.

Una parte importante de los operarios manifestaron que la gestión de la prevención responde a un programa. Algunos de ellos lo conocen de forma detallada y otros concluyen que éste existe debido a la rutina que se realiza a diario en torno a la seguridad. Dicho programa de prevención es una herramienta que permite que todos los trabajadores se encuentren interiorizados sobre las normativas, actividades y procesos a seguir en el desarrollo del accionar preventivo de riesgos laborales.

¿Si existe algún programa de prevención? Eh, bueno yo creo que tiene que haber programa en todos lados de prevención. No creo que sea así porque sí. Se hacen las cosas po', tiene que haber algo que maneje eso. (Entrevista nº10. Operador).

Gran parte de los operadores conocen el programa de prevención de forma detallada, el que ha sido socializado a través de distintas instancias, entre ellas, destacan las charlas.

Si po', todos lo conocen el programa de seguridad, porque a todos se les informa. Hacen una charla y dicen ya, éste es el plan de seguridad que tiene CODELCO, el que tenemos nosotros va conjuntamente con Codelco. *"En caso de un accidente, ¿ustedes saben a quién tienen que llamar?", "sí", "ya a quién hay que llamar", "77", "ya, listo, y después a quién tienen que llamar", "al supervisor, al prevencionista, el jefe encargado de contrato"* y ahí van llegando todos. (Entrevista n°30. Operador).

Debido a que los operadores se encuentran interiorizados con el programa de prevención de su empresa, conocen la finalidad de cada procedimiento, documento y herramienta que utiliza la Línea de Mando para gestionar la prevención, donde todos los trabajadores concuerdan y enfatizan sobre la importancia de que dicho programa exista.

5.2.3.3. Opinión sobre la gestión preventiva.

▲ Empresa contratista.

La gestión preventiva en las empresas contratistas es considerada por los operarios como eficiente, manifestando que se sienten conformes con ella y no hay mayores falencias que remediar. Los trabajadores identifican algunos factores cruciales que comprenden la gestión y estos son evaluados por ellos mismos como oportunos, como el apoyo de la Línea de Mando en sus decisiones, el abastecimiento de sus EPP, entre otros. Sumado a esto, la prevención en la gran mayoría de las empresas contratistas parece ser un valor fundamental e intransable.

No, o sea igual bien, siempre nos dan todo lo que queremos saber, o sea, si tú vai' y preguntai' una cosa, como nosotros tenemos una pura prevencionista, dos prevencionistas, pero una viene solo un día, que es asesora (...) entonces si tu vai y te dicen no sé, tú le preguntas a ellos y ellos como que te dan una charla entonces tú siempre quedaí' así bien conforme. (Entrevista n° 15. Operador).

Los operarios manifiestan que se sienten conformes con el modo en que se gestiona la prevención ya que su empresa tiene pocos o ningún accidente.

[La seguridad se gestiona] Bien. ¿Por qué? Con conciencia igual...porque siempre estamos hablando del tema, no hemos tenido accidentes, en ese sentido la N., que es la prevencionista, tiene la conciencia, el supervisor igual po'. (Entrevista n° 7. Operador).

Sin embargo, también hay operadores que manifiestan que la gestión preventiva en su empresa es deficiente, y que cuando ocurre algún problema

en torno a ello, la solución es lenta, más aún si depende en alguna medida de la empresa mandante o ésta es responsable en su solución.

Bueno, porque se sabe que esta empresa contratista da la solución que él tiene a recurso. Pero en el tema de soluciones, de rapidez no es muy bueno porque se hace una gestión larga. Mmm no siempre de buena forma se gestiona la seguridad, porque no todos estamos de acuerdo en algunas cosas, por ejemplo hay cosas que se aplazan mucho para solucionarse. (Entrevista nº 13. Operador).

Respecto a las prioridades de la empresa, los operarios manifestaron que se prioriza la seguridad por sobre la producción, o que en última instancia están a la par, por lo que no se sienten mayormente presionados por producir sin considerar aspectos básicos de prevención.

No, la seguridad siempre en la empresa contratista, sin seguridad no hay productividad. (Entrevista nº9. Operador).

▲ **Empresa mandante.**

En lo que respecta a la gestión de la prevención en la empresa mandante, una cantidad importante de operadores expresaron que se produce una discordancia entre el discurso de seguridad y la práctica. Para ellos, es evidente la desigualdad en el cumplimiento de las normativas a lo que respecta a la prevención, siendo la empresa mandante menos estricta con sus trabajadores de faena, aun cuando se encuentran expuestos a los mismos riesgos que los trabajadores de las empresas contratistas.

Porque uno ve que el mandante pueden andar en polera, short y chalas trabajando y nadie les dice nada y nosotros tenemos que andar vestidos como monos pa' poder hacer cosas. (...) No, el vestuario en relación a los trabajadores propios de ellos [empresa mandante]. Siempre están mirando pa' la vereda de nosotros. (Entrevista nº5. Operador)

Por otro lado, algunos operadores afirman que la empresa mandante no aporta en la prevención de las empresas contratistas, que no existe una injerencia directa de ésta, denotando preocupación por realizar actividades exclusivamente para sus trabajadores de planta, en lo que algunos operadores sostienen, debería responsabilizarse también por realizar actividades para los trabajadores contratistas.

No, porque CODELCO siempre está pendiente de la seguridad ante todo y ellos tienen más charlas, van a más actividades de seguridad, sus prevencionistas están siempre pendientes de todo, de cualquier incidencia de las empresas contratistas po'. Entonces

nosotros tenemos al contratista, al prevencionista de nosotros no más, aquí no, en la empresa mandante CODELCO son muchas más personas. De repente tú venís caminando en la calle, venís sin tu mascarilla y viene un prevencionista que es de CODELCO y te dice “*señorita, su mascarilla*”, “*señorita, sus lentes*”. Sin ser mi jefe, sin ser mi prevencionista. Entonces encuentro que es como distinta la situación. (Entrevista nº13. Operador).

En relación a las prioridades de la empresa mandante, casi la totalidad de los operarios expresaron que predomina la producción por sobre la seguridad, ejerciendo presión en sus trabajadores por realizar las labores, inclusive cuando no estén las condiciones óptimas para trabajar.

No, la producción, siempre, sobre todo en la refinería po’ todos los tiempos acotados, te dan cierta hora pa’ hacer la pega. La pega tiene un proceso po’, para nosotros, hay que hacer esto, esto y esto, pero no “*hácela’ así no más*”, “*déjala así no más, saltate estos pasos y hácela’ así, que tenemos’ que terminar luego pa’...*”. (Entrevista nº19. Operador).

Existe una apreciación compartida sobre la empresa mandante en cuanto a la transparencia de datos en lo que respecta a la accidentabilidad. Los operadores afirman que la mandante no evidencia los accidentes cuando ocurren en su faena, sin embargo, existe una tendencia por parte de ellos a derivar las responsabilidades en temas de seguridad a las empresas contratistas.

No, yo pienso que no, porque al final cuando hacen los *flash* y las encuestas siempre son empresas contratistas, nunca es CODELCO. O sea ¿nunca se accidentan ellos?, ¿nunca les pasa un accidente? No son inmortales, no sé, entonces yo sospecho, porque siempre son contratistas, entonces ahí te dai’ cuenta ¿cómo nunca ellos? (...) (Entrevista nº9. Operador).

Además, se sostiene que la empresa mandante exige más a las empresas contratistas en temas de prevención, considerando que la empresa mandante muchas veces infringe normas, tanto por Línea de Mando, como por operadores.

... Lo que he visto siempre es que se le hinca mucho el pie a los temas con los contratistas y muy directamente en lo que trabajo yo. Yo veo que muchas veces a nosotros nos exigen cosas, a veces tan simples como el cinturón de seguridad, algo tan simple como cuando me bajo del equipo, tengo que tener el equipo bloqueado y la gente de Codelco no lo hace. (Entrevista nº31. Operador).

En cuanto a las prioridades de la empresa mandante, algunos operadores afirman que ésta exige producción por sobre seguridad, ejerciendo presión a

las empresas contratistas para que éstas produzcan, desvalorizando muchas veces la integridad y salud de los trabajadores.

A nosotros siempre nos juega en contra el tema del horario. La exigencia es mucha y dan cortos plazos para realizar el trabajo... Y ahí uno tiene que andar corriendo. Y ahí es donde pasa principalmente, uno deja, se olvida del entorno y va realiza el trabajo y puede pasar algo. (...) Sí trabajamos bajo presión, mucho, porque son muy cortos los plazos que dan. (...) Sí, ellos, CODELCO son los que exigen. (Entrevista n°19. Operador).

VI. Jerarquías de autoridad entre los trabajadores.

Para entender las imágenes de autoridad, se consultó a los trabajadores sobre la persona que en su trabajo decide cuando se presenta una situación de riesgo. También se indagó acerca del uso de la Tarjeta Verde o negativa responsable, como mecanismo del que dispone el trabajador para enfrentar riesgos. Finalmente, en esta sección se preguntó acerca de la visión que tienen respecto del aporte del trabajador de la empresa mandante a la seguridad laboral

6.1. Persona que decide frente a una situación de riesgo.

Tabla N°39. Distribución de la opinión sobre quién decide frente a una situación de riesgo.

Quién decide ante el riesgo.	N°	%
El trabajador	209	64,3
La/el prevencionista de riesgo	37	11,4
El/la supervisor	35	10,8
El capataz	9	2,8
El/la administrador de contrato	15	4,6
Otro	14	4,3
No sabe/ No Responde	6	1,8
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a quién decide frente a una situación de riesgo, en la Tabla N°39 es posible observar que el 64,3% de los casos, señaló que es “el Trabajador” mismo la figura decisiva ante un evento riesgoso. En menor medida, el 11,4% señaló que es “La/el prevencionista de riesgo”, el 10,8% que es “El/la supervisora”, el 4,6% que es “El/la administrador de contrato” y el 2,8% indicó al “Capataz”.

6.2. Tarjeta verde.

En esta sección se indagó acerca del uso de la Tarjeta verde o negativa responsable, como mecanismo del que dispone el trabajador, como último recurso para enfrentar situaciones de riesgo.

Tabla N°40. Distribución del uso de la Tarjeta Verde.

Uso de tarjeta verde.	N°	%
Si	48	14,8
No	273	84,0
No sabe/No responde	4	1,2
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°40 muestra que el 84% de los trabajadores encuestados, indicó que no ha hecho uso de la Tarjeta Verde, mientras que sólo el 14,8% de los casos

señaló que sí la había usado. Por lo tanto, es posible afirmar que el uso de la tarjeta es evidentemente escaso.

Tabla N°41. Distribución de la razón por la que no se ha utilizado la Tarjeta Verde.

Razones por las que no ha utilizado la tarjeta verde	N°	%
Porque ha sentido presión de sus compañeros	3	0,9
Porque ha sentido presión de la línea de mando	18	5,5
Porque ha sentido presión de los trabajadores de la empresa mandante	14	4,3
Porque no lo ha necesitado, las condiciones para realizar la tarea son seguras	233	71,7
Otro	9	2,8
No sabe/No responde	48	14,8
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

El estudio consultó a los trabajadores sobre las razones por las que no han utilizado la Tarjeta Verde, a fin de paralizar la actividad laboral que están realizando cuando enfrenten alguna situación que consideren riesgosa. En ese sentido, en la Tabla N°41 se observa que en el 71,7% de los casos afirmaron que su falta de uso se debe a que “No lo ha necesitado, las condiciones para realizar la tarea son seguras”, siendo ésta la razón predominante del escaso uso de la Tarjeta Verde. Por otra parte, las otras tres razones guardan relación con la presión externa que perciben los trabajadores para no utilizar dicha tarjeta. Así, el 5,5% afirma que “Ha sentido presión de la línea de mando”, el 4,3% “Ha sentido presión de los trabajadores de la empresa mandante” y el 0,9% “Ha sentido presión de sus compañeros”. En definitiva, el 10,9% de los trabajadores encuestados afirma que no ha utilizado la Tarjeta Verde debido a alguna presión externa.

6.3. Cómo contribuye el trabajador de la empresa mandante al fortalecimiento de la seguridad en su empresa.

Para indagar acerca de la percepción que tienen los trabajadores de las empresas contratistas sobre la contribución de los trabajadores de la empresa mandante al fortalecimiento de la seguridad, se les solicitó se pronunciaran

respecto de 9 acciones, las cuales fueron identificadas en la fase cualitativa de este estudio.

Tabla N°42. Distribución de la contribución del trabajador de la empresa mandante a la seguridad en su empresa.

Acciones de contribución del trabajador de la empresa mandante	N°	%
Acatando las normas preventivas	88	27,1
Utilizando los EPP	29	8,9
Llenando los documentos solicitados	36	11,1
Manteniendo ordenado y aseado el espacio de trabajo	2	,6
Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo	40	12,3
Instruyendo a los compañeros nuevos	4	1,2
Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de los compañeros	31	9,5
Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas	20	6,2
Priorizando la prevención por sobre la productividad	50	15,4
Otro	19	5,8
No sabe/No responde	6	1,8
Total	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°42 indica que con mayor frecuencia, el 27,1% señaló que los trabajadores de la empresa mandante contribuían “Acatando las normas preventivas”. Luego, el 15,4% opinó que “Priorizando la prevención por sobre la productividad”, el 12,3% que “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo” y el 11,1% “Llenando los documentos solicitados”. Con menor frecuencias, el 9,5% mencionó acciones como “Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de los compañeros”, el 8,9% “Utilizando los EPP” y el 6,2% “Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas”. Sólo el 1,2% indicó que “Instruyendo a los compañeros nuevos” y, por último, el 0,6% que “Manteniendo ordenado y aseado el espacio de trabajo”. Por otra parte, el 5,8% indicó otras razones y el 1,8% no respondió.

6.4. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores.

6.4.1. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores en el grupo Línea de mando.

6.4.1.1. Quién decide frente a un tema de seguridad en empresa contratista.

▲ Empresa contratista.

Gran parte de la Línea de Mando define al operador como la persona que decide en temas de seguridad, siendo éste la última barrera. De este modo, se le brindan herramientas para que el trabajador tenga la libertad de tomar la decisión final, como por ejemplo, la Tarjeta Verde.

El operador, siempre el operador es el de la última palabra, yo le puedo decir a cualquier *operador* “*mire agarre la excavadora y vaya a hacer algo*”, pero él es el experto en el tema, él decide “*lo vamos a hacer o no lo vamos a hacer*”. Yo claramente si veo que se va a poner sobre una situación que es demasiado riesgosa, voy a decirle que no, pero siempre los operadores tienen la última palabra. Si él me dice “*sabe qué jefe, esto no lo vamos a hacer porque es riesgoso*”, ¡no se hace! Él es el experto en el tema, yo realmente no soy experto en la maquinaria, ellos son expertos en la maquinaria, yo soy experto en administrar. (Entrevista n° 23. Línea de Mando).

▲ Tarjeta Verde

La Tarjeta Verde es una herramienta que permite a los trabajadores detener una labor cuando las condiciones en las que se encuentran trabajando presentan riesgos inminentes, y por lo tanto amenaza la seguridad de ellos. Dicha herramienta es entregada por la Línea de Mando y en el caso que algún trabajador la aplique, es la jefatura quien debe gestionar y apoyar para que dicha situación se solucione y las actividades vuelvan a la normalidad, con la seguridad pertinente.

Cuando es algo que no tiene control, el trabajador tiene una herramienta que se llama una Tarjeta Verde. El trabajador tiene todo el derecho y todo el deber de parar un trabajo que está expuesto a un riesgo. Eso está claro y ellos están muy claritos en eso y hemos levantado tantas tarjetas y las ha levantado el trabajador (...). (Entrevista n° 20. Línea de mando).

La Línea de Mando afirma que brindan el apoyo para que los trabajadores apliquen la Tarjeta Verde, enfatizan en que son ellos mismos quienes promueven el uso de dicha tarjeta, pues para ellos prima la seguridad por sobre la producción.

Y como te digo todos los trabajadores tienen claro que ante cualquier tarea que sea riesgosa, se detiene la tarea y no se va a realizar. Tienen cien por ciento mi apoyo, cien por ciento el apoyo de la gerencia, ante cualquier cosa. Ha pasado incluso que se han detenido trabajos que tal vez no se tenían que haber detenido, pero siempre cuentan con nuestro apoyo. No, no por eso vamos a decirles *“oye sabí que, tienes que volver a hacerlo”* No. Prefiero que una persona se equivoque en poner una tarjeta verde a que se equivoque no cierto, que le ocurra un accidente. (Entrevista nº 23. Línea de Mando).

Sin embargo, ningún trabajador ha presentado Tarjeta Verde ya que la Línea de Mando afirma que se encargan de que las condiciones para trabajar sean óptimas y así no llegar a la última instancia, que es la utilización de la mencionada tarjeta.

Mira, hasta al momento no me ha tocado, del año en que he estado, casi el año, en cuanto a nosotros, alguna tarjeta que se haya levantado, algún trabajador de nosotros. Porque igual tenemos nosotros una buena coordinación con el mandante, tenemos una buena comunicación con ellos, entonces los trabajos tratamos de planificarlos lo mejor posible antes de realizarlos. (Entrevista nº 15. Línea de Mando).

Por otro lado, los cargos entrevistados expresan que por parte de la empresa mandante no siempre han presentado las mejores condiciones para trabajar, por lo que son las jefaturas de las empresas contratistas las que gestionan la pronta solución a estas instancias, llegando a un consenso con la empresa mandante.

Sí ha habido instancias donde la empresa mandante no ha tenido condiciones óptimas para trabajar. No muchas veces, eh... un par de veces, nos ha tocado, pero hemos conversado y ellos no nos han obligado. Ahí es donde está el tema de la levanto o no levanto. Como no nos han obligado a realizar el trabajo, no ha sido necesario levantar la tarjeta. Entonces se ha llegado a un consenso que nos dicen, *“ya ok, vamos a mejorar la situación, espéranos un par de minutos, no sé, unas horas o un día qué se yo, o se pospone esta mantención y, ahí van a poder entrar”*. (Entrevista nº 39. Línea de Mando).

En contraste con lo anterior, parte de la Línea de Mando manifiesta que ante alguna contingencia, la decisión debe ser tomada en línea directa, según jerarquía.

Eh, bueno, el diagrama sería que el viejo le consulte primero a su capataz que es la primera línea de supervisión que hay. Los capataces tienen experiencia suficiente para ver el lugar, ver el trabajo y poder decidir si la pega se hace o no.(...) Si hay una pega más complicada que necesita un procedimiento, que necesita un permiso especial, bueno ahí directamente con el administrador de contrato o prevencionista. Depende de lo que hacemos que de repente, los operadores hablan al capataz, el capataz no puede evaluar bien el riesgo o los peligros entonces, me llama a mí y yo voy, lo revisamos, entonces yo una vez que ya lo reviso llamo al administrador de contrato y le digo *“mira sabí que es esta pega, pasa esto, esto y esto. Puede pasar esto o no puede pasar nada, se puede hacer la pega, no se puede”* *“ya, bueno, dale”* y probablemente o de repente en administrador dice *“ah pero, ¿viste esto, analizaste lo rojo?”* *“no, ¿lo*

analizo?, ya veámoslo” “no, sabí’ qué, analicé este punto y no se puede”. (Entrevista n° 18. Línea de Mando).

6.4.1.2. Quién gestiona la prevención de la empresa contratista.

Gran parte de la Línea de Mando identificó al administrador de contrato y al departamento de prevención como los principales encargados de gestionar la seguridad en su empresa, donde éste último se ocupa tanto en terreno como administrativamente. El supervisor en este caso apoya la gestión, pero no la lidera, pues es más bien un nexo entre trabajadores, prevencionista y administrador, en caso de algún incidente. La empresa mandante no tiene incidencia en este aspecto, pues en caso de incidente, éste se soluciona directamente con la Línea de Mando de la empresa contratista.

El encargado del departamento de prevención, en este caso el SERNAGEOMIN, hay un jefe de departamento que es mi colega que está afuera y el gestiona todo lo que es materia de prevención. (Entrevista n° 20. Línea de Mando).

El prevencionista y administrador de contrato serían más bien quienes gestionan la seguridad, pero en cuanto a la toma de decisiones ante algún imprevisto, supervisores expresan que son ellos quienes deciden y que deben ser los primeros informados en conjunto con el jefe de planta, para luego dar aviso al prevencionista.

No, el prevencionista, o sea primero es el jefe de turno y el jefe de turno tendría que darme la información a mí y entregársela al jefe de planta y al prevencionista. (Entrevista n° 6. Línea de Mando).

6.4.1.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.

La Línea de Mando es un nexo entre trabajadores y la jefatura de la empresa mandante. Desde esa posición, afirman que la relación establecida con la empresa mandante es cordial, buena, y que existe una permanente comunicación con el objetivo de solucionar inquietudes y problemas, generando la confianza por ambas partes en beneficio de la seguridad.

Yo la verdad estoy sorprendido, hay una muy buena empatía, como dije. Empatía con los conductores, hay una muy buena cercanía con la gente de CODELCO. Porque ya son tantos años o sea al comienzo obviamente todo cuesta, relacionarse, conocer nombres a lo mejor, todo eso pero hoy día, tengo que decirlo con bastante honestidad y

sinceridad, hay un compromiso mutuo de apoyo, apoyo mutuo y eso es fundamental para realizar bien la tarea o el trabajo. (Entrevista n°14. Línea de Mando).

Siguiendo con lo anterior, sostienen que se encuentra voluntad por parte de la empresa mandante de reaccionar y responder de forma rápida ante situaciones de carácter crítico. No obstante, algunas condiciones no pueden ser remediadas a corto plazo, pero a pesar de ello, responden de igual forma a las empresas contratistas. Por otro lado, el contrato estipula qué aspectos debe cumplir cada empresa, y en este sentido la relación es formal, buena y efectiva.

En temas que son críticos reaccionan rápido. Hay veces que, hay temas que a lo mejor no dependen directamente, que no se puedan solucionar de forma inmediata pero siempre dan respuesta... En ese sentido no tengo na' que decir... El contrato igual estipula cosas, o sea que tiene que cumplir la empresa contratista y otras que cumple el cliente, en este caso CODELCO, pero es buena la relación y responden de forma efectiva. (Entrevista n° 24. Línea de Mando).

6.4.2. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores en el grupo técnico-profesional.

6.4.2.1 Quién decide frente a un tema de seguridad en empresa contratista.

Se consultó sobre quién, en la faena, asume posiciones de liderazgo en materia de prevención, tomando decisiones cuando se presentan situaciones de riesgo. Las respuestas fueron diversas, pero muchos de los trabajadores del estamento consideran que son ellos mismos los que deciden ante qué evento y en qué momento se avisa al supervisor y al prevencionista. Son ellos mismos quienes se identifican con el poder y capacidad técnica de tomar la decisión de detener una faena y avisar al siguiente cargo en la Línea de Mando.

Bueno, primero nosotros. Nosotros le avisamos al supervisor y el supervisor le avisa al encargado de parte de CODELCO y ellos tienen que aceptar porque hay ciertas condiciones y hasta que no se mejoren las condiciones, no hacemos nada. Nosotros decimos "o no, no pasa nada" y llamamos al supervisor y al prevencionista. Y ahí se toman las medidas, si se puede hacer la pega o no. (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

Los trabajadores de este estamento además de identificarse a sí mismos como la persona que decide en temas de prevención, identificaron la Tarjeta Verde como el instrumento que faculta la decisión de detener una actividad si se

considera que no se cumplen las condiciones de seguridad necesarias en esa área.

... se para el trabajo hasta que las condiciones estén óptimas para trabajar. De hecho es algo que el... administrador de contrato a nosotros en lo que más insiste, de hecho, en cada charla siempre da la oportunidad para decir "usen su tarjeta verde". Porque, al final, nosotros como empresa contratista, muchas veces nos mandan a las áreas a trabajar y las áreas entregan unas condiciones que quizás no son las adecuadas. Entonces, no es como llegar y entrar a un espacio, por ejemplo, un espacio confinado siendo que me lo están entregando con contaminantes dentro. Entonces levantamos tarjeta verde, se para hasta que, no sé, en este caso limpiaran el área y empezamos a trabajar. (Entrevista n° 40. Técnico-profesional).

Se presentan situaciones en que los testimonios tienen pequeñas variaciones en tanto se identifican a sí mismos como los encargados de tomar decisiones, pero también reconocen que una vez que llega el supervisor, es él quién decide los pasos a seguir.

Nosotros mismos po', nosotros mismos tenemos que decidir qué es lo que está bien, que es lo que está mal, qué es lo que hay que tener cuidado, autocuidado uno mismo. Luego, llega el supervisor, él...también nos dice que es lo que hay que hacer, si ya podemos partir... (Entrevista n° 26. Técnico-profesional).

En otros casos, si bien se reconoce la responsabilidad del trabajador que puede detener una faena si observa conductas que impliquen un riesgo para los demás, quién toma las decisiones respecto a las acciones a seguir, es el prevencionista.

El prevencionista. Él mismo decide si están o no las condiciones... A veces uno está trabajando y él pasa y dice "no, no trabajes más, porque está trabajando una grúa y tú estás ahí y te puede pasar cualquier cosa, yo voy a hablar con el jefe". (Entrevista n° 44. Técnico-profesional).

En otros casos, la persona que se identifica con la posición de poder para tomar decisiones ante situaciones de riesgo es el administrador de contrato.

Depende de quién lo vea se llama. Yo llamo a mi jefe. A él le informo y él toma las decisiones. Yo llamo directamente a, o sea mi jefe, al administrador. (Entrevista n° 16. Técnico-profesional).

Interesaba saber si los trabajadores se sentían respaldados cuando activaban la Tarjeta Verde y detenían alguna actividad debido a situaciones consideradas riesgosas para ejecutar la tarea. La mayoría de ellos declaró sentirse respaldado en el sentido que se respetaba esa decisión, haciendo hincapié que ello ocurría aunque la decisión causara la molestia de los administradores de contrato o de la empresa mandante. Reconocen, sin embargo, que no es una

medida que se tome con frecuencia porque, según ellos no pueden estar diciendo a cada rato que tienen miedo. Esto significa que, de alguna manera, en la cultura laboral se asocia el uso del mencionado instrumento con temor.

Sí, sí, se respeta, igual hay un estudio antes, porque no vamos a estar diciendo todo el rato que me da miedo....Ahí, tenemos que tener un criterio, pero igual así, se respeta. (Entrevistas n°43. Técnico-profesional).

6.4.2.2. Quién gestiona la prevención de la empresa contratista.

Cuando se indaga acerca de la gestión de la prevención en la faena en que se desempeña el trabajador, se aprecia una diversidad de respuestas. Entre ellas, los trabajadores se identifican a sí mismos como los gestores, o bien en combinación con el prevencionista y administrador de contrato.

Por una parte, hay quienes identifican al mismo grupo de trabajadores como los gestores de la prevención en su empresa en una primera instancia, a lo que luego sigue el rol del prevencionista.

Nosotros también. Sí po', es que por seguridad yo entiendo que nosotros, si se dan las condiciones del trabajo [decidimos] lo se puede hacer o no. Y luego, el prevencionista. (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

En otros casos, los trabajadores identifican los cargos de las personas que lideran como gestores de la prevención. Entre ellos se menciona a el/la prevencionista.

En mi empresa... la prevencionista. (Entrevistas n° 12. Técnico-profesional).

En otras oportunidades, los trabajadores identifican al prevencionista y al administrador de contrato como las personas encargadas de gestionar la prevención en la empresa.

...aquí todo es a través del prevencionista y del administrador de contrato. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

También, los trabajadores indican que los encargados de gestionar la prevención además del prevencionista, serían los supervisores, quienes son considerados los líderes de procesos.

Aparte de la asesora de prevención, están todos los líderes de procesos que les llaman, los supervisores. (Entrevista n° 48. Técnico-profesional).

6.4.2.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.

Al indagar cómo los trabajadores del estamento técnico-profesional de las empresas contratistas evalúan las relaciones que establecen con los trabajadores de la empresa mandante, se aprecian varias situaciones. Por un lado, están quienes declaran tener relaciones habituales en la faena, en cambio en otros, se relacionan con poca frecuencia, e incluso hay casos que declaran no mantener contacto con la planta.

La mayoría de los trabajadores declara tener relaciones laborales habituales o al menos frecuentes con personas de la empresa mandante, con los que mantienen buena comunicación, estableciendo una interacción que describen como fluida.

Es buena, yo no tengo ni un problema con los trabajadores de planta, yo por lo menos. Es que también va en el aspecto del feeling que tenga cada persona, en cómo es uno también. Porque yo puedo ser...una persona seria, seca y no te pesca nadie, pero uno siempre tiene que ser sociable, porque si yo soy sociable yo me enriquezco de él y él se enriquece de mí, ¿ya? en sentido de seguridad. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

Pero también hay casos, en que por el tipo de trabajo, se establece poca comunicación con los trabajadores de la empresa mandante, pero a pesar de ello, la interacción se realiza en forma amable.

Sí, generalmente hay trabajos cruzados los cuales sí tenemos que colaborar junto con los trabajadores de la empresa...Cuando trabajamos, no sé po', nos saludamos no más, hacemos la pega y nos vamos. No es siempre estemos todos los días. (Entrevista n°43. Técnico-profesional).

En otro extremo, se encuentran también casos de trabajadores, en que el tipo de faena no los lleva a relacionarse con los trabajadores de la empresa mandante.

Es que ahora...la ley de subcontratación ya es casi nula lo que hay en relación del trabajador con la empresa mandante, porque no tienen na que ver, ni siquiera le puede decir qué hacer. O sea, nosotros como empresa...somos empresa contratista, nada que ver con Codelco. La empresa tiene su contrato y dicen lo que hay que hacer y la empresa contratista lo hace no más....El contratista y el trabajador de planta, no interactúan. (Entrevista n° 38. Técnico-profesional).

6.4.3. Jerarquías de autoridad y estatus en el grupo de operadores.

6.4.3.1. Quién decide frente a un tema de seguridad en empresa contratista.

En cuanto a quién decide frente a alguna situación relacionada con la prevención, los operarios manifestaron, sin lugar a dudas, que son ellos quienes toman las decisiones. Cuando se encuentran en presencia de alguna condición o alguna tarea que les pueda generar/significar algún riesgo, y no estén las condiciones adecuadas para realizar dicha labor, los operarios saben que son ellos la última barrera, y que tienen la libertad para decidir si continúan o detienen la tarea.

Sí, porque si yo considero la tarea riesgosa, no la voy a hacer pero también voy a dar mis explicaciones de por qué no la voy a hacer. (Entrevista nº10. Operador).

En ocasiones, el lugar donde los operadores van a desarrollar sus labores no se encuentra en las mejores condiciones. Cuando eso sucede, los operarios primeramente, se lo plantean a su jefatura para buscar una solución en conjunto y cuando esta solicitud no es atendida como corresponde, el operador aplica una herramienta denominada Tarjeta Verde.

Nosotros nunca hemos utilizado la Tarjeta Verde, pero... siempre han dicho que si hay un trabajo muy crítico, se puede poner la Tarjeta Verde. Nosotros no llegamos a esa instancia porque es más engorroso y nosotros le decimos al supervisor o al capataz *“sabís que, esa pega no se puede hacer así y hay que ver que mejoren la condición y ahí recién”*... y se hacen, se hacen mejoras para poder realizar el trabajo. (Entrevista nº35. Operador).

En base a lo anterior, la Tarjeta Verde es una herramienta que poseen los operadores para que éstos puedan aplicarla cada vez que las condiciones de trabajo no sean las adecuadas, más aun si se encuentran expuestos en áreas críticas. El operador, al aplicar la Tarjeta Verde, está indicando que está deteniendo sus labores y no proseguirá hasta que la Línea de Mando le brinde una solución. La utilización de ésta es incitada tanto por las empresas contratistas como por la empresa mandante.

La Tarjeta Verde es, mira no la traje en este momento, pero es una tarjeta que por un lado es verde y por el otro lado es rojo. Y, cuando usted ve una condición muy crítica *“oye, sabís qué, yo no voy a trabajar aquí”*, le pone la Tarjeta Verde. Es como que está bloqueando pa' no hacer el trabajo, hasta que no se mejore la condición. (Entrevista nº35. Operador).

Una de las razones más importantes por las que se delega dicha responsabilidad al trabajador y se le concede la confianza, es porque se

reconoce al operador como el principal conocedor de su labor y con la cultura preventiva necesaria como para distinguir cuál es su umbral respecto a la aceptabilidad del riesgo.

Sí po', en cualquier minuto puede sacar Tarjeta Verde, pero le vuelvo a decir, no por antojo, no porque estoy enojado, porque estoy cansado, no po'. Sino porque existe o puede existir el riesgo, aunque sea mínimo, de que a mí o a mis compañeros les pase algo, incluso los propios trabajadores *"oh voy a mandar a buscar al jefe" "mándelo a buscar y al tiro, ojalá, mándelo"*. Y ahí es donde el oficio gana, los 28 años de experiencia aquí, uno ya conoce muchos riesgos que pueden pasar, el cobre cuando se junta con agua es explosivo, por decir, una cosa tan sencilla. (Entrevista n°5. Operador).

La decisión del operador de paralizar un trabajo, negarse a realizarlo o aplicar la Tarjeta Verde, comúnmente es apoyada por la Línea de Mando.

Claro po', o sea la empresa siempre te apoya, soy el operador, soy el que tiene la última palabra. O sea, aquí no llega el jefe y te dice "no perro, sabí que súbete a la grúa y hace, hace la pega", no, él te dice *"ya, tú soy el operador, tú sabí lo que tení que hacer"*. Si es muy arriesgado, obviamente siempre cuando teniendo así su respaldo "no, sabí porque no llega, porque esta grúa es muy chica, porque no, no puedo, porque con el radio que tengo no, no me da pal' peso". No es porque uno llegue y diga *"no, no me dá no más po"*. No, pero siempre la empresa te presta apoyo pa' de repente cuando las pegas no se pueden hacer y, y no se hacen. (Entrevista n°15. Operador).

Pero por otra parte, algunos operadores manifestaron que existe una incongruencia en cuanto al discurso entregado por la Línea de Mando en la prevención y su actuar. Pues si bien, éstos promueven a diario herramientas como la Tarjeta Verde, cuando se dan las condiciones para que algún operario la aplique, la Línea de Mando ejerce presión por continuar con las labores sin detener el trabajo mayormente.

Es que igual es complicado sacar la Tarjeta Verde porque a uno se lo plantean súper así, como estricto siempre te recalcan *"No, que tienes que hacer esto"*, ocupar la Tarjeta Verde en el caso de que si no podí realizar el trabajo, pero después en los momentos en los *que hubo* se olvida todo eso. (...) Porque hay cosas que se pasan a llevar por hacer la pega igual po', que es por parte de la jefatura. Uno también tiene el poder, pongamos, uno sabe que uno tiene el poder pa' llegar y decir *"no, sabí que no puedo yo, yo no hago esta pega por tal y tal motivo"*, pero hay momentos que la jefatura igual dice *"No, si tení que hacerla porque aquí y allá"*. (Entrevista n°19. Operador).

6.4.3.2. Quién gestiona la prevención en la empresa contratista.

Respecto a quien gestiona la prevención en la empresa contratista, los operarios identificaron principalmente al prevencionista de riesgo como la persona que lidera estos procesos.

En la empresa recurrimos primero que nada a la prevencionista de riesgos, sino, si no es así, o sea si, si no llega la ropa, ya hablamos directamente con él, con el jefe de la empresa. Es que como somos tan pocos tenemos así la, igual él nos da la confianza pa' hablar, cualquier cosa que necesitemos, él nos da la confianza pa' que nosotros hablemos con el director. (Entrevista n°15. Operador).

Cuando los trabajadores necesitan algo respecto a la seguridad, manifiestan que recurren al prevencionista, y que éste actúa de manera eficiente.

Al prevencionista, tenemos prevencionista nosotros dentro de la empresa y si no está el prevencionista al jefe de turno.
(Entrevista n°17. Operador).

Ante cualquier eventualidad relacionada con la exposición a riesgos, los operarios identifican con claridad que es al prevencionista a quien deben recurrir principalmente y en segunda instancia, al supervisor.

Bien ¿Por qué? Con conciencia igual...porque siempre estamos hablando del tema, no hemos tenido accidentes. En ese sentido, la N., que es la prevencionista, tiene la conciencia, el supervisor igual po'. (Entrevista n°7. Operador).

6.4.3.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.

En lo que respecta a la relación con los trabajadores de la empresa mandante, los operarios que trabajan en conjunto con ellos, de forma estable, manifestaron que existe una buena relación, generándose un trato cordial, amable y que no presenta problemas ni tensiones en el trato laboral diario. Más bien, es una relación de mutuo apoyo en las labores, donde muchas veces gestionan en conjunto las tareas asignadas durante el día.

Con los que estamos ahí, buena. Nosotros no tenemos ningún problema con los trabajadores de Codelco, no, al contrario, nada que decir de ellos. No voy a decir que todos tienen su, pero son entendible, usted no va a llegar todos los días igual, entonces hay que saberlo llevar y durante lo que es el trabajo ningún problema, nada y a parte y si no, hemos tenido hasta convivencias con ellos. (Entrevista n°30. Operador).

VII. Actividades de carácter extra-laboral.

7.1. Uso del tiempo extra-laboral.

A fin de completar la caracterización de los trabajadores, se les consultó sobre las actividades que realizaba en su tiempo extra-laboral. Al respecto, la Tabla N°43 muestra que una gran mayoría, específicamente el 70,8% de los trabajadores señaló que “Siempre” realizan la actividad de “Compartir con la familia”, el 20,6% indicó hacerlo “Casi siempre”, el 6,5% sólo “A veces” y el 0,6% “Casi nunca”. El 1,5% restante señaló no saber o bien no respondió.

Tabla N°43. Distribución de la Frecuencia de actividades realizadas en el tiempo extra-laboral.

Actividades en tiempo libre	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		No sabe/No resp.		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Compartir con la familia	0	0,0	2	0,6	21	6,5	67	20,6	230	70,8	5	1,5	325	100
Tiempo con los amigos	18	5,5	50	15,4	171	52,6	43	13,2	27	8,3%	16	4,9	325	100
Trabajos extras	85	26,2	93	28,6	106	32,6	20	6,2	12	3,7	9	2,8	325	100
Participar en organizac. Sociales, comunitarias, religiosas, etc..	131	40,3	65	20,0	80	24,6	15	4,6	20	6,2	14	4,3	325	100
Hacer deporte	26	8,0	40	12,3	131	40,3	61	18,8	59	18,2	8	2,5	325	100
Estudiar/leer	33	10,2	64	19,7	141	43,4	46	14,2	28	8,6	13	4,0	325	100
Ver televisión/ radio/ navegar en internet.	8	2,5	15	4,6	119	36,6	121	37,2	51	15,7	11	3,4	325	100
Actividades de recreación gestionadas por la empresa	152	46,8	82	25,2	56	17,2	15	4,6	12	3,7	8	2,5	325	100
Participar en partidos de fútbol gest. por la empresa	165	50,8	59	18,2	59	18,2	15	4,6	19	5,8	8	2,5	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a la actividad “Pasar tiempo con los amigos”, la mayoría, específicamente el 52,6% de los informantes, indicó hacerlo “A veces” y el 15,4% “Casi nunca”. El 13,2% de los trabajadores señaló realizar dicha actividad “Casi siempre” y el 8,3% hacerlo “Siempre”. Por otra parte, el 5,5% declaró “Nunca” pasaba tiempo con los amigos en sus días de descanso.

El 32,6% de los trabajadores indicó que “A veces” realiza “Trabajos extras” en sus días libres, el 28,6% declaró que “Casi nunca” lo hace y el 26,2% que “Nunca”. Por otra parte, el 6,2% declaró que “Casi siempre” sigue trabajando y el 3,7% indicó que esto ocurre “Siempre”. El 2,8% restante manifestó no saber o bien no respondió.

Respecto de la actividad de “Participar en organizaciones sociales, comunitarias y/o religiosas”, el 40,3% de los trabajadores declaró que “Nunca” realizaba estas actividades, el 24,6% declaró hacerlo sólo “A veces” y el 20% “Casi nunca”. En el otro extremo, el 6,2% declaró participar “Siempre” de este tipo de actividades y el 4,6% lo hace “Casi siempre”. El 4,3% restante, manifestó no saber o no respondió.

El 40,3% de los trabajadores sostuvo que sólo “A veces” en sus días libres “Hace deporte”, el 18,8% lo hace “Casi siempre” y el 18,2% lo hace “Siempre”. El 12,3% de los informantes declara que “Casi nunca” hace deportes en sus días libres y el 8% “Nunca”. El 2,5% manifestó no saber o bien no respondió.

Respecto a actividades como “Estudiar y/ o leer”, el 43,4% de los trabajadores señaló hacerlo “A veces”, el 19,7% indicó hacerlo “Casi nunca” y el 10,2% indicó que “Nunca”. Por otra parte, el 8,6% señaló que “Siempre” y el 14,2% que “Casi siempre” realiza estas actividades. El 4% restante manifestó no saber o no respondió.

El 37,2% de los informantes declaró que “Casi siempre” realizan actividades como “Ver televisión, escuchar radio, y/o navegar por internet”, en tanto el 36,6% indicó hacerlo sólo “A veces” y el 15,7% hacerlo “Siempre”. Por el contrario, el 4,6% indicó hacerlo “Casi nunca”, mientras el 2,5% declaró hacerlo “Nunca”. El 3,4% restante manifestó no saber o no respondió.

Respecto a realizar “Actividades de esparcimiento y recreación gestionadas por la empresa”, el 46,8% de los trabajadores indicó que “Nunca” las realizaba en sus días de descanso, el 25,2% “Casi nunca” y el 17,2% “A veces”. El 4,6% señaló que “Casi siempre” realiza este tipo de actividades en sus días libres y el 3,7% indicó que “Siempre”. El 2,5% restante manifestó que no sabe o no respondió.

Por último, el 50,8% de los informantes indicó que “Nunca” “Participa en partidos de fútbol gestionados por la empresa”, el 18,2% lo realiza “Casi nunca” y otro 18,2% manifestó realizarlas sólo “A veces”. El 5,8% de los trabajadores indicó que “Siempre” participa en este tipo de actividades, mientras el 4,6% lo hace “Casi siempre”. El 2,5% restante manifestó no saber o no respondió.

7.2. Uso del tiempo extra-laboral de la Línea de Mando.

En lo que respecta al tiempo libre empleado por los cargos de la Línea de Mando, gran parte de ellos manifestó que ocupaban sus días libres para descansar y compartir con su familia. No obstante, la totalidad de los entrevistados, con excepción del capataz, expresaron que no lograban desconectarse por completo, ya que sus responsabilidades o contrato no lo

permitían. El nivel de conexión con la empresa durante su tiempo libre, aumenta proporcionalmente según el rol que ocupan en la Línea de Mando, siendo el administrador de contrato con mayor implicancia en éste.

▲ Administrador de contrato.

El cargo de administrador de contrato se rige por el Artículo 22 del Código del Trabajo, lo que implica que está exento de horario laboral. Sin embargo, su rol no le permite desconectarse de su trabajo en ningún momento, por lo cual debe mantenerse en permanente alerta y comunicación con los distintos turnos ante una posible eventualidad en la faena, ya que ante cualquier situación de riesgo o cambio que se produzca en la producción, éste debe estar al tanto.

Sin embargo, afirman que los incidentes en faena no son recurrentes ya que las medidas preventivas son rigurosas. En el caso de alguna contingencia, primeramente se intenta solucionar con el supervisor de turno y en última instancia se recurre al administrador de contrato cuando éste se encuentra en sus días libres. Por esta razón, en muy pocas ocasiones se han visto en la necesidad de presentarse en el trabajo durante sus días libres, pero el contacto vía correo o telefónica es permanente.

Hay días y días. La verdad es que hay fines de semanas que alguna contingencia o algo y me tienen que contactar po'. O sea, el administrador tiene el artículo 22, entonces al final uno tiene que estar. Hay fines de semanas que uno se desconecta realmente, pero otros que no po', que tiene algo puntual que hacer o alguna contingencia. (...) Pero generalmente no he tenido que venir, sí 1 o 2 veces por alguna emergencia algún fin de semana. Pero es más vía telefónica con el supervisor que está a turno por si pasa algo. (Entrevista n° 24. Línea de Mando).

▲ Supervisor/a, prevencionista de riesgo y capataz

Con respecto al resto de la Línea de Mando, su contrato no se rige por el artículo 22, no obstante, se encuentran permanentemente conectados con su trabajo en sus días de descanso, pues ellos son el primer nexo entre el jefe de planta, administrador de contrato y trabajadores, por lo que estos últimos deben mantenerlos informados ante alguna eventualidad.

Siempre estoy pendiente de la planta la verdad. (...) de hecho siempre estoy en comunicación los fines de semana con los diferentes turnos, para ver cómo va la operación, si han tenido algún problema o si ellos realmente necesitan llamarme, ellos me llaman a la hora que sea. (Entrevista n° 6. Línea de Mando).

Muchos de ellos sienten tener un verdadero compromiso por el bienestar de la empresa y su seguridad, acentuándose principalmente en las personas que ocupan el cargo de prevencionista de riesgo.

Sí, estoy disponible, aparte que mi pareja es el supervisor general de la empresa entonces al final anoche a las 2 de la mañana salió una emergencia aquí y yo escuchaba el teléfono, él hablaba. Entonces sí estamos pendientes 24/7... 100% compromiso. (Entrevista nº 22. Línea de Mando).

Por otro lado, afirman que a pesar del compromiso hacia la empresa, descansar y compartir con la familia es lo primordial.

Yo mis días libres, aprendí con el tiempo también que uno se olvida que tiene que descansar... Pero aprendí con el tiempo, porque antes no lo hacía, me llegué como a enfermar en algún momento. O sea, aprendimos y de otra experiencia que uno tiene que darse el tiempo también para descansar y la familia. (Entrevista nº 21. Línea de Mando).

▲ Actividades extra-laborales de compañeros.

En cuanto a las actividades que realizan el resto de los trabajadores, los cargos entrevistados aseguran que sus compañeros con cargos de jefatura en el tiempo extra laboral descansan y no realizan trabajos independientes o esporádicos.

Los administrativos no, los administrativos, como laboratorio, prevención, supervisión, jefatura, yo creo que la mayoría aprovecha su tiempo para descansar. (Entrevista nº 6. Línea de Mando).

Respecto a los operarios, la Línea de Mando cree que una parte de ellos trabajan esporádicamente para complementar sus sueldos, considerando que muchas veces la cantidad de días libres debido a sus sistemas de turnos se los permite.

La mayoría yo creo que hace otro tipo de actividad, que pueda complementar sus sueldos. No todos pero, como te digo, tantos días, lo más probable es que lo hagan (...). (Entrevista nº 6. Línea de Mando).

Por otro lado, según las conversaciones que se generan a lo largo de la semana, la jefatura manifiesta que también una gran cantidad de operarios no trabaja y dedica su tiempo libre principalmente a realizar algún *hobbie*, descansar y compartir con su familia.

Yo creo que descansan, por lo que cuenta de fin de semana, lo que hacen, yo creo que descansan, porque van a jugar a la pelota la mayoría, así que yo creo que descansan. (Entrevista n° 21. Línea de Mando).

7.3. Uso del tiempo extra-laboral técnicos-profesionales.

Al consultar sobre el uso del tiempo libre, muchos de los trabajadores declaran que se dedican a descansar y compartir con la familia. En el caso de aquellos que tienen hijos destacan el hecho de pasar tiempo con ellos.

Bueno...más que nada aprovecho de compartir tiempo con mi familia, paso tiempo con mi hijo. Tengo un hijo de 10 años, así que trato de estar la mayor parte con él, salimos, jugamos en el computador, lo ayudo a hacer tareas, la familia principalmente. (Entrevista n° 48. Técnico-profesional).

Sin embargo, hay bastantes casos en que los trabajadores declaran tener una actividad a la que dedican parte importante de su tiempo libre. Estas actividades dicen relación con la práctica de algún deporte, de algún hobby o actividades de voluntariado.

Tengo actividades deportivas, hago running y aerobox, o sea body combat. Antes practicaba aerobox, ahora practico body combat. (Entrevista n°4. Técnico-profesional).

También hay casos en que durante el tiempo libre realizan actividades remuneradas, de carácter ocasional.

Salgo con mi familia. Salir, estar con la familia, algunas cosas que hago en la casa. A veces, no es siempre, pero sí hago cosas en la parte eléctrica porque yo trabajé mucho tiempo independiente, entonces la gente, los clientes están ahí aun. Siempre está saliendo algo. (Entrevista n° 44. Técnico-profesional).

Sin embargo, aunque con menos frecuencia, hay casos que declaran trabajar los fines de semana o fuera del horario, en forma relativamente habitual.

Trabajo. Es que yo, por ejemplo, mi profesión no es la que estoy ejerciendo acá, soy electricista. Por ejemplo, por fuera, los fines de semana estoy construyendo casas, ocupándome de la parte eléctrica de esas casas o estoy haciendo derechamente, como pololitos, por así decirlo. (Entrevista n° 52. Técnico-profesional).

➤ Actividades extra-laborales de compañeros.

Al indagar la opinión de los trabajadores respecto de las actividades desarrolladas por sus compañeros de labores durante su tiempo libre, la mayoría de ellos declara saber que dedican su tiempo a descansar, a la familia y eventualmente a practicar algún deporte.

Sí, descansar también la gran mayoría, algunos hacen deporte... Se ejercitan, tienen actividades, eso es lo que hacen. (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

Hay otros casos de trabajadores que declaran que sus colegas también dedican parte de su tiempo libre a actividades remuneradas de tipo esporádico.

Mis compañeros, hay uno que de repente que es eléctrico que hace como peguitas por fuera. Hay otro también, pero esporádicamente no más. No es algo que salgan y vayan a trabajar en otro lado, sino que son pololos más que nada. (Entrevista n° 16. Técnico-profesional).

7.4. Uso del tiempo extra-laboral operadores.

➤ Tiempo libre operarios

En lo que respecta a las actividades que realizan los operarios en sus días libres, una gran parte de ellos manifestó que descansar y disfrutar con su familia, eran las prioridades en su tiempo libre.

Pucha, la verdad es que antes sí trabajaba, ahora no. Ahora la verdad es que prefiero estar con la familia (...) Son turnos de 12 horas, entonces... Por ejemplo, cuando salgo con descanso, salimos a las 8 de la mañana, trabajamos toda la noche anterior, entonces ahí uno llega a puro dormir o más que nada estar en la casa, descansar. (Entrevista n°34. Operador).

Algunas de las actividades y *hobbies* que más realizan los operarios en sus días de descanso son compartir con la familia, pasear y practicar algún deporte.

Claro, yo soy soltero pero tengo una hija, no vivo con ella, pero cuando tengo libre la voy a ver o cuando puedo hago deporte, no siempre. (Entrevista n°34. Operador).

Por otro lado, algunos operarios afirmaron que trabajaban de forma externa en sus días libres. Sólo un caso manifestó contar con un trabajo estable, mientras que el resto expresó que trabajaba sólo cuando se daba la oportunidad, por lo tanto no era una prioridad.

Sí, si sale trabajo lo hago, pero le doy preferencia a la casa. (Entrevista n°47. Operador).

En cuanto a los operadores que ocupan el cargo de rigger, manifestaron que no trabajaban de forma externa en sus días libres ya que ante cualquier eventualidad en la planta, ellos deben presentarse inclusive los días que se encuentran con descanso.

No, no alcanza el tiempo [para trabajar esporádicamente], porque a veces cuando tenemos, se echa a perder una máquina, tenemos los fines de semana ahí a... (...) a arreglarla, claro, pero no, no es siempre. (Entrevista nº34. Operador).

➤ **Actividades extra-laborales de compañeros.**

Respecto a las actividades extra-laborales que realizan sus compañeros durante sus días libres, algunos operarios manifestaron que no tenían claridad en cuanto a ello. Pues no tenían información al respecto, pero de algún modo suponen que quizás llegan a descansar o realizar algún trabajo esporádico.

Que yo sepa los compañeros no trabajan externamente, a no ser que haga un pololo, una cosa así. (Entrevista nº28. Operador).

Por otro lado, algunos operarios sostienen que sus compañeros en sus días libres se dedican a descansar y a disfrutar el tiempo con su familia.

La gran mayoría descansa o hace cosas de interés personal, unos pescan, otros les gusta jugar videos, otros les gusta estar en familia. (Entrevista nº5. Operador).

Y por último, hubo operadores que aseguraron que una pequeña parte de sus compañeros de faena trabajan de forma esporádica durante sus días libres. Sin embargo, esta situación no es recurrente ni es la actividad principal que realizan en su tiempo de descanso.

Hacen pololos, como se les llaman, trabajitos, no sé po', una rejita, una protección, cosas así. (Entrevista nº37. Operador).

VIII. Análisis integrado Línea de Mando, Operadores y Técnicos-profesionales.

8.1. Rasgos socio-laborales.

El estamento Línea de Mando comprendió a 13 trabajadores que se desempeñaban en las áreas de administración, supervisión y prevención. El grupo de Operadores integró a 27 trabajadores que laboraban en una diversidad de áreas, siendo éstas principalmente: operación de maquinarias, supervisión de operaciones, servicios de alimentación y transporte, limpieza y ornato y trabajos manuales. Y, los Técnicos-profesionales fueron 13 trabajadores que se desempeñaban en: mecánica, electromecánica, análisis químico, reparaciones e instalaciones eléctricas,

De la diversidad de cargos considerados, sólo los Administradores de Contrato se encontraban exentos de horario laboral, por cumplir con el Artículo 22 del Código del Trabajo. Tanto los prevencionistas de riesgos, como la mayoría de los trabajadores del estamento técnico-profesional, laboraban en jornada de lunes a viernes (5 por 2) en horario administrativo. En el caso de los supervisores, sus turnos dependen del área de desempeño, así los que trabajan en las áreas de servicios de alimentación y transporte deben cumplir turnos de 6 por 1.

En el caso de los operadores, éstos presentaron una mayor diversidad de turnos. Algunos trabajan en turnos 5 por 2, otros 6 por 1, 7 por 7, pero la mayor parte de éstos se desempeñaban en turnos 4 por 4 normal o modificado, siendo éstos últimos los únicos que realizan labores nocturnas como parte de su jornada. Para los demás, el trabajo nocturno se limita casi exclusivamente a casos de emergencia.

8.2. Participación en organizaciones.

▲ Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS).

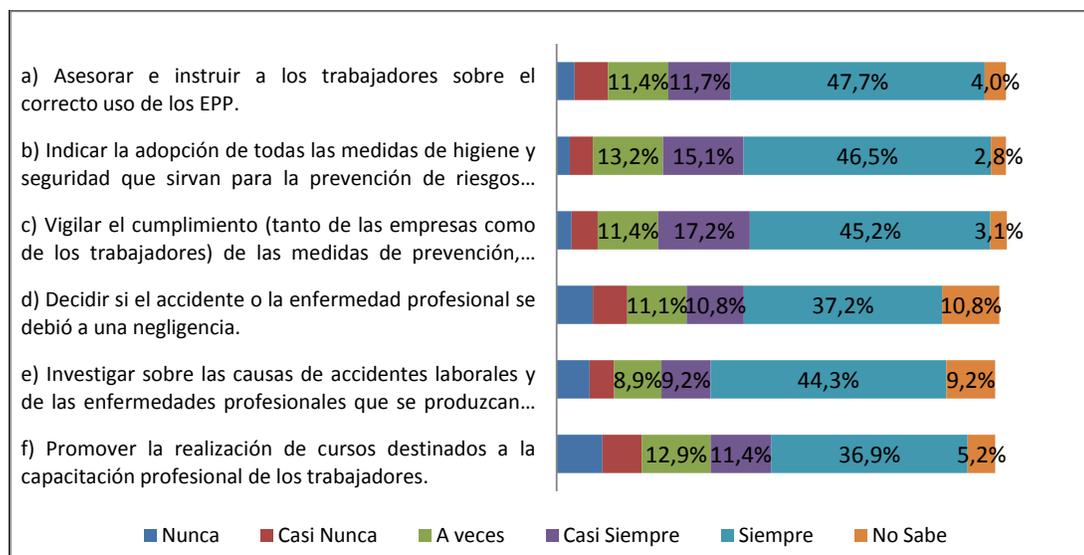
De manera transversal se constató una percepción muy positiva respecto del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), que fue confirmada en la fase cuantitativa del estudio.

El CPHS constituye una unidad técnica de trabajo conjunto entre empresa y trabajadores, aportando a la gestión preventiva de la empresa, así como también actúa exponiendo las necesidades de los trabajadores, en materia de seguridad y salud laboral. Es precisamente esta connotación de canal comunicativo entre trabajadores y altos mandos, lo que la hace tan valorada por los operadores.

En general, el dominio que los trabajadores tienen respecto del CPHS es alto. El 96,9% de ellos tiene conocimiento acerca de si la empresa pertenece o no a un Comité Paritario y el 76,9% del total de trabajadores identificó a qué tipo de comité pertenece su empresa.

En la fase cualitativa se constató el conocimiento que tienen los trabajadores respecto de las principales funciones del CPHS, luego en la fase cuantitativa se pudo complementar dicha información al apreciar las altas frecuencias con que los trabajadores identifican el cumplimiento de dichas funciones. Así por ejemplo, se pudo establecer que “siempre” se observa el cumplimiento de las funciones de: a) Asesorar e instruir a los trabajadores sobre el correcto uso de los EPP (47,7%). b) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales (46,5%). c) Vigilar el cumplimiento (tanto de las empresas como de los trabajadores) de las medidas de prevención, higiene y seguridad (45,2%). d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a una negligencia (37,5%). e) Investigar sobre las causas de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa (44,3%). f) Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores (36,9%). Tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

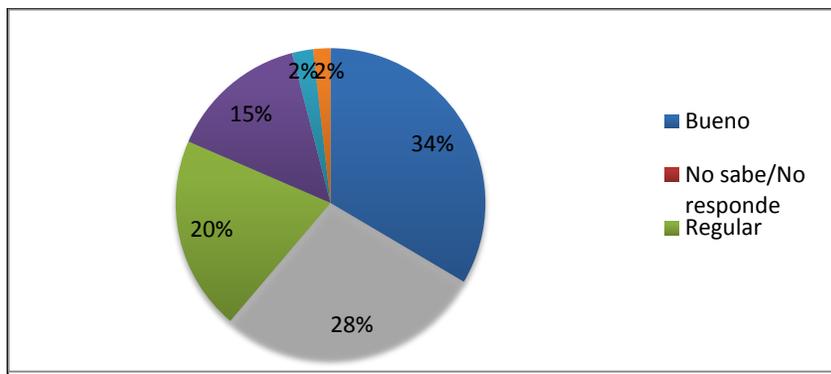
Gráfico N°1. Frecuencia con que se observa el cumplimiento de las funciones del CPHS.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Ahora bien, la percepción positiva que prima en los trabajadores respecto del CPHS no sólo se sustenta en el cumplimiento de sus funciones, sino también en la labor de sus miembros. Al respecto, se puede apreciar que los trabajadores identificaron el desempeño de los miembros del CPHS de manera bastante positiva, pues un 34% calificó ese desempeño como “bueno” y el 16% como “muy bueno”. Sumando estas categorías se tiene que la mitad de los trabajadores realiza una buena evaluación del desempeño del CPHS.

Gráfico N°2. Calificación del desempeño de los miembros del CPHS de la empresa.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

8.3. Sociabilidad y redes entre los trabajadores.

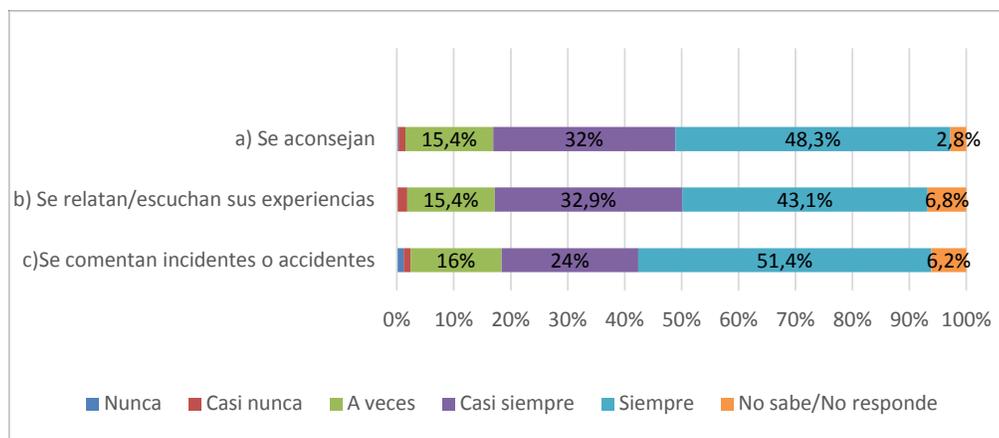
▲ Espacios informales de conversación.

En la cotidianidad de la rutina laboral, los trabajadores encuentran espacios e instancias informales de conversación con sus pares. Éstos tienen lugar en situaciones de mayor distensión laboral, como al inicio y término de la jornada laboral, en los trayectos hacia y desde la faena, descansos y horarios de colación.

Existe una percepción positiva respecto de dichas instancias de socialización entre compañeros, tanto en lo concerniente a aspectos personales como laborales, es decir, se afianza la idea de grupo, el conocimiento del “otro”, mientras también se contribuye a la retroalimentación de conocimientos, perspectivas y experiencias respecto a los riesgos que se enfrentan en el trabajo. En la parte cuantitativa los trabajadores tendieron a señalar que “siempre” o “casi siempre” realizan actividades como aconsejarse (48,3% -

32%), relatar y escuchar experiencias (43,1% - 32,9%) y comentar los incidentes o accidentes acontecidos (51,4% - 24%), respectivamente. Tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico N°3. Temas tratados en conversaciones informales.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

▲ Espacios formales de conversación: Charlas Operacionales.

La Charla Operacional constituye el momento formal, por excelencia, para la conversación con los compañeros de labores, identificado por los trabajadores en la fase cualitativa del estudio. Se considera un espacio de participación para los trabajadores, es el momento en que pueden expresar sus opiniones, comentarios, experiencias o sugerencias y ser escuchados por el grupo.

Las características más representativas de este espacio se asocian a su carácter preventivo. Así, las charlas son principalmente identificadas como un: “espacio para fortalecer la prevención” (42,5%) y “un espacio de retroalimentación de experiencias preventivas” (32,3%).

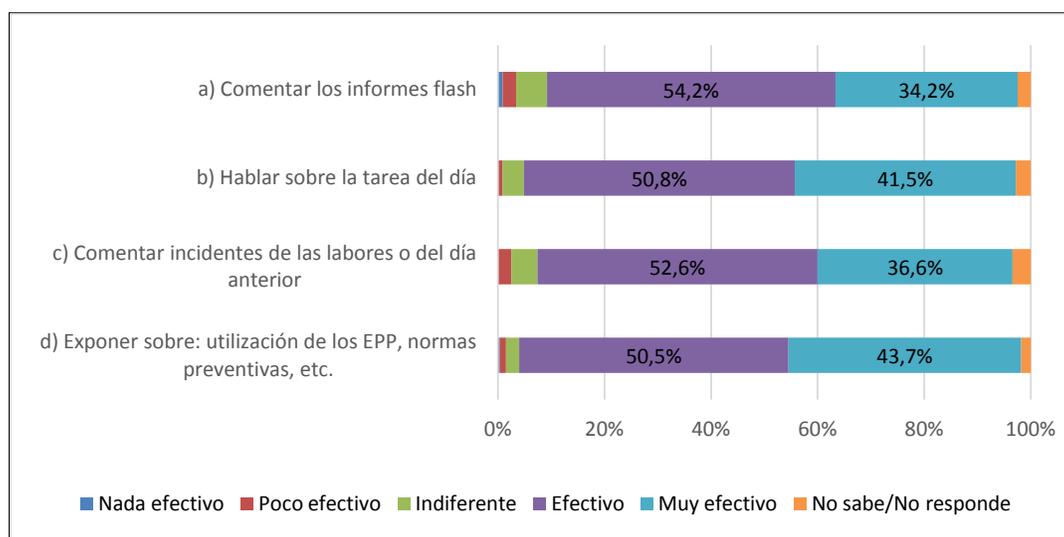
Ahora bien, resulta interesante que, si bien en distintos grados, conceptos como participación y retroalimentación identifican a las charlas, hay sólo un porcentaje muy menor (1,8%) de trabajadores que las identifica como un “espacio que propicia relaciones horizontales”. Por lo tanto, se deduce que si

bien se puede identificar como un espacio de convergencia de opiniones, no tiene lugar la horizontalidad para expresarlas, manteniéndose la jerarquía propia de los cargos.

Existe una serie de actividades preventivas que con frecuencia tienen lugar en las charlas, tanto es así que, en su mayoría, los trabajadores sostuvieron que éstas tienen lugar “siempre”. Dichas actividades son: Hablar sobre la tarea del día (73,8%), Exponer sobre la utilización de los Elementos de Protección Personal (EPP) y normas preventivas (70,2%), Comentar los informes flash (66,8%) y Comentar incidentes de las labores del día anterior (62,8%).

El nivel de efectividad de dichas actividades resultó ser bastante alto, siendo mayoritariamente calificadas como “efectivas”. Tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico N°4. Opinión sobre el nivel de efectividad de las siguientes actividades.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

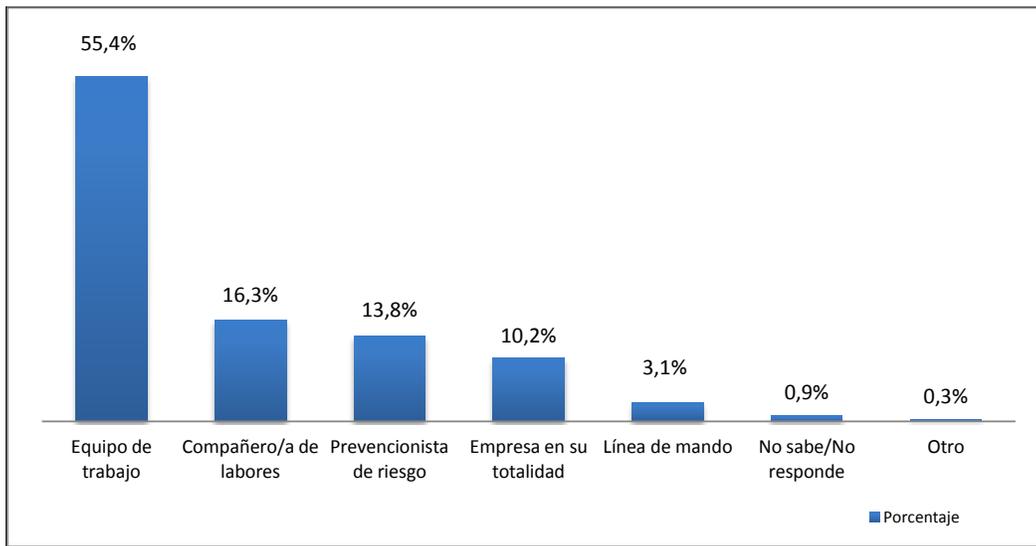
Por lo tanto, se puede concluir que la alta frecuencia con que dichas actividades son parte de las Charlas Operacionales y el alto nivel de efectividad atribuido, reafirman la idea de dicha charla como un espacio formal transversalmente valorado para tratar temáticas preventivas.

▲ Modelo de buenas prácticas preventivas.

La elección de un líder o modelo de buenas prácticas preventivas, da cuenta de la capacidad para identificar en el o los otros ciertas características consideradas como ejemplo para fomentar la seguridad en el espacio de trabajo.

En la fase cualitativa del estudio, los trabajadores técnicos profesionales y operadores escogieron como modelo de buenas prácticas en forma preferente a los pares de labores, destacando su experiencia, apoyo, compañerismo y solidaridad. También identificaron la capacidad de los trabajadores con menor experiencia de adaptarse a nuevas circunstancias. Los resultados de la fase cuantitativa muestran que se identificó al equipo de trabajo (55,4%) como el principal modelo de buenas prácticas y, en segundo lugar, el compañero de labores (16,3%).

Gráfico N°5. Modelo de buenas prácticas preventivas.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La relativa variación de los resultados del gráfico anterior evidencia una lógica similar en las opiniones de los trabajadores, y es que tanto la elección del “equipo de trabajo” como del “compañero de labores” dan cuenta de lo fortalecida que se encuentra la idea de grupo.

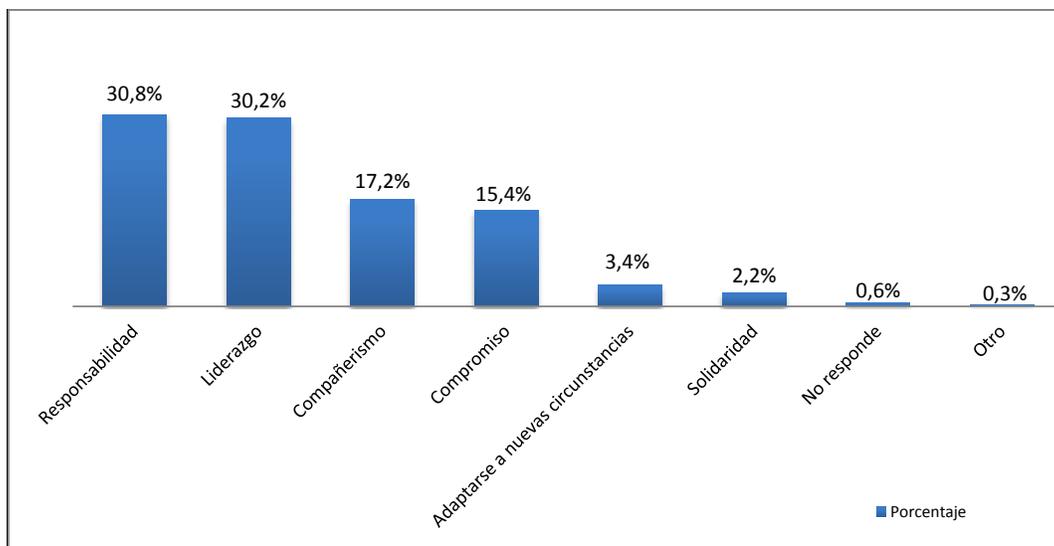
El atribuir la imagen de líder o modelo a individuos o grupos que se sitúan en una posición horizontal en la jerarquía laboral, evidencia la valorización de los compañeros. Esto resulta fundamental toda vez que desliga la idea de prevención como tarea exclusiva del estamento línea de mando, sino que ha avanzado hacia su consideración como una responsabilidad individual por la prevención.

▲ **Valores asociados a un modelo de buenas prácticas preventivas.**

Son diversos los valores atribuibles a un modelo de buenas prácticas preventivas. Atributos como la responsabilidad, el liderazgo, la capacidad de adaptación, el compromiso, el compañerismo y la solidaridad, fueron los valores más destacados por los trabajadores en la fase cualitativa del estudio.

En base a dichos atributos, la fase cuantitativa mostró cuáles eran los valores más destacados: la responsabilidad (30,8%) y el liderazgo (30,2%), tal como se puede observar en el gráfico siguiente.

Gráfico N°6. Valor que debe tener un modelo de buenas prácticas preventivas.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

▲ **Aporte o contribución propia al fortalecimiento de la seguridad.**

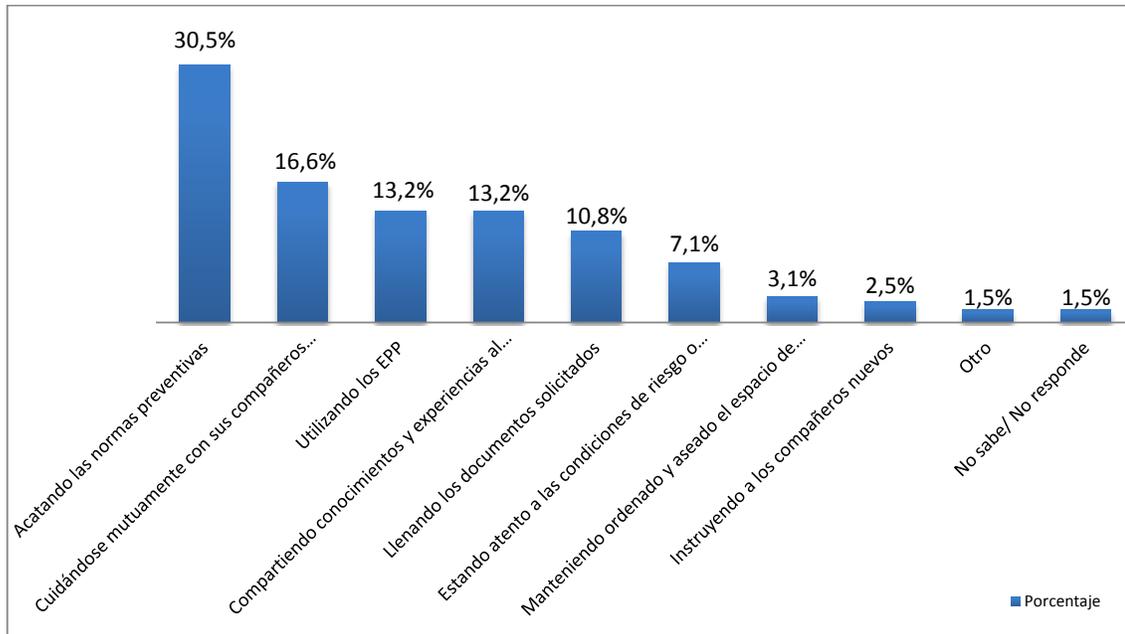
La conciencia de la responsabilidad del propio actuar es trascendental para la configuración de una cultura preventiva. Cuando el trabajador entiende que es una parte importante de todo un engranaje que conforma una organización, comienza a concientizar su actuar, valorar su trabajo, su seguridad y la de sus compañeros.

En esta misma línea, los trabajadores identificaron como principales aportes propios al fortalecimiento de la prevención en sus respectivos espacios de trabajo, acciones que se asocian tanto al autocuidado (“acatar la normativa”, “utilizar los EPP”, “llenar los documentos solicitados, como *ART* y *Check List*”, “mantener ordenado y aseado el espacio de trabajo”) como al cuidado mutuo (“instruir a los compañeros”, “entregarles información”, “compartir conocimientos y experiencias”, “estar atento a las condiciones de riesgos o a conductas erradas” y estar principalmente “pendientes de los compañeros menos experimentados”).

En base a dicha información, se obtuvieron ocho acciones destacadas por los trabajadores como aportes propios al fortalecimiento de la prevención en sus respectivas empresas. Entre ellas se cuentan: “Acatar las normas preventivas” (30,5%); “Cuidarse mutuamente con sus compañeros” (16,6%); “Utilizar los EPP” (13,2%); “Compartir conocimientos y experiencias al resto de los

compañeros” (13,2%); “Llenar los documentos solicitados” (10,8%); “Estar atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas” (7,1%); “Mantener ordenado y aseado el espacio de trabajo” (3,1%), e “Instruir a los compañeros nuevos” (2,5%).

Gráfico N°7. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad en la empresa.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

8.4. Procesos de gestión.

▲ Programa preventivo

Las empresas instauran un conjunto de acciones y actividades conducentes a resguardar la seguridad de los trabajadores, mediante herramientas enfocadas hacia la promoción de la prevención. Dicho conjunto de acciones y actividades es lo que se conoce como programa preventivo. La existencia de dicho programa es conocida por gran parte (89,8%) de los trabajadores. Si bien no es posible establecer que éstos conozcan en detalle el mencionado programa, ellos sí están en conocimiento de las actividades, su finalidad preventiva y su

importancia para el óptimo cumplimiento de cada proceso, en pos del resguardo de la propia seguridad, la de los compañeros y para la continuidad de las labores.

De acuerdo con lo anterior, para los trabajadores el que la empresa cuente con un programa en prevención, se evidencia principalmente en los artefactos preventivos (52,9%) y, en un segundo lugar, en el actuar de los mismos trabajadores (19,1%).

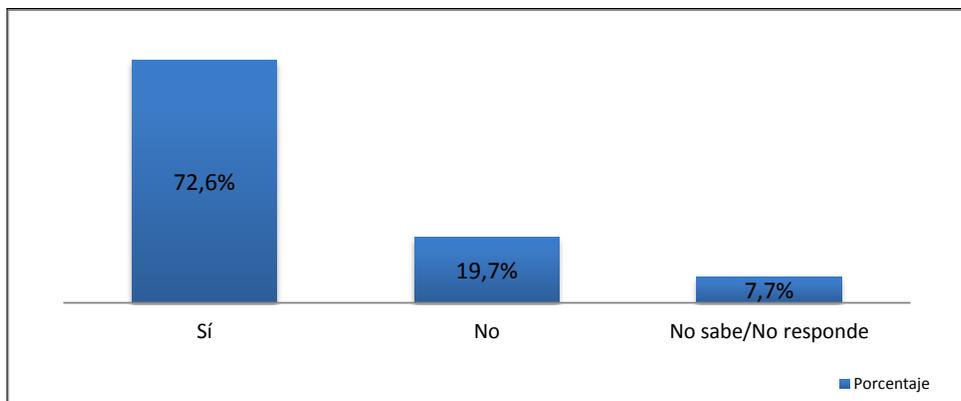
En general, la percepción de los trabajadores respecto del programa preventivo de su empresa es positiva y, particularmente para la línea de mando, la baja accidentabilidad que presentan las empresas contratistas, son evidencia de la eficacia de dicho programa.

En lo que respecta a la empresa mandante, se constataría una cierta discordancia entre el discurso normativo de dicha empresa y las exigencias para con sus trabajadores de planta. En concreto, las exigencias de parte de la empresa mandante estarían enfocadas en la empresa contratista, exigencias que no regirían para sus trabajadores directos. Dicha situación es percibida por los trabajadores contratistas como un trato desigual, el cual a su vez, generaría confusión respecto a la real importancia que la empresa mandante le otorga a la prevención. Esta sensación se ve incrementada con dudas respecto de la poca transparencia de los datos de accidentabilidad de la empresa mandante.

Los trabajadores de las empresas contratistas perciben que no sólo se enfrentan a exigencias desiguales respecto de los trabajadores de la empresa mandante, sino también tendrían a su disposición muchos menos recursos que esos mismos trabajadores, tales como charlas, talleres, cursos, etc.

Ahora bien, independiente de las diferencias de trato que se dan entre trabajadores directos (de planta) o indirectos (sub-contratados), en general, se considera mayoritariamente (72,6%) que en lo formal, el programa preventivo de la empresa mandante es coherente con el programa preventivo de la empresa contratista, tal y como se puede observar en el gráfico siguiente.

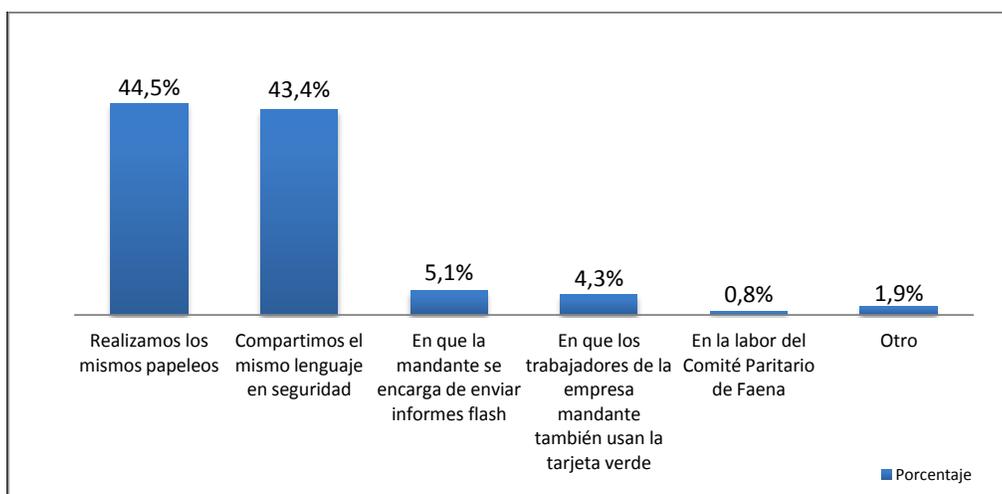
Gráfico N°8. Coherencia entre el programa preventivo de la empresa mandante y la contratista.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a los aspectos en que dicha coherencia se evidencia, destacan significativamente los siguientes: “Porque realizamos los mismos papeleos” refiriéndose a documentación como ART, Check List, Plan de izaje, entre otros, (44,5%), y “porque compartimos el mismo lenguaje en seguridad” (43,4%), como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico N°9. Aspectos en que se evidencia la coherencia entre el programa preventivo de la empresa mandante y la contratista.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

▲ Artefactos preventivos

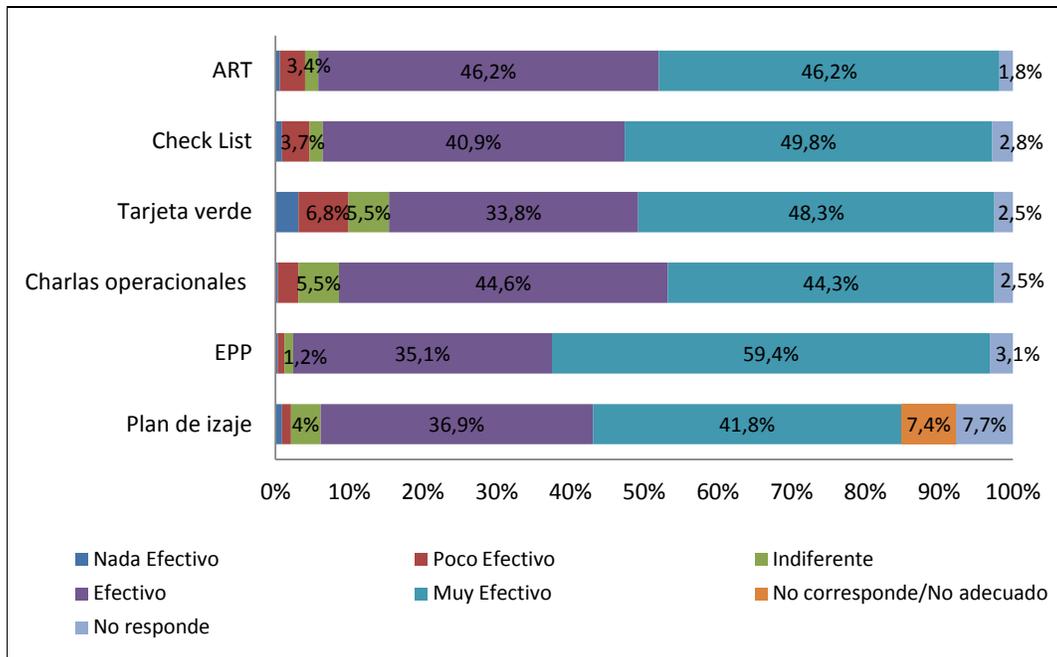
Se entienden como artefactos preventivos, todas aquellas herramientas diseñadas y gestionadas ya sea por la empresa mandante o la contratista,

orientadas a fomentar conductas preventivas en pos del resguardo de la seguridad y salud de los trabajadores. Los artefactos identificados por los trabajadores en el presente estudio son: ART (Análisis de Riesgo de la Tarea); *Check List*; Tarjeta Verde; Charlas Operacionales; EPP (Elementos de Protección Personal) y Plan de izaje.

Si bien, tal como se ha podido apreciar, los artefactos preventivos son el recurso más evidente del programa en prevención, aunque no están exentos de críticas. Principalmente, a la documentación se le critica el carácter burocrático, que actúa más como un elemento estresor ante la demanda productiva, y su carácter memorístico, que a la larga disminuye las capacidades de reflexionar y concientizar respecto a los riesgos detectados.

A pesar de las críticas, los artefactos preventivos son considerados como altamente efectivos por los trabajadores, siendo evaluados en su mayoría como “efectivos” o “muy efectivos”. Para los seis artefactos consultados en el estudio, las evaluaciones entregadas para las categorías antes mencionadas son: ART (46,2% - 46,2%); Check List (40,9% - 49,8%); Tarjeta Verde (33,8% - 48,3%); Charlas Operacionales (44,6% - 44,3%); Elementos de Protección Personal (35,1% - 59,4%); Plan de izaje (36,9% - 41,8%) respectivamente. Tal como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico N°10. Opinión sobre la efectividad de los artefactos preventivos.



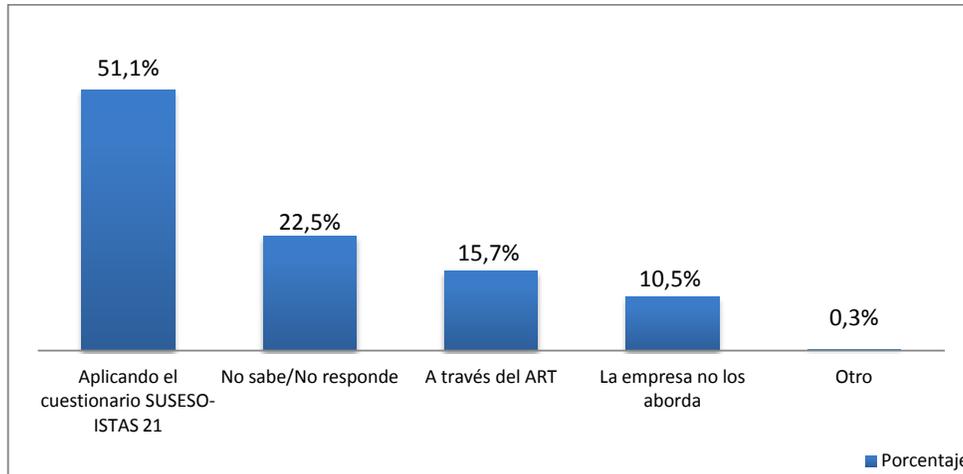
Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

▲ Riesgos psicosociales.

Existe reconocimiento, principalmente por parte de la línea de mando, que el abordaje de los riesgos psicosociales es inferior al de los riesgos físicos. De esta forma, se pudo establecer que los riesgos psicosociales son abordados de forma parcial y bastante general por el documento ART y, de manera más completa, por el cuestionario SUSESISTAS 21.

Dicha información fue reafirmada por los datos obtenidos en la fase cuantitativa del estudio, donde, tal como se puede observar en el siguiente gráfico, el 51,1% indica que los riesgos psicosociales se abordan mediante la aplicación del cuestionario SUSESISTAS 21 y el 15,7% a través del ART. Resulta también significativo que el 22,2% señale no saber o bien haya omitido responder y que el 10,5% indique tajantemente que la empresa no los aborda, lo que da cuenta de lo poco afianzada que está el área psicosocial dentro de las empresas contratistas.

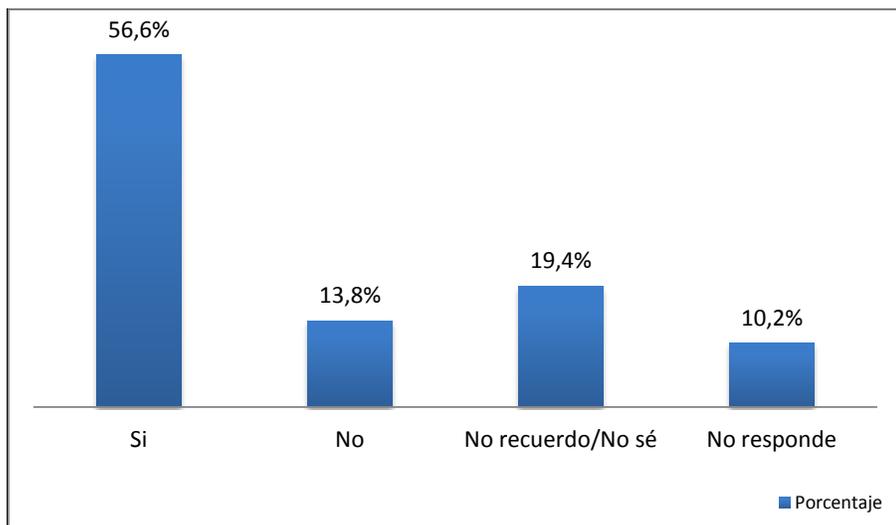
Gráfico N°11. Forma en que se enfrentan riesgos psico-sociales.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a la devolución de resultados, si bien la mayoría (56,6%) consignó que efectivamente la empresa sí les dio a conocer los resultados del cuestionario SUSES-ISTAS 21, el porcentaje de trabajadores que señaló no recordar o bien omitió es igualmente significativo (19,4%), representando nuevamente la poca presencia que tienen los riesgos psicosociales dentro de la preparación preventiva de los trabajadores.

Gráfico 12. La empresa dio a conocer los resultados del cuestionario SUSES-ISTAS 21.

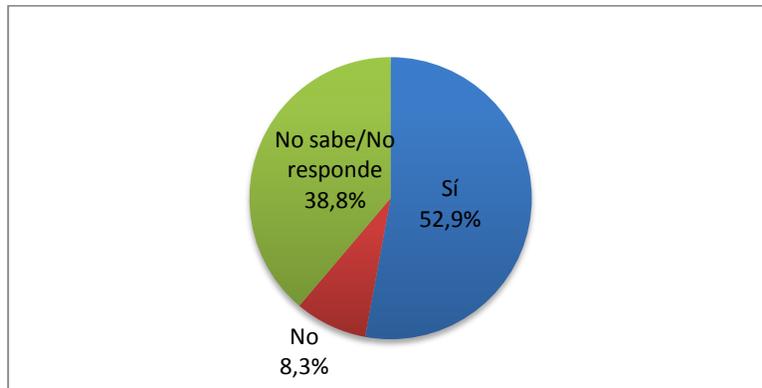


Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Similar a lo anterior es lo que acontece respecto a la utilidad de los resultados del cuestionario SUSES-ISTAS 21, para la gestión de los riesgos psicosociales en las respectivas empresas. Aunque la mayoría (52,9%)

sostiene que efectivamente sí fueron útiles dichos resultados, sigue habiendo un porcentaje importante de trabajadores (38,8%) que declararon no saber o bien omitieron responder. Tal como se puede observar en el gráfico siguiente.

Gráfico N° 13. Utilidad de los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21.



Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

8.5. Jerarquías de autoridad y estatus entre los trabajadores

- **Ente decisor en una situación de riesgo en faena.**

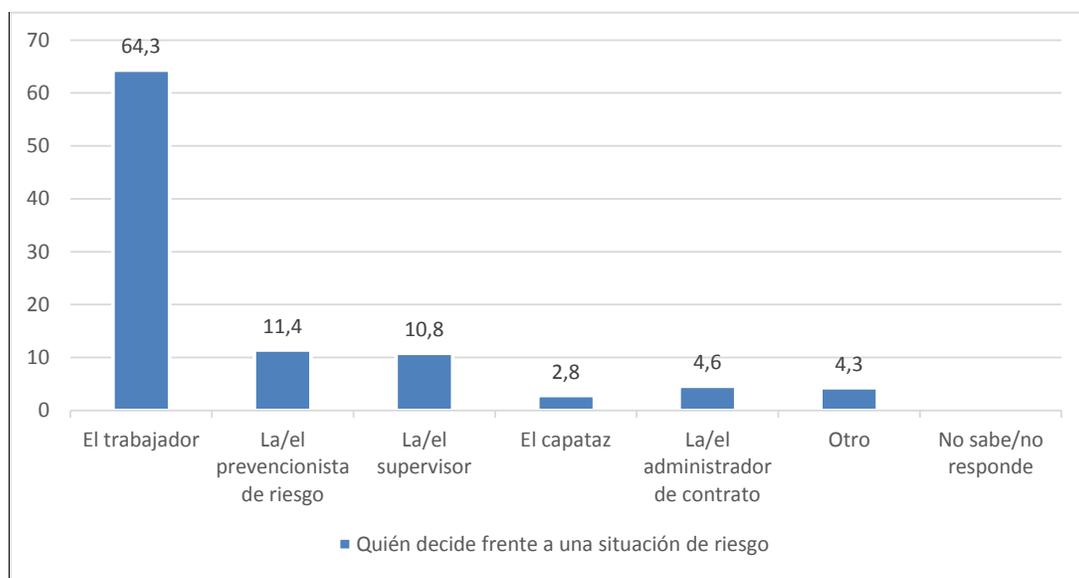
Resulta interesante que los tres estamentos (operadores, técnicos profesionales y Línea de Mando) concluyan que es el trabajador, la figura que asume la posición de liderazgo al momento de decidir frente a situaciones de riesgo.

Los resultados de la fase cualitativa, evidencian que los estamentos de técnicos profesionales y operadores reconocen su experticia en el área en que trabajan, por lo tanto, se distinguen y respetan como los principales conocedores de las tareas que realizan y con una cultura preventiva suficientemente fortalecida, la cual les permite distinguir de forma asertiva, el umbral respecto a la aceptabilidad del riesgo. Mientras que, por su lado, la línea de mando distingue como un elemento significativo, el empoderamiento de los trabajadores para referirse a lo anterior. Dicho esto, los trabajadores son definidos por los tres estamentos como la última barrera en temas de seguridad y, para ello, la línea de mando les brinda una herramienta preventiva

denominada Tarjeta Verde o Negativa Responsable, la cual pueden utilizar en las situaciones en las que las condiciones para trabajar no sean las correctas respecto a la seguridad.

En la fase cuantitativa, se evidencia la congruencia existente ante lo expuesto. Así, es posible observar en el Gráfico N°14, que el 64,3% de los encuestados señaló al trabajador como la principal figura que decide ante situaciones de riesgo, a diferencia del 11,4% y 10,8%, que señaló al prevencionista de riesgo y supervisor, respectivamente, como las figuras decisoras. El similar porcentaje responde principalmente a que sus labores se relacionan directamente con seguridad y prevención, además de ser cargos que se desempeñan mayoritariamente en terreno, a diferencia del administrador de contrato o capataz. Si bien se identifica al trabajador como la última barrera, también se mencionan los otros cargos, siguientes en la jerarquía, como los encargados de gestionar las posibles soluciones al momento de aplicarse la Tarjeta Verde.

Gráfico N°14. Quién decide frente a una situación de riesgo?



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

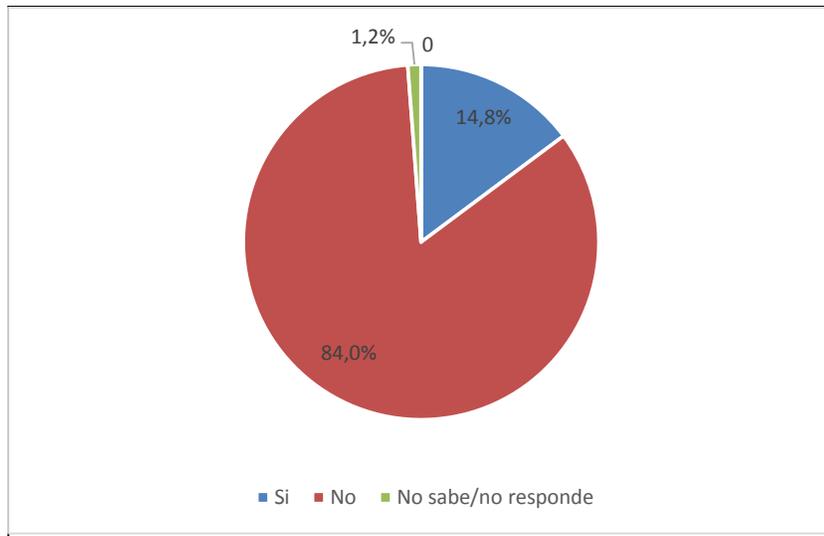
- **Tarjeta Verde o Negativa Responsable.**

La Tarjeta Verde es una importante herramienta preventiva brindada por la empresa, la cual puede ser utilizada libremente por los trabajadores en situaciones en que su seguridad, o la de sus compañeros, se vea expuesta al momento de realizar una tarea. Ésta se define como la última barrera que tienen los trabajadores para paralizar una faena que implique riesgos o no se encuentren las medidas mínimas necesarias para laborar, evitando con ello, incidentes y/o accidentes. Al momento de ser aplicada, le corresponde a la línea de mando gestionar (según el programa preventivo), apoyar al trabajador y buscar soluciones para retomar la tarea con la seguridad que corresponde. Si bien es la Tarjeta Verde una de las herramientas en la que los trabajadores le asignan más valor, el uso de ella es escaso.

La fase cualitativa de este estudio, evidencia que el estamento de la Línea de Mando declara enfatizar y promover el uso de dicha herramienta, además de brindar el respaldo necesario para su uso y posterior solución, priorizando la seguridad por sobre la producción. Según este estamento, el escaso uso responde al óptimo trabajo que realizan ellos para que los trabajadores cuenten con las condiciones necesarias para realizar sus labores y, así, no tengan que aplicar dicha tarjeta, enfatizando en el esfuerzo más bien realizado por ellos más que por la jefatura de la empresa mandante.

Sin embargo, el uso de la Tarjeta Verde no es aplicado con frecuencia, debido a que paralizar una tarea puede tener una connotación negativa al asociarla con el miedo, elemento que no es bien visto por el resto de los compañeros. Los operadores, señalaron la incongruencia que se genera respecto al discurso manifestado por los cargos que componen la Línea de mando, pues confirman que éstos suscitan su uso, pero en la práctica ejercen presión para no paralizar la faena. Esto es reafirmado por la etapa cuantitativa, lo cual es posible observar en el Gráfico N°15, que muestra que el 84% no ha aplicado la Tarjeta verde, contrario al 14,8%, que sí lo ha hecho.

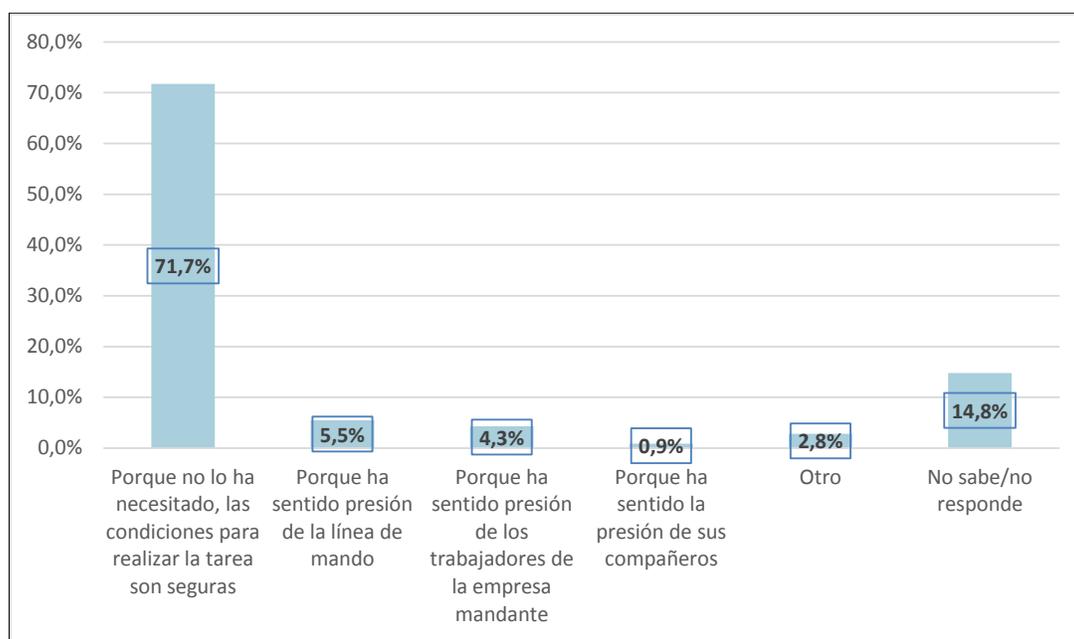
Gráfico N°15. Uso de la Tarjeta verde.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Por otro lado, al profundizar cuantitativamente sobre las razones del escaso uso de la tarjeta, la información obtenida responde en gran medida a lo afirmado por la Línea de Mando anteriormente, donde el 71,7% de los trabajadores señaló que no han necesitado aplicar la tarjeta, ya que las condiciones para trabajar son seguras, mientras que el 10,7% afirmó que la razón recae sobre la presión externa que han recibido, ya sea por la línea de mando, trabajadores de la empresa mandante o sus mismos compañeros.

Gráfico N°16. Razones por las que no se ha usado la Tarjeta Verde.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

- **Contribución del trabajador de la empresa mandante.**

La relación que tienen los trabajadores de la empresa contratista con los de la empresa mandante es cercana y permanente, pero esta cercanía va más ligada a la Línea de Mando, que a los otros estamentos. En este sentido, este estamento señala un trato cordial, empático y basado en la retroalimentación, ya que, debido a temas correspondientes a la seguridad y prevención, sostienen una permanente comunicación, con la finalidad de disminuir o subsanar situaciones en las que la seguridad de los trabajadores se encuentre expuesta. Por lo tanto, reconocen la voluntad por responder de forma rápida en las situaciones que lo han necesitado.

Por otro lado, los técnicos profesionales y operadores, debido a sus labores, comparten jornadas continuas y extensas con los trabajadores de la empresa mandante que, por lo general, son de iguales estamentos. Al igual que en el estamento Línea de Mando, destacan el apoyo mutuo en las labores, donde muchas veces coordinan en conjunto el trabajo destinado para el día. Este punto fue profundizado en la fase cuantitativa, donde, según el Gráfico N°17,

es posible observar en detalle las acciones concretas con las que los trabajadores de la empresa mandante aportan a la seguridad. Entre ellos, destaca con un 27,1% “Acatar las normas preventivas”, luego con un 14,4% “Priorizando la prevención por sobre la producción”, el 12,3% “Cuidándose mutuamente con sus compañeros” y el 11,1% “Llenando los documentos solicitados”.

Gráfico N°17. Contribución del trabajador de la empresa mandante.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

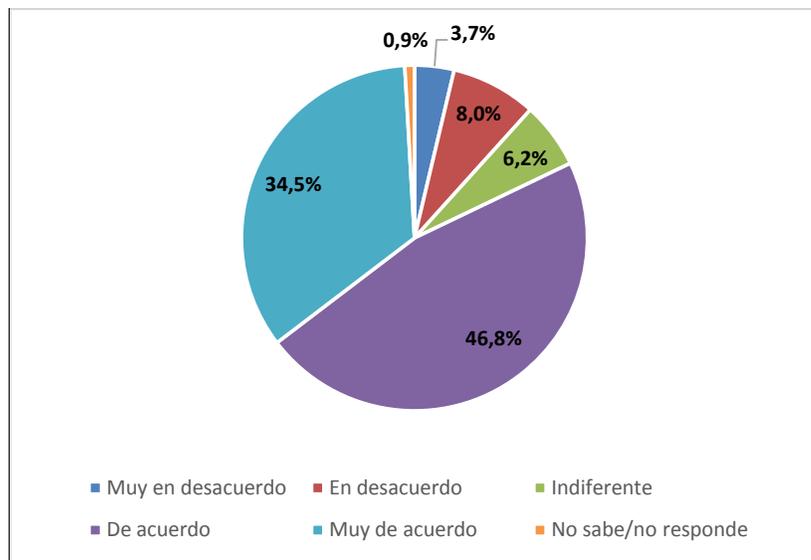
- **Rol del prevencionista.**

El prevencionista de riesgos tiene un rol fundamental, el cual es destacado por los trabajadores debido a la gestión preventiva que éstos realizan y su rol de “cuidador” en los grupos de trabajo. La fase cualitativa da cuenta de la eficiencia en el desempeño de sus labores ya que, mayoritariamente, los trabajadores recurren a ellos ante alguna situación de riesgo, en la que éste les brinda una relación de confianza y protección, considerándose muchas veces, como un modelo imitable respecto a buenas prácticas preventivas. Sin embargo, el trabajo de los prevencionistas nunca es en solitario, sino que

siempre es acompañado de la gestión de algún otro cargo dentro de la Línea de Mando.

Dicho lo anterior, la etapa cuantitativa reafirma lo antes mencionado, pues es posible observar en el Gráfico N°18 que el 34,5% de los trabajadores encuestados señala que está “muy de acuerdo” con la afirmación de que el prevencionista de riesgo se encuentra disponible en los momentos en que se necesita. A esto, le sigue un 46,8% que señala que está “de acuerdo”. Sumando ambas categorías se tiene que el 81,3% afirma y observa la presencia del prevencionista frente a situaciones donde se ha necesitado su colaboración.

Gráfico N°18. Presencia del prevencionista de riesgo.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

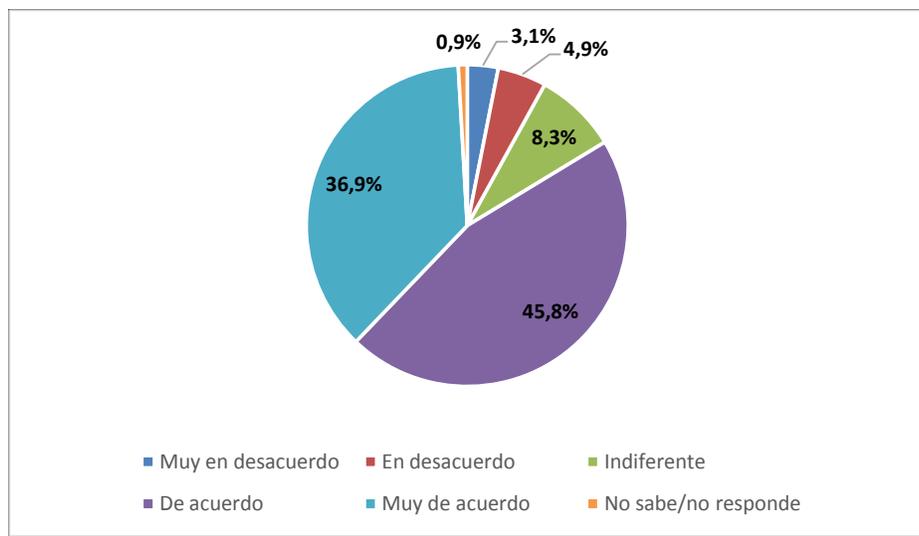
- **Rol de la Línea de Mando.**

La Línea de Mando se compone de distintos cargos, entre los que se cuenta: el administrador de contrato, el prevencionista de riesgo, el supervisor y el capataz. Cada uno de ellos cuenta con responsabilidades totalmente definidas. En este sentido, la relación basada en la cercanía y confianza guarda relación con la jerarquía del cargo y sus responsabilidades. Es decir, con los cargos que se desempeñan en mayor medida en terreno, se guarda una relación mucho

más cercana y de confianza que con los cargos relacionados con la administración.

En la etapa cuantitativa se indagó sobre la confianza que genera la Línea de Mando para que los trabajadores “puedan comunicar sus problemas e inquietudes laborales”. Respecto a esto, el 82,7% señaló estar “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con dicha afirmación (36,9% y 45,8%, respectivamente), tal como se observa en el Gráfico N°19. Es decir, el prevencionista de riesgo, el supervisor y el capataz muestran una actitud cercana y de confianza hacia los trabajadores, considerando la diversidad de los cargos y las responsabilidades que estos abarcan.

Gráfico N°19. La Línea de Mando proporciona confianza.



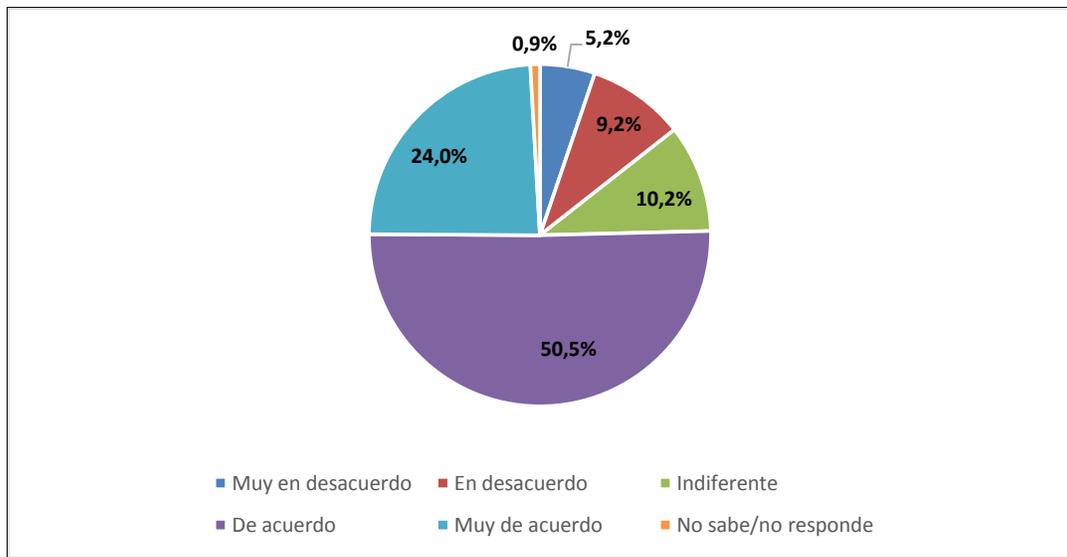
Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

- **Rol de la línea de mando.**

Respecto a la eficiencia y eficacia de la Línea de Mando para responder a los requerimientos de los trabajadores, éstos manifiestan la voluntad de ello, sin embargo, gran parte de las gestiones son parte de una burocracia que depende muchas veces de la empresa mandante, por lo que en ocasiones, las soluciones escapan de su control por lo que las respuestas y gestiones tardan mucho más de lo esperado. Al respecto, el 14,4% señaló estar en “desacuerdo” y “muy en desacuerdo” respecto a “la rapidez con la que la Línea de Mando

responde a peticiones e inquietudes”. Sin embargo, otros piensan de modo diferente, como se observa en el Gráfico N°20 que indica que el 24% de los trabajadores señaló estar “muy de acuerdo” con que dicha gestión se realiza de forma rápida, mientras que el 50,5%, es decir el doble, señaló que esta “de acuerdo” con esa afirmación. Es decir, al sumar ambas categorías se tiene que el 74,5% está “muy de acuerdo” o “de acuerdo” con que la Línea de mando responde de forma rápida las solicitudes de los trabajadores.

Gráfico N°20. Rapidez con la que la línea de mando responde a peticiones e inquietudes de los trabajadores.



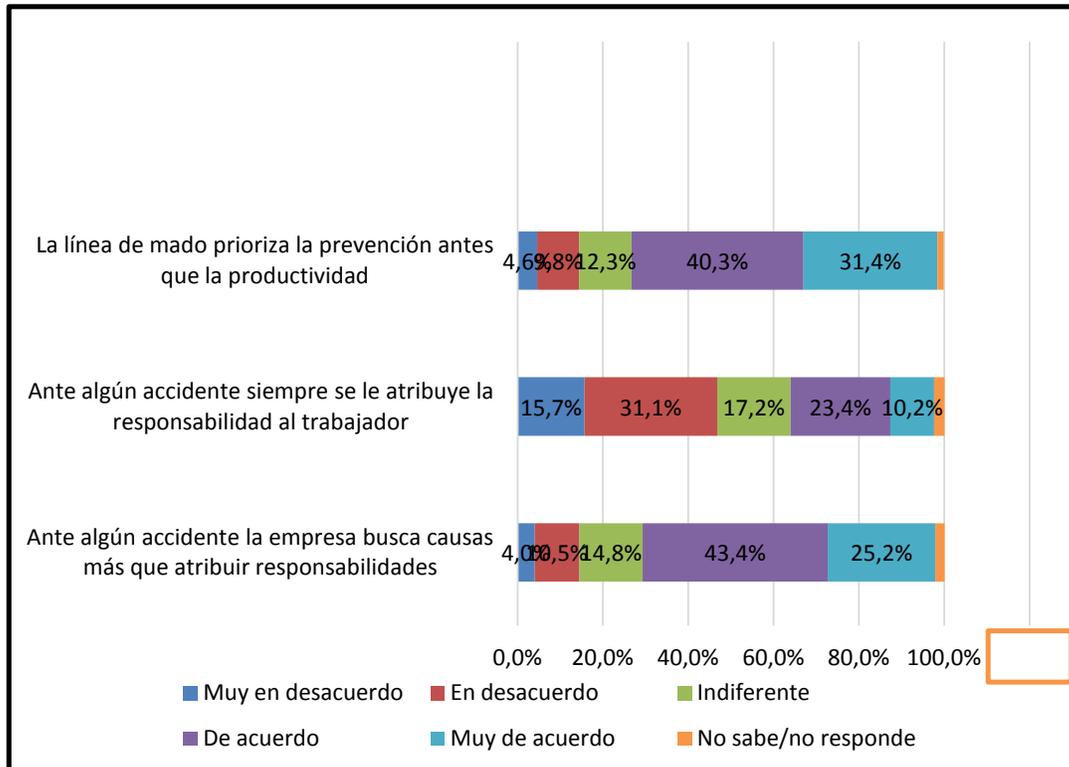
Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

- **Prevención v/s productividad.**

Respecto a las prioridades de las empresas contratistas, la etapa cualitativa dio a conocer que los trabajadores perciben en gran medida, que la seguridad está sobre la producción, mientras que un pequeño grupo manifestó que ocasionalmente estaban ambas a la par. De igual modo, no existe una opinión generalizada sobre lo contrario, pues se afirma que no habría una mayor presión externa por producir sin resguardar los elementos necesarios de prevención y seguridad. Por su lado, la Línea de Mando confirma lo manifestado por los trabajadores asegurando que la prevención es la prioridad

en el sistema normativo y, en consecuencia, en sus acciones como estamento. Para ellos, un elemento que prueba esto es la baja tasa de accidentabilidad.

Gráfico N°21. Prevención v/s productividad.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La fase cuantitativa profundizó aristas que no fue posible cubrir en la etapa cualitativa. Así, tal como se observa en el Gráfico N°21, el 31,4% y el 40,3% de los trabajadores señaló en estar “muy de acuerdo” y “de acuerdo”, respectivamente, con la afirmación que señala que “la línea de mando prioriza la prevención antes que la productividad”. Es decir, al sumar ambas categorías se tiene que un total de 71,7% afirma que dicha sentencia está en lo cierto, contrario al 12,3% y 9,8% que opina que está en “desacuerdo” o “muy en desacuerdo”, respectivamente.

Por otro lado, al indagar si ante algún accidente las responsabilidades se le atribuyen al trabajador, o más bien se buscan las causas, se observa lo siguiente: El 33,6% de los trabajadores afirma que la empresa busca atribuir responsabilidades al trabajador. Este porcentaje se obtiene de la suma de

quienes señalaron estar “muy de acuerdo” (23,4%) y quienes señalaron estar sólo “de acuerdo” (10,2%). Por otra parte, el 68,6% señala que la empresa busca causas de los accidentes más que atribuir la responsabilidad al trabajador, es decir, el doble de casos (cifra obtenida de la suma del 43,4% que opinó estar “Muy de acuerdo” y el 25,2% que declaró estar “De acuerdo”). Por tanto, se evidencia que un tercio declara que existe una tendencia a responsabilizar al trabajador ante accidentes. Sin embargo, predominaría la búsqueda de causas de éstas, generando concordancia en el discurso de los trabajadores al afirmar que se prioriza la prevención ante la productividad.

8.6. Actividades de carácter extra-laboral.

En lo que respecta a las actividades que desarrollan los trabajadores de las empresas contratistas en sus días libres, los tres estamentos manifestaron que su tiempo lo dedican fundamentalmente a descansar y a compartir con su familia, especialmente con sus hijos. Asimismo, gran parte de ellos también afirmó que eventualmente practican deportes o desarrollan algún *hobbie*.

El estamento Línea de Mando afirma que debido a las responsabilidades que implican su cargo, debe mantenerse permanentemente informado y conectado a la faena aun encontrándose éste en sus días libres, por lo que debe estar disponible ante cualquier incidente o accidente que pudiese ocurrir allí. Debido a esto, sumado a su horario de trabajo, la línea de mando afirma no realizar actividades remuneradas en sus días de descanso.

En contraste con la Línea de Mando, los técnicos-profesionales y operadores, éstos últimos en mayor medida, son los estamentos que realizan actividades remuneradas en sus días libres. Estas actividades no son habituales, en su mayoría son de carácter ocasional y se caracterizan por tener relación con las labores que realizan en la faena.

- ▲ Actividades extra-laborales de compañeros.

En cuanto a la opinión de los trabajadores respecto a las actividades extra-laborales que desarrollan sus compañeros, la Línea de Mando manifestó que sus pares no realizan actividades remuneradas en sus días libres, sino que

más bien dedican su tiempo libre a descansar y a compartir con su familia. No obstante, creen que gran parte de los técnicos-profesionales y operarios sí realizan actividades, esporádicas o habituales, remuneradas en sus días de descanso.

Por otro lado, los estamentos técnicos-profesionales y operarios manifestaron que es posible que sus compañeros realicen actividades remuneradas en sus días libres, pero también destacan que muchos de ellos dedican su tiempo sólo a descansar y a compartir con su familia, por lo tanto, no existe una claridad sobre ello.

IX. Análisis correlacional.

9.1. Análisis del cumplimiento de las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Con el fin de disponer de una medida general respecto de la forma en que es percibida la labor del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), se elaboró el Índice de Cumplimiento de las funciones del CPHS, el cual sintetiza la opinión en torno a una serie de factores. Entre ellos se tocan aspectos como la instrucción y asesoramiento a los trabajadores sobre el uso correcto de los Elementos de Protección Personal, las medidas adoptadas para la prevención de riesgos, el monitoreo de éstas, la identificación de causas de accidentes y enfermedades profesionales, en especial, cuando éstas se deben a negligencias. Además, se indaga sobre la promoción de cursos destinados a la capacitación de los trabajadores. Este índice capta la opinión sobre el cumplimiento de las mencionadas funciones en su empresa, la que fue dividida en tres niveles: bajo, medio y alto. Luego, se trató de apreciar si guardaba alguna asociación con algunos rasgos personales de los trabajadores, como: edad, sexo, escolaridad; y rasgos laborales como: antigüedad en faenas mineras, satisfacción con el turno actual y área de trabajo en que se desempeña.

Tabla N° 44 Distribución del nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS, según edad.

Niveles de cumplim. funciones CPHS	Edad															
	18-20		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Más de 65		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%										
Bajo	0	0,0	22	31,0	25	28,0	16	18,4	11	18,3	0	0,0	0	0,0	74	22,8
Medio	2	66,7	17	23,9	19	21,3	22	25,3	11	18,3	2	25,0	3	42,9	76	23,4
Alto	1	33,3	32	45,1	45	50,6	49	56,3	38	63,3	6	75,0	4	57,1	175	53,8
Total	3	100	71	100	89	100	87	100	60	100	8	100	7	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 44 muestra que los trabajadores más jóvenes, es decir, quienes tienen entre 18 y 20 años, tienden a calificar el desempeño de las funciones del CPHS como de nivel medio. Pero a medida que se avanza en los tramos de mayor edad, con mayor frecuencia los trabajadores consideran que existe un alto nivel de desempeño de dichas funciones. Esta asociación es estadísticamente significativa ($p=0,003 < 0,05$) de acuerdo al coeficiente Tau-c para tablas asimétricas, indicando que a medida que aumenta la edad, la aprobación del desempeño de las funciones del CPHS, tiende a un progresivo aumento.

Tabla N° 45. Medidas simétricas de asociación para variables ordinales.

		Valor	Error tip. asint.	T aproxim.	Sig. Aproxim.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,134	,046	2,941	,003
	Tau-c de Kendall	,138	,047	2,941	,003
	Correlación de Spearman	,157	,053	2,862	,004
Interv. por interval.	R de Pearson	,160	,050	2,918	,004
N de casos válidos		325			

También interesaba saber si la calificación del desempeño de las funciones del CPHS mostraba alguna vinculación con el sexo de los trabajadores.

Tabla N° 46. Distribución del nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS, según sexo.

Niveles de cumplimiento funciones CPHS	Sexo							
	Hombre		Mujer		No sabe/ No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	63	22,0	8	36,4	3	18,8	74	22,8
Medio	67	23,3	5	22,7	4	25,0	76	23,4
Alto	157	54,7	9	40,9	9	56,3	175	53,8
Total	287	1000	22	100	16	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 46, muestra que tanto hombres (57,7%) como mujeres (40,9%) con mayor frecuencia califican el nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS como alto. Luego, se aprecia que las mujeres (36,4%) en mayor que los hombres (22,0%) considera que el mencionado nivel de cumplimiento es bajo.

Sin embargo, como lo indica la Tabla N° 47, el coeficiente chi-cuadrado para asociaciones con variables nominales, indica que esa vinculación no es estadísticamente significativa ($p=0,601 > 0,05$), lo que puede deberse a la poca cantidad de mujeres que trabaja en esta planta y que formaron parte de la muestra.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,746 ^a	4	,601
Razón de verosimilitudes	2,539	4	,638
Asociación lineal por lineal	,276	1	,599
N de casos válidos	325		

La educación también fue considerada como una variable de interés para observar su posible incidencia sobre la evaluación que los trabajadores realizan respecto del cumplimiento de las funciones del CPHS. La Tabla N° 48 muestra que tanto aquellos que tienen educación básica, como los que tienen mayores niveles educacionales, es decir, educación media, educación superior o universitaria, opinan que el cumplimiento de las funciones del CPHS es alto.

Tabla N° 48. Distribución del nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS, según nivel educacional.

Niveles de cumplim. funciones CPHS	Nivel Educacional									
	Educación básica		Educación media		Educación superior IP-CFT		Educación universitaria		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	16,7	30	19,0	18	25,7	22	30,1	74	22,8
Medio	6	25,0	40	25,3	15	21,4	15	20,5	76	23,4
Alto	14	58,3	88	55,7	37	52,9	36	49,3	175	53,8
Total	24	100	158	100	70	100	73	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 49 indica que el nivel de significación del coeficiente Tau-c para tablas asimétricas es de 0,134, indicando que las diferencias entre niveles educacionales no es estadísticamente significativa ($p > 0,05$), es decir, que independientemente del nivel educacional, la mayoría opina que el cumplimiento de las funciones del CPHS es alto.

		Valor	Error tít. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,074	,050	-1,499	,134
	Tau-c de Kendall	-,070	,047	-1,499	,134
N de casos válidos		325			

La literatura sobre las organizaciones y la prevención de riesgos enfatizan la experiencia en la labor que se realiza como un factor que influye en muchos aspectos del desempeño y la forma en que se evalúa la actividad laboral, por lo que se consideró relevante observar si el tiempo de experiencia en faenas mineras tenía alguna incidencia en la forma en que se aprecia el cumplimiento de las funciones del CPHS.

Tabla N° 50. Distribución del nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS, según tiempo de experiencia en faenas mineras.

Niveles de cumplimiento de funciones CPHS	Tiempo de experiencia en faenas mineras (años).											
	Men. de 1		De 1 a 10		De 11 a 20		21 años o		No s/No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	6	24,0	38	27,0	18	24,0	5	11,1	7	17,9	74	22,8
Medio	4	16,0	34	24,1	17	22,7	10	22,2	11	28,2	76	23,4
Alto	15	60,0	69	48,9	40	53,3	30	66,7	21	53,8	175	53,8
Total	25	100	141	100	75	100	45	100	39	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La tabla N° 50 muestra que desde aquellos que tienen poco tiempo de experiencia en faenas mineras hasta aquellos que son muy antiguos con más de 20 años de experiencia, con mayor frecuencia consideran que hay un alto nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS. Dicho en otros términos, independiente del número de años de antigüedad en la minería, los

trabajadores opinan que el CPHS presenta un alto nivel de cumplimiento de sus funciones. Debido a ello, como lo muestra la Tabla N° 51, el coeficiente Tau-c para tablas asimétrica, la asociación no es significativa $p = 0,155 > 0,05$.

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,067	,047	1,421	,155
	Tau-c de Kendall	,067	,047	1,421	,155
N de casos válidos		325			

La literatura sobre organizaciones también destaca la influencia del bienestar laboral sobre las percepciones y opiniones de los trabajadores, respecto del funcionamiento de la empresa en que trabaja. Debido a esto, se trató de establecer si el hecho de sentirse cómodo con el turno en el que de desempeña, tiene alguna incidencia sobre la forma en que se visualiza el desempeño del CPHS.

Tabla N° 52. Distribución del nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS, según satisfacción con el turno.

Niveles de cumplimiento funciones CPHS	Satisfacción con el turno de trabajo actual							
	Si		No		No sabe/No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	60	20,8%	11	39,3%	3	37,5%	74	22,8%
Medio	64	22,1%	10	35,7%	2	25,0	76	23,4
Alto	165	57,1%	7	25,0%	3	37,5%	175	53,8%
Total	289	100,0	28	100,0	8	100,0	325	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 52 muestra que aquellos trabajadores que se encuentran satisfechos con su actual turno de trabajo, en mayor proporción opinan que el CPHS de su empresa tiene un alto nivel de cumplimiento de sus funciones (57,1%), comparado con aquellos que no están satisfechos, los que con mayor frecuencia opinan que dicho desempeño es bajo (39,3%).

De acuerdo a la Tabla N° 53, la asociación entre la satisfacción de los trabajadores con su turno laboral y el nivel de cumplimiento que le atribuyen al CPHS es estadísticamente significativa ya que el coeficiente chi-cuadrado para variables categóricas, indica una $p = 0,018 > 0,05$. En otras palabras, significativamente aquellos trabajadores más satisfechos con su turno opinan que el desempeño del CPHS es alto comparado con los que no están satisfechos (Tabla N° 53).

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,938 ^a	4	,018
Razón de verosimilitudes	12,093	4	,017
Asociación lineal por lineal	8,606	1	,003
N de casos válidos	325		

También interesaba saber si el área en que se desempeña el trabajador, tenía alguna influencia sobre la opinión que sustenta respecto al cumplimiento de las funciones del CPHS. Sin embargo, con el fin de hacer algo manejable el tamaño de la tabla, fue necesario refundir algunas categorías, razón por la cual no se presenta igual a la que se presentó en la parte descriptiva.

Tabla N° 54. Distribución del nivel de cumplimiento de las funciones del CPHS, según área de trabajo en la que se desempeña.

Nivel cumpl. func. CPHS	Área de trabajo en la que se desempeña																			
	Transporte		Operacio.		Limpieza		Mecánica		Anál.Quím.		Prev.Riesgo		Adminis.		Otra		No s/No r		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	50,0	10	18,2	3	16,7	9	15,5	4	66,7	6	26,6	14	32,6	22	20,2	2	28,6	74	22,8
Medi	0	0,0	12	21,8	4	22,2	19	32,8	0	0,0	2	9,5	5	11,6	31	28,4	3	42,9	76	23,4
Alto	4	50,0	33	60,0	11	61,1	30	51,7	2	33,3	13	61,9	24	55,8	56	51,4	2	28,6	175	53,8
Total	8	100	55	100	18	100	58	100	6	100	21	100	43	100	109	100	7	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En la Tabla N° 54 se aprecia que quienes trabajan en el área de análisis químico, en mayor proporción opinan que el cumplimiento de las funciones del CPHS es bajo (66,7%), comparado con quienes se desempeñan en las otras áreas de trabajo. Por otra parte, quienes trabajan en transporte (50,0%),

operaciones (60,0%), limpieza (61,1%), mecánica (51,7%), prevención de riesgos (61,9%) y administración (55,8) con mayor frecuencia opinan que el cumplimiento de dichas funciones es alto. La Tabla N°55 indica que esta asociación es estadísticamente significativa, ya que el coeficiente Chi-cuadrado para variables categóricas indica que $p = 0,043 < 0,05$.

Tabla N° 55. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,825 ^a	16	,043
Razón de verosimilitudes	28,440	16	,028
Asociación lineal por lineal	,694	1	,405
N de casos válidos	325		

Referente al Índice de cumplimiento de funciones del CPHS, es posible concluir que muestra asociación estadísticamente significativa con la edad, en el sentido que a mayor edad mejor opinión respecto del funcionamiento del mencionado CPHS. También se verificó una asociación significativa con el hecho de reconocer satisfacción con el actual turno laboral, en el sentido que quienes se sienten cómodos con el actual turno, con mayor frecuencia opinan que el CPHS tiene un alto cumplimiento de sus funciones. Finalmente, el área de desempeño también mostró una asociación estadísticamente significativa verificándose que quienes laboran en análisis químico opinan que el desempeño del mencionado comité es bajo, comparado especialmente con quienes laboran en limpieza y prevención de riesgos.

9.2. Análisis de la efectividad de las charlas operativas.

Con el fin de disponer de una medida evaluativa de la efectividad de las charlas operativas en actividades como: comentar los informes flash, hablar sobre las tareas del día, comentar incidentes de las labores del día anterior y exponer sobre el uso de los EPP o normas preventivas, se elaboró un índice aditivo sintético. Luego, se trató de conocer si el mencionado índice resultaba asociado a algunos rasgos personales de los trabajadores, como: edad, sexo, o escolaridad; y también con algunos rasgos laborales, como: antigüedad en

faenas mineras, satisfacción con el turno actual y área de trabajo en la que se desempeña.

Referente a la incidencia de la edad sobre el Índice de efectividad de las charlas operativas, la Tabla N° 56 muestra que desde los más jóvenes hasta los trabajadores de mayor edad, en su totalidad, opinan que las actividades realizadas en las charlas operativas son altamente efectivas. En otras palabras, se verifica que independiente de la edad, los trabajadores tienen una opinión muy positiva respecto de los temas que se tratan en las mencionadas charlas.

Tabla N° 56 Distribución del nivel de efectividad de las charlas operativas, según edad.

Niveles de efectividad de charlas operativas	Edad															
	18-20		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Más de 65		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%										
Bajo	1	33,3	1	1,4	2	2,2	3	3,4	5	8,3	0	0,0	1	14,3	13	4,0
Medio	0	0,0	10	14,1	9	10,1	10	11,5	7	11,7	3	37,5	0	0,0	39	12,0
Alto	2	66,7	60	84,5	78	87,6	74	85,1	48	80,0	5	62,5	6	85,7	273	84,0
Total	3	100	71	100	89	100	87	100	60	100	8	100	7	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 57 muestra que no se verifica una asociación estadísticamente significativa entre la edad y el nivel de efectividad de los temas tratados en las Charlas Operativas, pues el coeficiente Tau-c para variables ordinales en tablas asimétricas presenta un nivel de significación de $p = 0.591 > 0.05$.

Tabla N° 57. Medidas simétricas de asociación para variables ordinales.					
		Valor	Error tít. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,023	,043	,537	,591
	Tau-c de Kendall	,022	,041	,537	,591
	Corr.de Spearman	,028	,055	,507	,613 ^c
Interv. por inter.	R de Pearson	,031	,055	,556	,579 ^c
N de casos válidos		325			

Se intentó conocer también si la evaluación que los trabajadores realizan respecto de las actividades desarrolladas en las charlas operativas guarda alguna relación con el sexo de estos mismos. Como se puede apreciar en la Tabla N° 58 tanto hombres (84,3%) como mujeres (81,8%) opinan que existe una alta efectividad de las actividades tratadas en las charlas operativas.

Tabla N° 58 Distribución del nivel de efectividad de las Charlas Operativas, según sexo.

Nivel efectividad de charlas operativas	Sexo							
	Hombre		Mujer		No sa/No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	12	4,2	0	0,0	1	6,3	13	4,0
Medio	33	11,5	4	18,2	2	12,5	39	12,0
Alto	242	84,3	18	81,8	13	81,3	273	84,0
Total	287	100	22	100	16	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La tabla N° 59 permite apreciar que la relación entre el sexo y la evaluación que los trabajadores realizan de la efectividad de las actividades realizadas en las charlas operativas no es significativa, pues el coeficiente Chi- cuadrado para variables categóricas muestra una significancia correspondiente a $p = 0,754 > 0,05$. Esto indica que independientemente de su sexo, los trabajadores tienen en su mayoría una opinión muy positiva acerca de la forma en que se realizan las Charlas Operativas.

Tabla N° 59. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,901 ^a	4	,754
Razón de verosimilitudes	2,655	4	,617
Asociación lineal por lineal	,078	1	,781
N de casos válidos	325		

También se trató de saber si la opinión respecto de la efectividad de las charlas operativas resultaba influenciada por el nivel educacional de los informantes. Al

respecto, de acuerdo a lo que se puede observar en la Tabla N° 60 desde aquellos trabajadores que sólo tienen educación básica (87,5%) hasta aquellos que tienen educación universitaria (80,8%) opinan mayoritariamente que las actividades realizadas durante las Charlas Operativas tienen una alta efectividad. En otras palabras, la opinión positiva respecto a la efectividad de estas charlas es transversal al nivel educacional alcanzado por los trabajadores.

Tabla N° 60 Distribución del nivel de efectividad de las charlas operativas, según nivel educacional.

Nivel de efectividad de charlas operativas	Nivel Educacional									
	Educación básica		Educación media		Educación superior IP-CFT		Educación universitaria		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	8,3	8	5,1	0	0,0	3	4,1	13	4,0
Medio	1	4,2	18	11,4	9	12,9	11	15,1	39	12,0
Alto	21	87,5	132	83,5	61	87,1	59	80,8	273	84,0
Total	24	100	158	100	70	100	73	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 61 muestra que la asociación entre el nivel educacional y la opinión sobre la efectividad de las actividades realizadas durante las charlas operativas, no es significativa ya que el coeficiente Tau-c para variables ordinales presentadas en tablas asimétricas muestra un nivel de significación de $p = 0.757 > 0,05$. Esto respalda la idea que independientemente de la escolaridad, los trabajadores evalúan positivamente la forma en que se desarrollan las charlas operativas.

Tabla N° 61. Medidas simétricas de asociación para variables ordinales.

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,016	,052	-,310	,757
	Tau-c de Kendall	-,010	,034	-,310	,757
	Corr. de Spearman	-,017	,057	-,314	,754 ^c
Interv. por intervalo	R de Pearson	,003	,059	,049	,961 ^c
N de casos válidos		325			

Fue de interés también conocer la incidencia de algunas características laborales sobre la evaluación que los trabajadores realizan de las Charlas Operativas. Para ello se trabajó con el tiempo de experiencia en faenas mineras dado que desde las ciencias sociales se valora el conocimiento acumulado en algún área laboral como factor explicativo en la visión que se tiene de la empresa y la actividad que se realiza.

Tabla N° 62. Distribución del nivel de efectividad de las Charlas Operativas, según tiempo de experiencia en faenas mineras.

Nivel de efectividad de charlas operativas	Tiempo de experiencia en faenas mineras (años).											
	Menos de 1		De 1 a 10		De 11 a 20		21 años o +		No s/No resp		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	4,0	6	4,3	0	0,0	2	4,4	4	10,3	13	4,0
Medio	6	24,0	16	11,3	10	13,3	6	13,3	1	2,6	39	12,0
Alto	18	72,0	119	84,4	65	86,7	37	82,2	34	87,2	273	80,0
Total	25	100	141	100	75	100	45	100	39	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La tabla N° 62 muestra que desde aquellos que tienen menos de un año de experiencia en actividades mineras (72,0%) hasta aquellos que tienen 21 años o más de trabajo en este rubro (82,2%) muestran una opinión muy positiva respecto de las actividades que se realizan durante las charlas operativas diarias, las que por lo general se realizan antes de comenzar las faenas. Sin embargo, la Tabla N° 63 indica que esta relación no es estadísticamente significativa, puesto que el coeficiente Tau-c para tablas asimétricas indica una significación correspondiente al valor $p = 0,395 > 0,05$. Esto significa que independiente del tiempo de experiencia en faenas mineras, los trabajadores

tienen una opinión muy positiva respecto a la forma en que se efectúan las Charlas Operativas. Esto resulta relevante, porque refuerza la idea de estas charlas como uno de los artefactos preventivos más efectivos dentro de la planta. Si los distintos tiempos de experiencia en la faena implican distintos tiempos en la planta o división, esto indica que las Charlas Operativas se valoran desde que se llega a la faena.

Tabla N° 63. Medidas simétricas de asociación para variables ordinales.

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,045	,053	,851	,395
	Tau-c de Kendall	,030	,036	,851	,395
	Corr. de Spearman	,050	,058	,899	,369 ^c
Interv. por intervalo	R de Pearson	,013	,064	,236	,813 ^c
N de casos válidos		325			

El análisis de la incidencia de la satisfacción con el turno laboral sobre la evaluación realizada de las actividades que se efectúan en las Charlas Operativas, se presenta en la Tabla N° 64. En ella se puede apreciar que, quienes se sienten satisfechos con el turno, mayoritariamente opinan que el nivel de efectividad en el desempeño de las charlas operativas es alto (86,2%). Por otra parte, quienes no están satisfechos, comparativamente, con mayor frecuencia opinan el desempeño de las mencionadas charlas es bajo (7,1%) o mediano (28,6%).

Tabla N° 64. Distribución del nivel de efectividad de las Charlas Operativas, según la satisfacción con el turno de trabajo actual.

Niveles de efectividad de charlas operativas	Satisfacción con el turno de trabajo actual							
	Si		No		No sabe/No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	3,5	2	7,1	1	12,5	13	4,0
Medio	30	10,4	8	28,6	1	12,5	39	12,0
Alto	249	86,2	18	64,3	6	75,0	273	84,0
Total	289	100	28	100	8	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 65 muestra que la asociación entre la satisfacción con el actual turno en que se labora y la opinión sobre la efectividad de las actividades que se realizan en las charlas operativas es estadísticamente significativa. El coeficiente Chi-cuadrado para variables categóricas indica que la significación es de $p = 0,027 < 0,05$, que se puede interpretar diciendo que la satisfacción con el turno tiene una influencia positiva sobre la opinión que se tiene de las charlas operativas.

Tabla N° 65. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,921 ^a	4	,027
Razón de verosimilitudes	8,612	4	,072
Asociación lineal por lineal	6,506	1	,011
N de casos válidos	325		

Finalmente, también se trató de apreciar la posible influencia del área en que se trabaja sobre la evaluación que se tiene de la efectividad de las charlas operativas. La Tabla N° 66 muestra que en todas las áreas de trabajo consideradas, la opinión sobre la efectividad de las actividades que se realizan durante las Charlas Operativas es alta.

Tabla N° 66. Distribución del nivel de efectividad de las charlas operativas, según área de trabajo en la que se desempeña.

Nivel efectiv charla operat	Área de trabajo en la que se desempeña																			
	Transport		Operac.		Limpieza		Mecánica		Anál.Quím		Prev de R.		Administ.		Otra		No s/No r		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Bajo	2	25,0	2	3,6	1	5,6	2	3,4	0	0,0	1	4,8	0	0,0	5	4,6	0	0,0	13	4,0
Medio	1	12,5	4	7,3	1	5,6	10	17,2	1	16,7	1	4,8	5	11,6	16	14,7	0	0,0	39	12,0
Alto	5	62,5	49	89,1	16	88,9	46	79,3	5	83,3	19	90,5	38	88,4	88	80,7	7	100	273	84,0
Total	8	100	55	100	18	100	58	100	6	100	21	100	43	100	109	100	7	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 67 muestra que la relación entre área de trabajo y la opinión sobre la efectividad de las charlas operativas no es significativa. El coeficiente Chi-cuadrado para variables categóricas muestra una significación de $p = 0,311 > 0,05$. Esto indica que independientemente del área en que se labore, los

trabajadores tienen una opinión muy positiva respecto de la efectividad con que se realizan las charlas operativas, lo que manifiesta que existe un modelo de actividad que cumple un rol importante para los trabajadores de las distintas empresas que laboran en la división.

Tabla N° 67. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,223 ^a	16	,311
Razón de verosimilitudes	16,851	16	,395
Asociación lineal por lineal	,110	1	,740
N de casos válidos	325		

Referente al Índice de efectividad de las actividades que se realizan en las Charlas Operativas, se puede concluir que sólo resulta influenciado por la satisfacción con el actual turno laboral.

9.3. Análisis de la efectividad de los artefactos preventivos.

Se consideró oportuno disponer de una medida evaluativa general acerca de la efectividad de algunos artefactos preventivos, como los Análisis de Riesgo de la Tarea (ART), los Check list, la Tarjeta Verde, las Charlas Operacionales, los Elementos de Protección Personal (EPP) y el Plan de Izaje. Para ello, se elaboró un índice sintético de evaluación de los mencionados artefactos preventivos a fin de observar si resulta influenciado por características personales de los trabajadores como edad, sexo, nivel de escolaridad; además, de ciertas características laborales como: antigüedad en faenas mineras, satisfacción con el turno y área en la que laboran.

Tabla N° 68. Distribución del nivel de efectividad de los artefactos preventivos, según edad.

Niveles Efectiv. Artef. prevent.	Edad (años).															
	18-20		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Más de 65		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0	2	2,9	1	1,2	5	6,1	2	3,9	0	0,0	0	0,0	10	3,4
Medio	1	33,3	16	23,5	13	16,0	8	9,8	7	13,7	1	14,3	1	20,0	47	15,8
Alto	2	66,7	50	73,5	67	82,7	69	84,1	42	82,4	6	85,7	4	80,0	240	80,8
Total	3	100	68	100	81	100	82	100	51	100	7	100	5	100	297	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 68 muestra que en todos los tramos de edad, la opinión sobre la efectividad de los artefactos preventivos es muy positiva. Así por ejemplo, para los más jóvenes con menos de 20 años el 66% opina que la efectividad de los mencionados artefactos es alta. Lo mismo ocurre en los otros tramos de edad hasta llegar a aquellos con más de 65 años que en un 80,0% coinciden en su opinión positiva hacia los artefactos preventivos utilizados. Comparativamente, quienes se ubican en los tramos de edades extremas son menos críticos, pues entre aquellos de 20 años o menos y aquellos con 61 años y más, nadie (0,0%) opina que la efectividad de los artefactos preventivos es baja.

Tabla N° 69. Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,068	,053	1,282	,200
	Tau-c de Kendall	,051	,040	1,282	,200
	Corr. de Spearman	,076	,060	1,316	,189 ^c
Interv. por intervalo	R de Pearson	,051	,057	,884	,377 ^c
N de casos válidos		297			

La Tabla N° 69 indica que la asociación entre edad y la opinión sobre la efectividad de los artefactos preventivos no es estadísticamente significativa y que el coeficiente Tau-c para variables ordinales en tablas asimétricas tiene un nivel de significación de $p = 0,20 > 0,05$. Esto indica que independientemente

de la edad, los trabajadores tienden a evaluar la efectividad de los artefactos preventivos como alta.

Otro rasgo personal que interesaba observar en su relación con la opinión respecto de los artefactos preventivos, es el sexo. La Tabla N° 70 muestra que tanto hombres (79,9%) como mujeres (84,2%) en mayor proporción evalúa muy positivamente el rol de los mencionados artefactos preventivos.

Tabla N° 70. Distribución del nivel de efectividad de los artefactos preventivos, según sexo.

Niveles de efectividad artefactos preventivos	Sexo							
	Hombre		Mujer		No sabe/No responde		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	9	3,4	1	5,3	0	0,0	10	3,4
Medio	44	16,7	2	10,5	1	7,1	47	15,8
Alto	211	79,9	16	84,2	13	92,9	240	80,8
Total	264	100,0	19	100,0	14	100,0	297	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 71 indica que el sexo no está asociado significativamente a la opinión sobre la efectividad de los artefactos preventivos considerados en el índice, pues el coeficiente chi-cuadrado usado para variables categóricas tiene una significación de $p = 0,717 > 0,05$. Esto indica que independientemente de su sexo, los trabajadores sostienen una muy buena opinión de los artefactos preventivos.

Tabla N° 71. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,102 ^a	4	,717
Razón de verosimilitudes	2,748	4	,601
Asociación lineal por lineal	1,291	1	,256
N de casos válidos	297		

El siguiente rasgo personal considerado en el análisis es el nivel educacional. La Tabla N° 72 muestra que desde aquellos trabajadores que tienen sólo educación básica (85,7%), hasta los que tienen educación universitaria (75,7%)

opinan que los artefactos preventivos tienen una alta efectividad. Comparativamente, aquellos con menor educación son relativamente más crítico que los más escolarizados ya que aquellos con educación básica y educación media en un 4,8% y 4,3% respectivamente opinan que la efectividad de los artefactos preventivos es baja, comparados con aquellos con educación superior (1,5%) y educación universitaria (2,9%).

Tabla N° 72. Distribución del nivel de efectividad de los artefactos preventivos, según nivel educacional.

Niveles de Efectividad artefactos preventivos	Nivel Educacional									
	Ed. básica		Ed. media		Ed. Sup.IP-CFT		Ed. Universit.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	4,8	6	4,3	1	1,5	2	2,9	10	3,4
Medio	2	9,5	17	12,2	13	19,4	15	21,4	47	15,8
Alto	18	85,7	116	83,5	53	79,1	53	75,7	240	80,8
Total	21	100,0	139	100,0	67	100,0	70	100,0	297	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 73 muestra que la asociación entre el nivel educacional y la opinión respecto de los artefactos preventivos no es significativa por cuanto el coeficiente de asociación para variables ordinales Tau-c indica una significación de $p = 0,179 > 0,05$. Esto indica que independiente de la escolaridad alcanzada, los trabajadores tienen una opinión muy positiva de los artefactos preventivos usados en la faena. Una posible explicación es que con un nivel educacional más bajo (con educación básica o media) los trabajadores, aunque en bajo porcentaje, presenten ciertos reparos respecto a la efectividad de los artefactos preventivos, y son precisamente estos trabajadores los que conforman el estamento jerárquicamente más bajo, desempeñándose en mayor proporción como operarios. En cambio, quienes tienen mayor nivel educacional, por lo general son profesionales que cumplen labores administrativas o de supervisión, los que más bien se encargan de ejecutar dichos artefactos y posiblemente no realizan trabajos en terreno, por lo que no están expuestos a los mismos riesgos que los operarios.

Tabla N° 73. Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,073	,054	-1,345	,179
	Tau-c de Kendall	-,051	,038	-1,345	,179
	Corr. de Spearman	-,079	,059	-1,362	,174 ^c
Interv. por intervalo	R de Pearson	-,052	,060	-,901	,369 ^c
N de casos válidos		297			

Entre las características laborales consideradas en el análisis se encuentra el tiempo de experiencia en faenas mineras que tiene el trabajador.

La Tabla N° 74 muestra que tanto aquellos que tienen menos de un año de antigüedad (79,2%), como aquellos que tienen más de 20 años en faenas mineras (90,5%) opinan que los artefactos preventivos utilizados son altamente efectivos.

Tabla N° 74. Distribución del nivel de efectividad de los artefactos preventivos, según tiempo de experiencia en faenas mineras.

Niveles de Efectividad artefactos prevent.	Tiempo de experiencia en faenas mineras (años).											
	Menos de 1		De 1 a 10		De 11 a 20		21 años o más		No sa/No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	4,2	4	3,1	2	2,9	2	4,8	1	3,0	10	3,4
Medio	4	16,7	24	18,6	11	15,9	2	4,8	6	18,2	47	15,8
Alto	19	79,2	101	78,3	56	82,2	38	90,5	26	78,8	240	80,8
Total	24	100,0	129	100,0	69	100,0	42	100,0	33	100,0	297	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La tabla N° 75 indica que la asociación entre tiempo de experiencia en faenas mineras y la evaluación realizada de la efectividad de los artefactos preventivos no es significativa por cuanto el coeficiente Tau-c para variables ordinales en tablas asimétricas muestra un nivel de significación de $p = 0,226 > 0,05$. Esto indica que independientemente del tiempo de experiencia en faenas mineras de los trabajadores, estos realizan una evaluación muy positiva de los artefactos preventivos al indicar que tienen una alta efectividad.

Tabla N° 75. Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,050	,052	,962	,336
	Tau-c de Kendall	,036	,038	,962	,336
	Corr. de Spearman	,056	,058	,956	,340 ^c
Interv. por intervalo	R de Pearson	,039	,059	,667	,506 ^c
N de casos válidos		297			

El siguiente rasgo laboral incluido en el análisis, es la satisfacción con el turno en el que actualmente labora el trabajador. La Tabla N° 76 indica que aquellos que están satisfechos con su turno, en mayor proporción (85,9%) opinan que los artefactos preventivos tienen un alto nivel de efectividad, comparados con aquellos que no están satisfechos con su turno, quienes en mayor proporción opinan que el nivel de efectividad (44, 4%) es sólo mediano. Estos últimos también opinan en un 14,8% que la mencionada efectividad es baja.

Tabla N° 76. Distribución del nivel de efectividad de los artefactos preventivos, según satisfacción con el turno de trabajo actual.

Niveles de Efectividad artefactos preventivos	Satisfacción con el turno de trabajo actual							
	Sí		No		No sabe/No resp		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	66	2,3	4	14,8	0	0,0	10	3,4
Medio	31	11,8	12	44,4	4	57,1	47	15,8
Alto	226	85,9	11	40,7	3	42,9	240	80,8
Total	263	100,0	27	100,0	7	100,0	297	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

De acuerdo a lo que se puede observar en la tabla N° 77, la satisfacción con el turno actual muestra una asociación estadísticamente significativa con la evaluación de la efectividad de los artefactos preventivos, por cuanto el nivel de significación del coeficiente Chi-cuadrado para variables categóricas es de $p=0,00 < 0,05$. Esto indica que el hecho de estar satisfecho con el turno en que se

trabaja ejerce una influencia positiva sobre la evaluación que el trabajador realiza de los artefactos preventivos utilizados en la faena.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,367 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	32,888	4	,000
Asociación lineal por lineal	29,342	1	,000
N de casos válidos	297		

Finalmente, se consideró el área en que se desempeña el trabajador. La Tabla N° 78 muestra que en los rubros de mecánica/electromecánica, limpieza y prevención de riesgos, los trabajadores opinan sobre el 80% que la efectividad de los artefactos preventivos es alta. Luego se ubican quienes trabajan en operación de máquinas/soldaduras (77,3%) y quienes lo hacen en funciones administrativas/supervisión (78,0%). Se muestran en una posición relativamente más crítica quienes se desempeñan en análisis químico los que en un 50,0% opinan que la mencionada efectividad de los artefactos preventivos es alta.

Tabla N° 78. Distribución del nivel de efectividad de los artefactos preventivos, según área de trabajo en que se desempeña.

Nivel Efectiv. Artef. preventivo	Área de trabajo en la que se desempeña																			
	Transporte		Operación		Limpieza		Mecánica		An. químico		Prev. Ries		Adm		Otra		No s/No r		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0,0	2	4,5	0	0,0	2	3,6	1	16,7	0	0,0	0	0,0	5	4,9	0	0,0	10	3,4
Medio	0	33,3	8	18,2	2	14,3	8	14,3	2	33,3	4	19,0	9	22,0	11	10,7	1	16,7	47	15,8
Alto	4	66,7	34	77,3	12	82,1	46	82,1	3	50,0	17	81,0	32	78,0	87	84,5	5	83,3	240	80,0
Total	6	100	44	100	14	100	56	100	6	100	21	100	41	100	103	100	6	100	80,8	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 79 indica que la asociación entre el área de trabajo y la evaluación de la efectividad de los artefactos preventivos no es significativa, dado que el coeficiente de asociación chi-cuadrado muestra un nivel de significación de $p = 0,629 > 0,05$. Esto indica que independientemente del área en que se labore,

los trabajadores tienen una opinión muy positiva de la efectividad que tienen los artefactos preventivos considerados en el estudio.

Tabla N° 79. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,589 ^a	16	,629
Razón de verosimilitudes	14,562	16	,557
Asociación lineal por lineal	,567	1	,452
N de casos válidos	297		

El Índice de efectividad de los artefactos preventivos muestra estar afectado significativamente sólo por la variable satisfacción con el turno en que actualmente labora el trabajador. Los otros factores considerados muestran variaciones relativas, pero en su mayoría sostienen una opinión muy positiva de los artefactos preventivos que se emplean en su trabajo.

9.4. Análisis de la evaluación de la gestión preventiva.

A fin de contar con una medida que resuma la opinión que tienen los trabajadores respecto de la forma como se gestiona la prevención en su empresa, se elaboró un índice sintético que trató de reunir la visión de éstos en torno al rol que cumplen los distintos cargos que componen la línea de mando de la empresa, lo que incluye a supervisores, prevencionistas y administradores de contrato. Luego, se trató de establecer la posible influencia que ejercen características personales y laborales sobre el Índice de evaluación de la gestión preventiva de la empresa. Las características personales consideradas fueron la edad, el sexo y el nivel de escolaridad, en tanto las características laborales fueron la antigüedad en faenas mineras, la satisfacción con el turno en el que actualmente se trabaja y el área en que se desempeña.

Tabla N° 80. Distribución de la evaluación de la gestión preventiva, según edad.

Niveles de Desempeño de la Gestión Preventiva	Edad															
	18-20		21-30		31-40		41-50		51-60		61-65		Más de 65		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	0	0,0	9	12,7	7	7,9	7	8,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	25	7,7
Mediana	3	100	58	81,7	76	85,4	71	81,6	49	81,7	7	87,5	6	85,7	270	83,1
Buena	0	0,0	4	5,6	6	6,7	9	10,3	9	15,0	1	12,5	1	14,3	30	9,2
Total	3	100	71	100	89	100	87	100	60	100	8	100	7	100	325	100

: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 80 muestra que hay una tendencia general a calificar la gestión preventiva como media en todos los tramos de edad. Sin embargo, en las posiciones extremas podemos advertir grandes diferencias por cuanto quienes son adultos jóvenes con edades entre 21 y 30 años, consideran en un 12,7% de los casos que la gestión preventiva en su empresa es mala. Sin embargo, a medida que aumenta la edad, tienden a evaluar esta gestión como buena. Por ejemplo, quienes tienen entre 51 y 60 años o más de 65 años en un 15,0 % y 14,3%, respectivamente, opinan que la gestión preventiva es buena, comparado con los jóvenes menores de 20 años de los que nadie (0,00%) opinó de ese modo.

Tabla N° 81. Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,137	,046	2,866	,004
	Tau-c de Kendall	,098	,034	2,866	,004
N de casos válidos		325			

La Tabla N° 81 muestra que la edad se asocia de un modo estadísticamente significativo con la evaluación de la gestión preventiva, por cuanto el coeficiente Tau-c para variables ordinales no pareadas (asimétricas) tiene un nivel de significación de $p = 0,004$ menor que el puntaje crítico de 0,05. Esto se puede interpretar diciendo que la evaluación de la gestión preventiva resulta afectada

por la edad, en el sentido que a medida que aumenta la edad en mayor proporción los trabajadores opinan que la forma en que se gestiona la prevención de parte de la línea de mando es buena en su empresa.

El análisis también consideró la variable sexo. Al respecto, la Tabla N° 82 muestra que tanto hombres (83,3%) como mujeres (95,5%) consideran en mayor proporción que la gestión preventiva realizada por los distintos agentes de la línea de mando es mediana. Por otra parte, en las categorías extremas se aprecia que ninguna mujer opina que la gestión de la prevención sea buena en su empresa, en tanto así piensa el 9,4% de los hombres.

Tabla N° 82. Distribución de la evaluación de la gestión preventiva, según sexo.

Niveles de Desempeño de la Gest. Prevent.	Sexo							
	Hombre		Mujer		No sabe/No responde		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	21	7,3	1	4,5	3	18,8	25	7,7
Mediana	239	83,3	21	95,5	10	62,5	270	83,1
Buena	27	9,4	0	0,0	3	18,8	30	9,2
Total	287	100	22	100	16	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Por su parte, la Tabla N° 83 indica que la asociación entre sexo y evaluación de la gestión preventiva no es significativa, por cuanto el coeficiente Chi-cuadrado muestra un nivel de $p = 0,103$ mayor que el punto crítico de 0,05. Esto indica que independientemente del sexo, los trabajadores consideran que la forma en que se gestiona la prevención en su empresa es sólo mediana.

Tabla N° 83. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,713 ^a	4	,103
Razón de verosimilitudes	8,751	4	,068
Asociación lineal por lineal	,257	1	,612
N de casos válidos	325		

El siguiente rasgo personal usado para controlar la evaluación de la gestión preventiva es el nivel educacional de los trabajadores. La Tabla N° 84 indica que si bien existe una tendencia general a considerar la gestión preventiva como mediana en todos los niveles educativos, existen diferencias en las categorías extremas. Así se tiene por ejemplo que, en el extremo más crítico se aprecia que aquellos trabajadores con educación media (8,9%) y superior (11,4%) comparados a los con otros niveles educativos, opinan que en su empresa la gestión de la prevención es mala. En el otro extremo, aquellos con menor nivel educativo (educación básica) en un 25% opina que la gestión preventiva en su empresa es buena, comparado con aquellos que tienen educación universitaria que lo hacen sólo en un 4,1%.

Tabla N° 84. Distribución de la evaluación de la gestión preventiva, según nivel educativo.

Niveles de Desempeño de la Gestión Preventiva	Nivel Educativo									
	Educación básica		Educación media		Educación superior IP-CFT		Educación universitaria		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	1	4,2	14	8,9	8	11,4	2	2,7	25	7,7
Mediana	17	70,8	130	82,3	55	78,6	68	93,2	270	83,1
Buena	6	25,0	14	8,9	7	10,0	3	4,1	30	9,2
Total	24	100	158	100	70	100	73	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 85 indica que la asociación entre nivel educativo y evaluación de la gestión preventiva en la empresa no es significativa pues el coeficiente Tau-c presenta una significación $p = 0,266$, que es mayor que el punto crítico de 0,05. Esto significa que para todos los niveles educativos considerados en el estudio, los trabajadores piensan que la gestión de la prevención es sólo mediana en su empresa.

Tabla N° 85. Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,054	,048	-1,112	,266
	Tau-c de Kendall	-,036	,032	-1,112	,266
N de casos válidos		325			

Entre los rasgos laborales se consideró el tiempo de experiencia en faenas mineras y el vínculo que podía tener con la evaluación que los trabajadores realizan de la forma en que se gestiona la prevención en su empresa. En la Tabla N° 86 se observa que en todos los tramos de años de experiencia, en mayor proporción los trabajadores opinan que en su empresa la forma como se gestiona la prevención es mediana. Si se observan las opiniones más negativas, los que tienen menos experiencia son más crítico respecto de la gestión, pues quienes tienen menos de un año en la minería en un 12,0% consideran que la gestión de la prevención es mala, comparado a quienes tienen 21 y más años en dicha actividad que sólo la evalúa como deficiente un 4,4%. En el extremo positivo, quienes tienen mayor antigüedad en la minería tienen mejor opinión de la gestión preventiva. Por ejemplo, quienes tienen más de 21 años de antigüedad en un 20% consideran que dicha gestión es buena.

Tabla N° 86. Distribución de la evaluación de la gestión preventiva, según tiempo de experiencia en faenas mineras.

Niveles Desemp. de Gestión Preventiv.	Tiempo de experiencia en faenas mineras											
	Menos de 1 año		De 1 a 10 años		De 11 a 20 años		21 años o más		No sabe/No responde		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	3	12,0	13	9,2	3	4,0	2	4,4	4	10,3	25	7,7
Mediana	20	80,0	115	81,6	69	92,0	34	75,6	32	82,1	270	83,1
Buena	2	8,0	13	9,2	3	4,0	9	20,0	3	7,7	30	9,2
Total	25	100	141	100	75	100	45	100	39	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La tabla N° 87 indica que la asociación entre antigüedad en faenas mineras y la evaluación de la gestión preventiva no es significativa ya que el coeficiente de asociación Tau-c presenta una significación de $p = 0,307 > 0,05$. Esto indica

que independiente del tiempo que el trabajador tenga en faenas mineras, en mayor proporción opina que la gestión de la prevención en su empresa es mediana.

		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,054	,053	1,022	,307
	Tau-c de Kendall	,038	,037	1,022	,307
N de casos válidos		325			

Desde la perspectiva laboral, se incluyó también en el análisis la comodidad que siente el trabajador con su actual turno de faena. La Tabla N° 88 muestra que hay una tendencia general entre quienes están satisfechos y los que no lo están, a considerar la gestión preventiva como mediana. Sin embargo, hay diferencias entre quienes sustentan opiniones más críticas o más conformes con la mencionada gestión. Así por ejemplo, quienes no se sienten cómodos con la forma como se administra la prevención en su empresa, con mayor frecuencia califican dicha gestión como mala (28,6%), comparado con los que se sienten conformes con el turno que lo hacen sólo en un 5,2%. Por otra parte, todos los que opinan que la gestión preventiva en su empresa es buena, se sienten satisfechos con su turno de trabajo.

Tabla N° 88. Distribución de la evaluación de la gestión preventiva, según satisfacción con el turno de trabajo actual.

Niveles de Desempeño de la Gestión Preventiva	Satisfacción con el turno de trabajo actual							
	Si		No		No sabe/No responde		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	15	5,2	8	28,6	2	25,0	25	7,7
Mediana	246	85,1	20	71,4	4	50,0	270	83,1
Buena	28	100	0	0,0	2	25,0	30	9,2
Total	289	100	28	100	8	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 89 indica que la asociación entre satisfacción con el turno de trabajo y la evaluación de la gestión preventiva en la empresa es

estadísticamente significativa por cuanto el coeficiente chi-cuadrado muestra un nivel de significación de $p = 0,000 < 0,05$. Esto indica que hay una incidencia efectiva de la satisfacción con el turno sobre la evaluación de la gestión preventiva, en el sentido que a mayor satisfacción con el turno mayor es la proporción de quienes evalúan la gestión preventiva como buena.

Tabla N° 89. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,797 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	22,458	4	,000
Asociación lineal por lineal	8,218	1	,004
N de casos válidos	325		

Finalmente, en el análisis de la evaluación de la gestión preventiva se controló con la variable área en que se labora. La Tabla N° 90 permite apreciar que existe una tendencia general a considerar la gestión preventiva como mediana de parte de los trabajadores que se desempeñan en todas las áreas. Sin embargo, entre quienes sustentan opiniones más extremas se advierten diferencias. Por ejemplo, presentan una opinión más crítica de la gestión preventiva quienes se desempeñan en las áreas de operaciones de máquinas, limpieza y mecánica/electromecánica quienes en mayor proporción opinan que dicha gestión es mala. En el otro extremo destaca, quienes laboran en el sector transportes quienes en mayor proporción (37,5%) consideran que en su empresa la gestión preventiva es buena.

Tabla N° 90. Distribución de la evaluación de la gestión preventiva, según área de trabajo en la que se desempeña.

Niv. de Gestión Prevent.	Área de trabajo en la que se desempeña																			
	Transpor		Operac		Limpieza		Mecánica		An.quim		Prev. Ries		Administ		Otra		No s/No r		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mala	0	0,0	7	12,7	2	11,1	7	12,1	0	0,0	0	0,0	1	2,3	8	7,3	0	0,0	25	7,7
Media	5	62,5	41	74,5	15	83,3	48	82,8	6	100	20	95,2	39	90,7	91	83,5	5	71,4	270	83,1
Buena	3	37,5	7	12,7	1	5,6	3	5,2	0	0,0	1	4,8	3	7,0	10	9,2	2	28,6	30	9,2
Total	8	100	55	100	18	100	58	100	6	100	21	100	43	100	109	100	7	100	325	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N° 91 indica que la asociación entre área de trabajo y evaluación de la gestión preventiva no es significativa con un nivel de significación del coeficiente chi-cuadrado equivalente a $p = 0,106 > 0,05$. Esto indica que la opinión mayoritaria es que la gestión preventiva se realiza de manera mediana en su empresa, en los trabajadores de las distintas áreas consideradas en el estudio.

Tabla N° 91. Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,312 ^a	16	,106
Razón de verosimilitudes	23,404	16	,103
Asociación lineal por lineal	,325	1	,568
N de casos válidos	325		

En general, se puede deducir que entre los factores personales considerados, la edad afecta la evaluación que el trabajador realiza de la gestión preventiva y claramente a mayor edad, mejor es la opinión de tal desempeño. Entre los factores laborales destaca la satisfacción con el turno, por cuanto quienes se sienten cómodos con su turno, tienden a evaluar la prevención de mejor manera.

X. Conclusiones.

En respuesta a la pregunta de investigación *¿Qué aspectos sociales influyen en la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores de empresas con contrato en la minería, de la región de Valparaíso?*, podemos concluir que la cultura preventiva de los trabajadores de empresas contratistas de CODELCO, división Ventanas, se encuentra influenciada por aspectos como: la operatividad de la gestión preventiva de la empresa, la participación en organizaciones sociales, las relaciones de autoridad y prestigio, las relaciones interpersonales entre el grupo de trabajo, entre los trabajadores de distintos estamentos de la empresa y con la empresa mandante.

La descripción de los rasgos sociales que influyen en el desarrollo de la cultura preventiva de trabajadores contratistas en la minería, mostró influencias en distintos niveles de análisis. Desde un nivel institucional, resultó de relevancia la gestión y organización preventiva por parte de las empresas mandante y contratista, materializadas en: el programa preventivo, los artefactos preventivos y las instancias institucionalizadas de participación y comunicación, como es el caso de las Charlas Operacionales. En el nivel de cooperación entre empresas y trabajadores se sitúa el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y desde un nivel colectivo informal se sitúan todas aquellas instancias, conversaciones y valoraciones que nacen desde los mismos trabajadores, tales como las conversaciones informales sobre temáticas preventivas, la identificación de modelos de buenas prácticas preventivas y de valores a destacar entre los compañeros.

A nivel institucional, el **programa preventivo** es el plan o conjunto de acciones orientadas a resguardar la seguridad de los trabajadores. Existe conocimiento de este programa, lo que se evidencia principalmente en los artefactos preventivos. Ello no resultó extraño, pues los distintos artefactos son parte de las acciones de dicho plan con los que los trabajadores tienen contacto de manera cotidiana y directa.

Los resultados del estudio muestran que los trabajadores conocen la existencia del **programa preventivo**. Aunque también hay que destacar que ellos además reconocen que existe coherencia entre el programa preventivo de

las empresas contratistas con el de la mandante. Bajo el contexto de una gran división donde conviven diversas empresas, se torna fundamental la coherencia del actuar preventivo, en este aspecto se reconoce dicha coherencia, lo que se evidenciaría en la ejecución de los mismos papeleos y en un lenguaje preventivo común.

Respecto a la difusión del **programa preventivo**, la labor realizada por la Línea de Mando ha sido crucial para la internalización y comprensión de la finalidad de las normas preventivas y la importancia que tiene el cumplimiento de éstas por parte de todos los estamentos. Si bien es valorado por todos los trabajadores, son los operarios los que le asignan mayor valor y los que presentan mayor disposición a acatar las normas del programa, en cuanto se encuentran conscientes de la cantidad de riesgos a los que se ven expuestos a diario.

Los **Artefactos preventivos** constituyen un aspecto institucional importante en la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores y para ellos también constituyen la principal representación del programa preventivo de la empresa. La alta valoración que los trabajadores le asignan a estos artefactos se evidencia en altos niveles de efectividad atribuidos a cada uno de los artefactos: Análisis de Riesgo de la Tarea (ART); *Check List*; Tarjeta verde; Charlas operacionales; Plan de izaje y Elementos de Protección Personal (EPP).

La **charla operacional** es otra instancia relevante para la gestión de la prevención de cada empresa contratista y, por lo tanto, constituye un aspecto importante en la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores. Su relevancia en la prevención, se evidencia en la alta valoración que éstas tienen por parte de los trabajadores, reconociendo su realización diaria y la efectividad de las actividades que en ellas se realizan, tales como: Comentar los informes flash; hablar sobre la tarea del día; comentar incidentes de las labores del día anterior; exponer sobre la utilización de los EPP, las normas preventivas, entre otros. Así como también se evidencia dicha valoración, en la identificación que los mismos trabajadores hacen de dicha instancia, como espacio de fortalecimiento de la prevención y de retroalimentación de experiencias preventivas.

No obstante el punto anterior, surgen algunos aspectos en los que es posible introducir mejoras. Por ejemplo, **la efectividad de los ART y los Check List** se vería empañada por la gran cantidad de papeleo que un trabajador promedio debe realizar en una jornada de trabajo. Existen reticencias ante el carácter altamente burocrático de estos artefactos, los que terminarían entorpeciendo las labores. Se añade, el carácter memorístico y repetitivo que asume esta actividad cuando el trabajador realiza tareas rutinarias, lo que en algunos casos se llega a poner en duda la efectividad de estos recursos para la finalidad preventiva.

Por otra parte, el uso de **la Tarjeta Verde** es, por decirlo, escaso. En este contexto, si bien este recurso preventivo es altamente valorado por todos los trabajadores (Operadores, Técnicos-profesionales y Línea de mando), su efectividad radicaría más en la libertad y poder de decisión que se le otorga al trabajador, que en su uso práctico. El principal factor que incidiría en el bajo uso de la Tarjeta Verde sería la presión externa. En este contexto, la presión ya sea proveniente de la Línea de Mando, de la empresa contratista o mandante, o incluso de algunos compañeros por continuar las labores, aun cuando se evidencian riesgos no controlados, sería el principal freno para el uso de este recurso preventivo.

En un nivel de cooperación entre empresas y trabajadores se sitúa el **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)**, el que precisamente constituye una unidad técnica de trabajo conjunto al interior de la división. En concreto, se comprobó que existe una importante valoración de parte de los trabajadores respecto de esta instancia, manifestado básicamente por la alta frecuencia con que declararon atestiguar el cumplimiento de la totalidad de sus funciones, que son: Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los Elementos de Protección Personal (EPP); vigilar el cumplimiento, tanto por parte de los trabajadores como de la organización, de todas las medidas de prevención, higiene y seguridad; decidir si los accidentes o enfermedades se deben a negligencias inexcusables; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que benefician la prevención de riesgos profesionales; y promover la participación en cursos destinados a la capacitación de los

trabajadores, en organismos que se encuentren autorizados para cumplir con dicha finalidad.

La labor del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), junto con los artefactos preventivos y la labor del prevencionista se posicionaron como una triada efectiva, que hace sentir al trabajador seguro en su lugar de trabajo. Es además considerado por los trabajadores como un canal comunicativo con la línea de mando, toda vez que les permite hacer llegar sus necesidades e inquietudes.

La labor del prevencionista de riesgos resultó destacada, se consideran a sí mismos y son considerados por el total de los trabajadores como los cuidadores. Su labor les requiere poner en práctica habilidades como la comprensión y la empatía, buscando generar confianza con los trabajadores. Son ellos quienes se encargan, entre otras cosas, de abastecer a los trabajadores con los Elementos de Protección Personal (EPP).

Otra función importante es la que cumple el **Comité Paritario de Faena**, tratando temáticas asociadas a la gestión u organización de la planta en general, estableciendo un lenguaje preventivo común, entre los trabajadores de la gran variedad de empresas contratistas que conviven en la planta. Sumado a ello, las premiaciones y reconocimientos a los trabajadores que destacan en su accionar preventivo, son recursos utilizados, tanto por el Comité como por las mutualidades, para fortalecer y motivar las conductas seguras de los todos los estamentos.

Otros aspectos influyentes en la configuración de una cultura preventiva de los trabajadores son los espacios de socialización informales. Ellos nacen de la espontaneidad y convivencia con los compañeros de labores, en los que gran parte de los trabajadores declararon realizar con frecuencia acciones como: aconsejarse, relatar y escuchar experiencias y comentar incidentes o accidentes. En esta línea, las **conversaciones informales** con los compañeros de trabajo son un indicativo de la presencia de una cultura preventiva positiva, pues da cuenta de la interiorización de la prevención hasta el punto de hacerlo

parte no sólo de la rutina laboral propiamente tal, sino que se extiende hasta los momentos de descanso o incluso, instancias recreativas.

Identificar al otro y reconocer en el compañero características preventivas que generen admiración en el resto, resultó ser esencial en el fortalecimiento de las propias conductas preventivas de los trabajadores. Si bien los estamentos Línea de Mando y técnicos-profesionales identificaron a diversos cargos como **modelos de buenas prácticas**, es importante destacar que gran parte de los operarios identificaron a sus mismos pares de labores como modelo, en cuanto tienen interiorizado y concientizado el cuidado mutuo y la importancia de esto en la cohesión del grupo. Compañerismo es **la cualidad más destacada** por los tres estamentos, sumado a otros como compromiso, experiencia, solidaridad, liderazgo y responsabilidad. En esta línea, resulta significativo que la o las figuras asociadas a la prevención no sean exclusivamente quienes están encargados de ella, lo que da cuenta de la responsabilidad individual respecto de la prevención. Ante esto, la importancia del acoplamiento del grupo se sitúa como un aspecto incidente en la configuración de una cultura preventiva.

En cuanto a las **actividades recreativas**, las empresas contratistas sólo se limitan a incentivar y gestionar las actividades que tengan estricta relación con motivos festivos importantes, como el día del trabajador, año nuevo o navidad. No existe un interés, a diferencia de la empresa mandante, por incentivar espacios recreativos. Ante esta situación, son los operarios, en mayor medida, los que han generado sus propios espacios de sociabilidad en un contexto externo al horario y lugar de trabajo. Las actividades más destacadas son las convivencias, asados y *baby fútbol*, siendo ésta última financiada ocasionalmente por las empresas contratistas. En cuanto al estamento de la Línea de Mando, se mantienen al margen respecto a la participación de las actividades mencionadas.

En resumen, se identificaron a lo menos tres niveles en los que actúan los aspectos influyentes en la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores, siendo éstos:

El nivel institucional, donde juegan un rol trascendental el programa preventivo, los artefactos preventivos y las Charlas Operacionales.

El nivel de cooperación entre institución y trabajadores, principalmente materializado en la existencia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Y el nivel de grupo, donde las instancias informales de conversación, la identificación de modelos de buenas prácticas preventivas y la atribución de valores a éstos resultan significativas para la construcción de una cultura preventiva común.

De los tres estamentos considerados: Línea de mando, Técnicos profesionales y Operadores, se puede afirmar que existe una cultura preventiva más consolidada en los Operadores, es decir, éstos comparten creencias, valores y actitudes sobre los riesgos, la prevención, la seguridad y salud en el trabajo. En ellos opera la idea de grupo, practican constantemente comportamientos de autocuidado y cuidado mutuo, que denotan no sólo una responsabilidad por sí mismos, sino también por el otro. A la vez, se dejan cuidar, se obedecen mutuamente, se aconsejan y están especialmente atentos a los compañeros nuevos, encargándose de introducirlos hasta que éstos se habitúen al trabajo.

Existirían básicamente tres características que ayudan a entender por qué los operadores han construido una cultura más madura que otros estamentos:

1. Los operadores son conscientes que son la última barrera. En cada actividad preventiva se encargan de hacérselos saber, otorgándoles poder y libertad de decisión.
2. Es más usual que los operadores laboren en equipos, dependiendo directamente del compañero. No así los trabajadores de Línea de Mando o algunos técnicos-profesionales, que suelen tener trabajos más solitarios. Por lo tanto, los operadores desarrollan una co-dependencia con el o los compañeros, que debe sustentarse en la confianza mutua, donde se tiene conciencia que de esa compenetración no sólo depende la realización de una buena labor, sino que también su bienestar.

3. Han buscado momentos de socialización más allá del contexto de trabajo, lo que ha solidificado la idea de grupo más allá de la finalidad laboral.

Pero la madurez del grupo de trabajadores en general no se ve representada a la hora de hablar de **los sindicatos**. Si bien éstos resultan fundamentales para la consolidación de la idea de grupo, tan importante a la hora de hablar de cultura organizacional, la verdad es que los sindicatos se encuentran desprestigiados al interior de la planta.

Por último, respecto a las **relaciones interpersonales entre trabajadores de las empresas contratistas y los de la empresa mandante**. Debido a las diversas labores que realizan en la división, sólo una parte de los técnicos-profesionales y operadores se relacionan habitualmente con los trabajadores de la empresa mandante. A pesar que algunos trabajadores opinan que el vínculo generado se basa en una relación cordial, pero que en el contexto de la seguridad existe una brecha respecto a las exigencias desiguales en términos preventivos. Los trabajadores de los tres estamentos considerados manifestaron una cultura preventiva arraigada y fortalecida a tal punto, que les genera molestia y enfatizan en las situaciones en las que los trabajadores de la empresa mandante no cumplen con las normas básicas de prevención. Básicamente, esto respondería a que la empresa mandante debe cumplir con metas de producción, derivando responsabilidades y generando muchas veces presión a la línea de mando de las empresas contratistas para el logro de éstas. Por lo tanto, existiría cierta incoherencia entre el discurso preventivo manifestado por la empresa mandante y el actuar de algunos de sus trabajadores.

Caso: El Soldado.

Con el fin de conocer los rasgos sociales que influyen en el desarrollo de la cultura preventiva de los trabajadores de empresas con contrato en la minería de la Región de Valparaíso, se desarrolla una descripción de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en la faena El Soldado de la empresa Anglo American. En este caso la muestra quedó formada por 36 casos. El presente informe se organiza en torno a las siguientes seis dimensiones: 1) Antecedentes personales; 2) Rasgos socio laborales; 3) Participación en organizaciones; 4) Sociabilidad entre los trabajadores; 5) Procesos de gestión; 6) Jerarquías de autoridad entre los trabajadores; 7) Actividades de carácter extra-laboral.

I. Antecedentes personales.

1.1. Edad.

En el caso de la faena El Soldado, la muestra abarcó a hombres y mujeres, con edades que fluctúan entre los 21 y los 60 años. Como se puede apreciar en la Tabla N°1, la mayor cantidad de trabajadores, es decir, el 44,4% declaró tener entre 31-40 años de edad y el 22,2% señaló tener entre 41-50 años. Los trabajadores más jóvenes con edades entre 21-30 constituyen el 16,7% al igual que los mayores con edades entre 51-60 años. En general, hay predominio de adultos jóvenes.

Tabla N°1. Distribución de la edad.

Rangos edad	N°	%
21-30	6	16,7
31-40	16	44,4
41-50	8	22,2
51-60	6	16,7
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

1.2. Sexo.

De acuerdo a lo observado en la Tabla N°2, se puede apreciar que la gran mayoría de los trabajadores que formaron parte del estudio son hombres, específicamente el 91,7%, mientras que sólo el 5,6% son mujeres. Un 2,8% declaró no saber o bien no respondió, lo que corresponde específicamente a 1 caso. En general, hay predominio masculino, manteniendo la tónica de lo que ha sido la tradición en la minería.

Tabla N°2. Distribución del Sexo.

Sexo	N°	%
Hombre	33	91,7
Mujer	2	5,6
No sabe/No responde	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

1.3. Estado civil

Respecto al estado civil de los trabajadores, tal como se puede observar en la Tabla N°3, el 41,7% de los encuestados declaró ser soltero/a, el 33,3% estar casado/a y un 19,4% señaló ser conviviente. Con porcentajes bastante menores, un 2,8% declaró estar separado/a y, con el mismo porcentaje, declararon estar divorciados/as. Como se aprecia, la mayoría de los trabajadores asume responsabilidades familiares.

Tabla N° 3. Distribución del Estado civil.

Estado civil	N°	%
Soltero/a	15	41,7
Casado/a	12	33,3
Conviviente	7	19,4
Separado/a	1	2,8
Divorciado/a	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

1.4. Hijos.

La mayoría, específicamente el 88,9% de los trabajadores sostuvieron tener al menos 1 hijo/a, mientras que el 11,1% restante señaló no tenerlos, como se puede observar en la Tabla N°4. Como se mencionó anteriormente, la mayoría se encuentra asumiendo responsabilidades familiares.

Tabla N°4. Distribución de la presencia de Hijos.

Tiene hijos	N°	%
Sí	32	88,9
No	4	11,1
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto al número de hijos/as, ocurre que en igual porcentaje, específicamente un 38,9% de los trabajadores declaró tener 1 y 2 hijos/as, mientras que el 8,3% tiene 3 hijos/as. El 13,9% restante, declararon No saber, o bien no respondieron.

Tabla N°5. Distribución del número de hijos/as.

Número de hijos/as	N°	%
1	14	38,9
2	14	38,9
3	3	8,3
No Sabe/No Responde	5	13,9
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

1.5. Nivel de estudios

El 52,8% de los trabajadores afirmó haber completado el nivel de enseñanza media técnico profesional (Tabla N°6). En segundo lugar, con un porcentaje bastante menor, el 11,1% declaró haber completado el nivel de enseñanza media científico-humanista. El 8,3% sostuvo haber cursado la enseñanza superior completa en Instituto profesional. Los trabajadores que cursaron hasta media técnico profesional incompleta, superior completa en centro de formación técnica, universitaria incompleta y universitaria completa representan el 5,6% respectivamente en cada caso. En resumen, la mayoría tiene enseñanza media, siendo muy baja la proporción de quienes alcanzaron enseñanza superior o universitaria.

Tabla N°6. Distribución del nivel de estudios.

Nivel de estudios	N°	%
Media científico humanista incompleta	1	2,8
Media técnico profesional incompleta	2	5,6
Media científico humanista completa	4	11,1
Media técnico profesional completa	19	52,8
Superior completa en Centro de Formación Técnica	2	5,6
Superior incompleta en Instituto Profesional	1	2,8
Superior completa en Instituto Profesional	3	8,3
Universitaria incompleta	2	5,6
Universitaria completa	2	5,6
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Por último, quienes sostuvieron alcanzar hasta los niveles de educación media científico-humanista incompleta y superior incompleta en instituto profesional, representaron el 2,8% respectivamente en cada caso, tal como se puede observar en la Tabla N°6.

Tabla N°7. Distribución de estudios actuales.

¿Está cursando algún tipo de estudio actualmente?	N°	%
Si	1	2,8
No	35	97,2
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°7 muestra la proporción de trabajadores que actualmente se encuentra cursando algún nivel de estudios. Como se puede apreciar, la gran mayoría, específicamente el 97,2% de los encuestados, declaró no estar cursando algún tipo de estudios en la actualidad. Por otra parte, sólo el 2,8% restante se encuentra estudiando, lo que equivale a un caso.

1.6. Comuna de residencia.

De acuerdo a lo que se puede observar en la Tabla N°8, el 36,1% de los trabajadores declaró residir en La Calera-Hijuelas. Además, un 27,8% reside en las comunas de Quillota-La Cruz y otro 27,8% en El Melón-Nogales. Con porcentajes bastante inferiores (2,8% en cada caso) los trabajadores proceden de las comunas de Limache, Quilpué y Los Andes-Catemu-Llay-Llay.

Tabla N°8. Distribución de la comuna de residencia.

Comuna	N°	%
Limache	1	2,8
Quilpué	1	2,8
Quillota- La Cruz	10	27,8
La Calera- Hijuelas	13	36,1
El Melón- Nogales	10	27,8
Los Andes- Catemu- Llay Llay	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°9 muestra que la gran mayoría de los trabajadores, específicamente el 91,7%, declaró que su residencia permanente es la misma que la de los días laborales. Por otra parte, sólo un 8.3%, sostuvo que su residencia permanente no es la misma que la usada en los días laborales. Por lo tanto, su residencia permanente se ubica en comunas distintas a las previamente declaradas.

Tabla N°9. Distribución del hecho que la residencia permanente es la misma que la de los días laborales.

Dos residencias	N°	%
Si	33	91,7
No	3	8,3
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

El 8,3% que equivale a 3 casos, declararon que su residencia permanente se ubica en las comunas La Calera, La Cruz y Viña del Mar, tal como se puede observar en la Tabla N°10.

Tabla N°10. Distribución de la comuna de residencia permanente.

Residencia permanente	N°	%
La Calera	1	33,3
La Cruz	1	33,3
Viña del mar	1	33,3
Total	3	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Los trabajadores de la faena El Soldado, considerados en la muestra son en su mayoría hombres, adultos jóvenes, con responsabilidades familiares pues tienen al menos un hijo. En cuanto a estudios la mayoría concluyó la

enseñanza media técnico- profesional y reside en las comunas de La Calera-
Hijuelas.

II. Rasgos socio-laborales.

2.1. Cargo que ocupa el trabajador.

Tabla N°11. Distribución del cargo que ocupa el trabajador.

Cargos	N°	%
Jefe de turno	2	5,6
Pañolero	3	8,3
Técnico Soldador operador	18	50,0
Técnico de Redes	1	2,8
Técnico Eléctrico	1	2,8
Técnico Neumático	3	8,3
Técnico Operador	2	5,6
No específica	6	16,7
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a los cargos ocupados por los trabajadores encuestados, en la Tabla N°11 se observa que el 50% de ellos, señaló desempeñarse en el cargo de Técnico Soldador Operador, siendo éste el cargo que predomina significativamente en esta muestra.

Por otro lado, el 8,3% ocupa el cargo de Pañolero y, con el mismo porcentaje (8,3%), Técnico Neumático. Además, el 5,6%, correspondiente a 2 casos, señaló desempeñarse como Jefe de Turno y, con igual porcentaje (5,6%), Técnico Operador. Por último, 1 caso señaló ocupar el cargo de Técnico de Redes, y otro caso se desempeña como Técnico Eléctrico, correspondiente al 2,8%, respectivamente en cada caso. Por otra parte, el 16,7% no especificó su cargo.

2.2. Área en que se desempeña.

Respecto a las áreas donde se desempeñan los trabajadores dentro de las instalaciones mineras, se les planteó una lista de ellas basada en los resultados de la Fase I de esta investigación. De este modo, como se observa en la Tabla N°12, el 55,6% de los encuestados se desempeña en el área de

Soldadura. Por lo tanto, ésta es el área que cuenta con la mayor cantidad de trabajadores.

Tabla N°12. Distribución del área en la que trabaja.

Áreas	N°	%
Operación de máquinas	1	2,8
Soldadura	20	55,6
Mecánica	1	2,8
Supervisión	4	11,1
Otra	10	27,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Por otro lado, el 11,1% se desempeña en el área de supervisión; y 2 casos (correspondiente al 2,8% cada uno) en Operación de máquinas, y Mecánica, respectivamente.

Tabla N°13. Distribución de otras áreas laborales.

Áreas	N°	%
Bodega de insumos y herramientas	2	20,0
Mantenimiento de neumáticos y redes	7	70,0
Pañolero	1	10,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En la Tabla N°12 se apreció que 10 casos indicaron que se desempeñaban en otras áreas, distintas a las que estaban propuestas previamente. De estos casos, siete señalaron trabajar en mantenimiento de neumáticos y redes, dos casos indicaron bodega de insumos y herramientas y un caso Pañolero, tal como lo muestra la Tabla N°13.

2.3. Tiempo de experiencia en faenas mineras.

Para presentar la información de un modo más acotado respecto a la distribución del tiempo de experiencia de los trabajadores en faenas mineras, en el cargo actual y en la empresa contratista actual, se agruparon los datos en las siguientes categorías de antigüedad: “menos de 1 año”, “de 1 a 10 años”,

“de 11 a 20 años” y “21 años o más”, tal como se observa en las siguientes tres tablas.

En la Tabla N°14 es posible observar que el 55,6% de los encuestados cuentan con una experiencia en faenas mineras entre 1 y 10 años, siendo éste el rango significativamente con mayor frecuencia (20 casos). En menor medida, el 25%, correspondiente a 9 casos, señaló tener una experiencia entre 11 y 20 años, el 13,9%, correspondiente a 5 casos, declaró tener 21 años o más y el 5,6%, correspondiente a sólo 2 casos, tiene menos de un año.

Tabla N°14. Distribución del Tiempo de experiencia en faenas mineras.

Tiempo de experiencia minería	N°	%
Menos de 1 año	2	5,6
De 1 a 10 años	20	55,6
De 11 a 20 años	9	25,0
21 años o más	5	13,9
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

2.4. Tiempo de experiencia en el cargo actual.

Tabla N°15. Distribución del Tiempo de experiencia en el cargo actual.

Tiempo de experiencia cargo actual	N°	%
Menos de 1 año	4	11,1
De 1 a 10 años	22	61,1
De 11 a 20 años	5	13,9
No sabe/No responde	5	13,9
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En lo que respecta a la experiencia en el cargo en el que actualmente se desempeñan los trabajadores, en la Tabla N°15 se muestra que el 61,1%, correspondiente a 22 casos, cuenta con una experiencia entre 1 y 10 años, siendo éste el rango de experiencia con mayor proporción de trabajadores. Por otro lado, el 13,9% señaló tener entre 11 y 20 años, correspondiente a 5 casos.

Luego, el 11,1% (4 casos), tiene menos de 1 año. En cuanto al rango de 21 años o más, no se identificaron trabajadores en dicho tramo.

2.5. Tiempo de experiencia en la empresa contratista actual.

Tabla N°16. Distribución del tiempo de experiencia en la empresa contratista actual.

Tiempo de experiencia empresa actual	N°	%
Menos de 1 año	4	11,1
De 1 a 10 años	22	61,1
De 11 a 20 años	6	16,7
No sabe/No responde	4	11,1
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En cuanto a la experiencia en la empresa contratista actual y, de acuerdo con la Tabla N°16, es posible observar que el 61,1%, correspondiente a 22 casos, cuenta con una experiencia de 1 a 10 años, siendo éste el rango que concentra mayor frecuencia de trabajadores. Mientras que el 16,7%, tiene entre 11 y 20 años, y el 11,1%, correspondiente a 4 casos, menos de un año. Por otro lado, no se identificaron trabajadores con una experiencia superior a 20 años.

2.6. Turno actual.

Tabla N°17. Distribución del tipo de turno actual.

Sistema de turno	N°	%
4 por 4 normal	25	69,4
4 por 4 modificado	10	27,8
Alternado 4 por 4 normal y modificado	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Si bien el rubro de la minería se caracteriza por contar con sistemas de turnos rotativos de trabajo, en la faena El Soldado sólo fue posible identificar tres de

ellos, que son: “4 por 4 normal”, “4 por 4 modificado” y “Alternado 4 por 4 normal y modificado”.

De acuerdo con la Tabla N°17, el 69,4% de los trabajadores encuestados, correspondiente a 25 casos, cuenta con un sistema de turno de “4 por 4 normal”, es decir, 4 jornadas laborales diurnas y 4 días de descanso. Aunque la faena estudiada cuenta con una baja variedad de turnos, es éste el que predomina en una significativa mayoría.

Por otro lado, el 27,8%, correspondiente a 10 casos, trabaja en una jornada de “4 por 4 modificado”. Esto quiere decir que su turno incluye 2 jornadas laborales diurnas, 2 jornadas laborales nocturnas y 4 días de descanso. Por último, sólo 1 caso, correspondiente al 2,8%, indicó que su turno es “alternado 4 por 4 normal y modificado”, es decir, los dos turnos descritos anteriormente son alternados.

2.7. Satisfacción con el turno.

Tabla N°18. Distribución de la Satisfacción con el turno actual.

Satisfacción turno	N°	%
Si	36	100,0
No	0	0,0
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En congruencia con lo anterior, se les consultó a los trabajadores sobre la satisfacción que sentían respecto al turno que tienen asignado en sus jornadas laborales. De acuerdo con la Tabla N°18, se observa que la totalidad de los encuestados, manifestó sentirse satisfecho con su sistema de turno actual.

En general, el perfil de los trabajadores es desempeñarse en el cargo de Técnico Soldador Operador, seguido de Pañolero y Técnico Neumático. Las áreas más mencionadas fueron soldadura y supervisión. En su mayoría tienen entre 1 y 10 años de experiencia tanto en faenas mineras, como en el cargo y en la empresa actual. Predomina el turno llamado 4 por 4 normal, con el que todos se encuentran satisfechos.

A continuación, se presenta el análisis cualitativo de los rasgos socio-laborales, que para el caso del yacimiento minero El Soldado los trabajadores se agruparon en dos estamentos de acuerdo a la jerarquía de sus cargos, el primero correspondiente a los operadores y en el segundo se incorpora a la Línea de Mando y a los técnicos-profesionales.

2.8. Análisis cualitativo de los rasgos socio-laborales del grupo Operadores.

El estamento Operadores quedó compuesto de 12 trabajadores que se desempeñan en áreas como: Conducción, operación y supervisión de maquinaria pesada, maestranza, albañilería y soldadura, entre otros.

Las edades de los trabajadores operadores oscila entre los 19 y 63 años, consecuentemente con esto, los trabajadores más jóvenes son los que presentaron menos tiempo de experiencia laboral.

En general, se manifiesta satisfacción con la jornada laboral. Se valora la posibilidad de llegar a dormir a sus casas y mantenerse cerca de sus familias, contraponiendo esto con experiencias en las faenas del norte, donde los turnos son largos y deben pernoctar en un campamento.

Aquí vivo en La Calera. (...) Acá todos los días veo a la familia, así que no se pierde (...) la parte familiar, que es lo más importante yo creo (...) para un trabajador po'. Perder la parte familiar es como que, uno sale a hacer una *peguita* por fuera y a veces por menos plata, prefiere quedarse más cerca de la casa a veces, y trata de no irse. (...) Prefiero mil veces cerca de la casa. (...) Por muchas cosas, (...) por pasar un problema familiar, ya uno está con ellos, una cosa así. En cambio estando lejos, uno está más preocupado, más preocupado de todo, de los hijos, que es lo principal cierto en este que son los hijos, que uno allá está más preocupado, que los estudios, que estar guiándolos, un problema, cualquier cosa uno ya está ahí, al lado de la esposa. En cambio allá afuera, uno está solamente comunicación telefónica no más. (Entrevista n° 9. Operador).

Para los trabajadores, la cercanía con la familia resulta trascendental para sentirse conformes con el lugar donde laboran, tanto es así, que optan por mantenerse trabajando en un lugar cercano a sus hogares sabiendo que en otras faenas podrían ganar más dinero. En este contexto, tal como señalan, se prioriza la calidad de vida por sobre la remuneración.

Cabe señalar que gran parte de los operadores tuvo experiencia trabajando en faenas donde les tocó pernoctar en campamentos. Es en base a las comparaciones con esas experiencias, que es posible comprender su actual preferencia por mantenerse en sus hogares. El trabajar y vivir en un campamento se expresa como una experiencia negativa, debido a que existen escasas condiciones higiénicas, robos, exceso de gente viviendo en el mismo lugar y, a nivel personal, el estado anímico decae, el trabajador se siente triste cuando debe volver a la faena y espera con ansias sus días de descanso para volver a su hogar.

Fea la experiencia. Porque mucha gente po', y lo que pasa que como está ahora la cosa, cuidan poco el aseo, te roban las cosas, sí... se roban harto las cosas; los baños, mucha gente, poco baño, higiene mala. (...) Malísima, en Maricunga habíamos como 1.500 personas, imagínese. Maricunga, Copiapó. No, un desastre de campamento, pero también hay otras mejores, Radomiro Tomic es buena, Sierra Gorda es más higiénico. Es que el mandante no es capaz de limpiar todo po'. (...) Y uno se topa con cada viejo, los baños imagínese como los dejan, y mucho baño químico. Igual es bueno, pa' allá está la plata. (Entrevista n° 8. Operadores).

Un poco triste por la parte familiar. (...) Allá el ánimo no es el mismo que estar cerca de la casa, es diferente el ánimo, uno se concentra como pa' estar allá encerrado y después vuelve contento a la casa, y cuando se va, se va triste, una cosa así. Pero eso es la faena. (Entrevista n° 9. Operadores).

2.9. Análisis descriptivo rasgos socio-laborales grupo Línea de Mando y técnico-profesional.

El presente apartado comprende 3 casos, dos de trabajadores con cargos asociados al estamento Línea de Mando y un caso correspondiente al estamento técnico profesional. El estamento Línea de Mando está conformado por dos trabajadores, uno que cumple el cargo de supervisor de operaciones y otro que se desempeña como capataz de terreno, en tanto que el único caso que cumple con el estamento técnico-profesional es el de un trabajador que se desempeña como topógrafo.

Las edades de los trabajadores oscilan entre los 36 y 49 años. Respecto a la experiencia, se caracterizan por tener bastante experiencia en faenas mineras, entre 8 y 20 años. También tienen experiencia en el cargo que desempeñan actualmente, entre 7 y 10 años. Sin embargo, la experiencia en la empresa actual es reducida, pues oscila entre 1 y 3 años, lo que no resulta extraño,

dada la característica de temporalidad de este tipo de trabajos a sub-contratación, generalmente acotados a tiempos de concesión de parte de la empresa mandante a la contratista.

Todos los entrevistados han tenido en el pasado experiencias laborales que implicaban turnos, ya sea de 4 por 4 ó 4 por 3, es decir, cuatro días de trabajo y cuatro de descanso en el primer caso, y cuatro días de trabajo y tres de descanso, en el segundo caso. Estos sistemas de turnos ocurrieron en los lugares en que trabajaron anteriormente, entre los que se cuentan los yacimientos de Los Bronces, El teniente, La Escondida y Collahuasi.

En general, los entrevistados tienen una buena opinión respecto a las jornadas de trabajo por turnos, incluso llegan a considerarlo preferible al sistema de 5 por 2 (cinco días de trabajo de lunes a viernes y dos días de descanso) que poseen actualmente.

Bonita, más relajada que cinco por dos, por el tema de que habían cuatro días o tres días, dependiendo, cuando estaba cuatro por tres quedaba viernes, sábado y domingo y cuando estaba cuatro por cuatro, que trabajé aproximadamente unos cinco años, quedaba cuatro días y era que uno ya sabía ya que mes tenía un fin de semana, todos los fines de semana en la casa en un mes y todos los fines de semana trabajando el otro mes (Entrevista n° 2. Línea de mando).

Agotadora inicialmente, porque en general son días que tienes que cumplir, 15 días corridos, y después bajar a descansar otros 15, entonces obvio después de eso te cansai, pero buena experiencia (Entrevista n° 1. Línea de mando).

Cuando se pregunta específicamente sobre la experiencia de turnos que implicaban pernoctar en el lugar de trabajo, ellos lo consideran un sistema preferible al actual, ya que en su opinión, permite pasar mayor tiempo con la familia. En general, lo ven como un sistema deseable al que optarían si tuvieran la oportunidad.

Sí, pernoctar se da en el sistema de 4 por 4... dependiendo de cuando uno empiece la tarea, pero empieza con todos los domingos adentro, trabajando... después del mes que trabajai', empieza con todos los domingos afuera y así, mes por medio. Entonces...hay que saberlo tomar no más po', depende de uno mismo (Entrevista n° 2. Línea de mando).

Sí po', prefiero ese turno. Trabajé 5 años con ese turno, de hecho si tuviera una oportunidad de trabajo la tomaría, dependiendo de la empresa, pero la tomaría. Porque generalmente... yo lo vi, en el 4 por 4 tu podís estar más cerca de tu familia, de tu esposa, de tus hijos, de tus personas cercanas. En este 5 por 2 no, porque tú tienes solamente sábado y domingo y generalmente el sábado, al menos yo soy deportista, salgo (Entrevista n° 2. Línea de mando).

También hay quienes reconocen haber tenido dificultades cuando en el pasado tuvieron un sistema de turnos que implicaba pernoctar, pero se especifica que esta experiencia se daba en faenas en altura y que de ahí derivaban las dificultades, en especial para dormir.

Mmm un poco la altura más que nada, pero sí. Un poco en el sueño, no pero en mis labores no, lo que cuesta es dormir porque en la altura geográfica está en otras condiciones, por ejemplo falta un poco de oxígeno, el aire es más escaso (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

Entre las experiencias, una que se recuerda como menos satisfactoria, es aquella que implica pernoctar en una residencia cerca de las faenas, en donde debían realizar actividades relacionadas con la preparación de comidas.

No fue muy buena, en el sentido de que había que uno prepararse, en este caso, la once. Había una casa donde uno subía a las ocho de la mañana, trabajaba, almorzaba, pero después bajaba a una casa, a una residencia y en esa residencia uno se preparaba lo que es once y todo, después al otro día lo mismo, se preparaba el desayuno, se iba a arriba y arriba almorzaba, no fue muy bueno (Entrevista n° 2. Línea de mando).

III. Participación en organizaciones.

3.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

La totalidad de trabajadores encuestados declaró que su empresa efectivamente cuenta con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Tabla N° 19. Distribución del CPHS al que pertenece la empresa.

¿A qué CPHS pertenece su empresa?	N°	%
CPHS de la empresa	31	86,1
CPHS de faena	4	11,1
No sabe/No responde	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

De acuerdo a lo que se puede observar en la Tabla N°19, la mayoría, es decir, el 86,1% de los trabajadores, sostiene que su empresa tiene Comité Paritario propio, mientras el 11,2% declaró que su empresa pertenece al Comité Paritario de Faena. Sólo el 2,8%, es decir 1 caso, sostuvo no saber o no respondió.

3.2. Funciones del CPHS

Respecto a las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), la Tabla N°20 indica que el 47,2% de los trabajadores sostuvo que “Siempre” cumple la función de “asesorar e instruir sobre el correcto uso de los Elementos de Protección Personal”. Respecto a la misma función, el 25% de los trabajadores declaró que “Casi siempre” se cumple, otro 25% sostuvo en cambio que dicha función se cumple sólo “A veces”. Sólo un 2,8% declaró que “Casi nunca” se cumple la función.

Respecto a la función de “Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales”, la mayoría, el 58,3%, de los trabajadores sostuvo que “Siempre” se cumple dicha función, mientras el 25% declaró que esto ocurre “Casi siempre”. El 11,1% declaró que

sólo “A veces” se cumple, mientras sólo un 5,6% opinó que “Casi nunca” ocurre esto.

De acuerdo a lo señalado por los trabajadores, el 52,8% de éstos señaló que “Siempre” se cumple la función de “Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad”. El 33,3% sostuvo que esto ocurre “Casi siempre” y el 11,1% que eso ocurre sólo “A veces”. Sólo el 2,8% sostuvo que “Casi nunca” se lleva a cabo dicha función.

Tabla N°20. Distribución de la opinión respecto de la frecuencia con que el CPHS cumple las funciones indicadas.

Funciones	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		No sabe/ No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Asesorar e instruir sobre el correcto uso de los EPP.	0	0,0	1	2,8	9	25,0	9	25,0	17	47,2	0	0,0	36	100
Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.	0	0,0	2	5,6	4	11,1	9	25,0	21	58,3	0	0,0	36	100
Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad.	0	0,0	1	2,8	4	11,1	12	33,3	19	52,8	0	0,0	36	100
Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debieron a una negligencia.	2	5,6	1	2,8	5	13,9	8	22,2	15	41,7	5	13,9	36	100
Investigar sobre las causas de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.	1	2,8	2	5,6	3	8,3	9	25,0	16	44,4	5	13,9	36	100
Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.	4	11,1	2	5,6	4	11,1	7	19,4	17	47,2	2	5,6	36	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

El 41,7% indicó que “Siempre” se cumple la función de “Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debieron a una negligencia”, el 22,2% sostuvo que se cumple “Casi siempre” y el 13,9% que ocurre “A veces”. En porcentajes bastante inferiores, el 5,6% declaró que “Nunca” ha observado que el comité cumple dicha función, mientras el 2,8% indicó que “Casi nunca”.

Referente a la función de “Investigar sobre las causas de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa”, el 44,4% sostuvo que “Siempre” ha observado que el CPHS cumple esa función, el 25% declaró que esto ocurre “Casi siempre” y el 13,9% indicó no saber, o bien no respondió. El 8,3% declaró que dicha función se cumple sólo “A veces”, el 5,6% “Casi nunca” y sólo el 2,8% que “Nunca” ocurre.

Por último, respecto a la función de “Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores”, el 47,2% indicó que “Siempre” se lleva a cabo, el 19,4% que “Casi siempre”. El 11,1% que sólo “A veces” y otro 11,1% “Nunca”. Respecto a los que consideran que “Casi nunca” han observado que el comité cumpla dicha función, éstos representan el 5,6% y el mismo porcentaje responde No saber.

3.3. El trabajador y el CPHS.

La mayoría, específicamente el 77,8% de los trabajadores encuestados declaró no ser miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, mientras el 22,2% restante si forma parte de esa instancia, como se aprecia en la Tabla N°21.

Tabla N°21. Distribución de la membresía en el CPHS.

¿Es Ud. miembro del CPHS?	N°	%
Sí	8	22,2
No	28	77,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En la Tabla N° 22 se aprecia que la gran mayoría, el 94,4% de los trabajadores indicó que efectivamente conocía a los miembros del CPHS de su empresa. Solamente el 5,6% restante indicó no saber, o bien no respondió.

Tabla N°22. Distribución del conocimiento de los miembros del CPHS.

¿Conoce a los miembros del CPHS?	N°	%
Sí	34	94,4
No sabe/No responde	2	5,6
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

3.4. Evaluación del desempeño de los miembros del CPHS de su empresa.

Como se puede apreciar en la Tabla N° 23, la mayoría de los trabajadores, el 58,3%, calificó como “Bueno” el desempeño de los miembros del CPHS y el 19,4% como “Muy bueno”. Sólo el 22,2% calificó este desempeño como “Regular”.

Tabla N°23. Distribución de la calificación del desempeño de los miembros del CPHS.

Calificación del desempeño de CPHS	N°	%
Muy bueno	7	19,4
Bueno	21	58,3
Regular	8	22,2
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°23 evidencia, en general, una percepción bastante positiva respecto de la labor que estas personas desempeñan. Cabe destacar que ningún trabajador calificó como malo o muy malo el desempeño.

En resumen, se puede decir que todos los trabajadores reconocen la existencia de un CPHS, el que mayoritariamente es propio de la empresa. Este comité cumple las funciones que se indican siempre o casi siempre manifestando una muy buena opinión de esta instancia. Por otra parte, la mayoría no forma parte del CPHS, pero si conocen a sus integrantes y califican como bueno el desempeño de los miembros de esta instancia.

3.5. Análisis descriptivo de la participación en organizaciones sociales y redes, grupo operadores.

3.5.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Respecto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), los trabajadores manifestaron diferentes puntos de vista: 1) Algunos señalaron no conocerlo; 2) otros lo conocen pero aun así manejan escasa información, 3) otros tienen una postura negativa, pues sostienen que existe solo por normativa, pero en

concreto no se aprecia ningún progreso en términos de higiene y seguridad laboral; 4) y un último grupo que es capaz de distinguir acciones concretas de parte del comité.

Respecto a aquellos trabajadores que sostuvieron no tener ningún tipo de información sobre la existencia de un CPHS, cabe señalar que en general, el tiempo de experiencia en la empresa es bajo, pues oscila entre los 2 meses y medio hasta un máximo de 3 años. Este es un dato importante a la hora de entender por qué puede que algunos trabajadores no se encuentren informados acerca de la existencia del comité, y la razón puede ser básicamente porque llevan poco tiempo en la empresa.

¿Qué es el CPHS? (...) Acá, no sé si es que hay. (Entrevista n° 10. Operadores).

Respecto al segundo grupo, aquellos que, si bien conocen su existencia, manejan escasa información y no han atestiguado acciones concretas, expresaron la distancia entre el comité y su empresa. En concreto, el CPHS parece actuar mayoritariamente en la “casa matriz” de la empresa, ubicada en Concón, generándose la idea de El Soldado como una “sucursal” de ésta.

Bueno, lo que yo sabía que ellos daban ideas para mejorar para temas de seguridad, pero de ahí nada más. (Entrevista n° 1. Operadores).

Lo que pasa es que ese es el tema que tiene en este caso la empresa porque como es una empresa externa, o sea todo lo que tiene que ver con Comité Paritario, comité bipartito está todo en Concón, la mayoría de las cosas, me entiendes, entonces aquí nosotros solamente, no sé, habían dos representantes de hecho. Que salió uno el presidente y el otro que lo representa ... si él no está, cuando va y eso, pero no tenemos... sí harta información, siempre nos traen la información, pero hasta ahora no ha pasado nada. (Entrevista n° 2. Operadores).

En un tercer grupo se encuentran aquellos trabajadores que manifestaron una percepción negativa sobre el CPHS. En concreto, en términos de seguridad el comité no cumpliría un rol activo, más bien su existencia se acotaría al cumplimiento de la normativa. Ante esto es que se le adjudica a los prevencionistas de riesgos un rol activo en pos del resguardo de la seguridad de los trabajadores.

Quiero decirle que el Comité Paritario realmente es un... un hilo blanco, yo creo que es más porque tiene que estar por ley. Yo lo miro porque yo he estado en empresas donde hay Comité Paritario y yo nunca he visto que el Comité Paritario le venga a hablar sobre la seguridad o alguna cosa a conseguir porque uno, cosa que quiere lo conversa con el jefe po'. Yo pa' que le voy a decir una mentira decirle “sí, aporta con esto, aporta con esto”, ¡no! (Entrevista n° 3. Operadores).

Ahí atacan más los Seguritos en este caso. (...) Ahí están los prevencionistas. (...) El prevencionista nos da las charlas que ahí uno le va diciendo. Y dice por ejemplo “*sabe qué, el camino está malo*”, y ahí el prevencionista tiene que atacar en ese punto, está malo el camino, y ellos verán como poder solucionar ese problema. (Entrevista nº 9. Operadores).

Por último, un grupo de trabajadores pudo distinguir los aportes del comité a las temáticas de higiene y seguridad de la empresa. Principalmente, se le atribuyó al comité la generación de actividades como: charlas, juegos o instancias más novedosas como risoterapia. Asimismo, se denota preocupación del comité por las prácticas de los trabajadores, por concientizarles el cuidado del medioambiente, la importancia de la correcta utilización de los Elementos de Protección Personal (EPP) y que éstos sean adecuados para sus labores.

Viene una persona que trabaja allá en... Concón y el viene a hacernos charlas y todo eso, una vez al mes más o menos viene él. Sí, cuando viene él, nos hace actividades. El otro día hicieron como unos juegos así estuvimos cuando en esos días que llovió también. (...) A ver... el otro día que problema había y lo solucionamos. Ah de la entrega de las chaquetas, todas esas cosas y lo conseguimos con la persona que viene a ver eso. (Entrevista nº 4. Operadores).

Sí po', donde funciona que tiene que ver con todo lo que es el medio ambiente y ver las cosas que uno cuando necesita algo, porque el comité consigue que si uno encuentra una cosa que está mala uno tiene que hablar con los viejitos, que ellos hablan y reponen todo lo que está mal por ahí para ir solucionando problemas. (...) Y lo otro es el medioambiente, que el medioambiente hay que cuidarlo po', que no haigan derrames de sustancias peligrosas, cosas así, líquidos, aceite. El agua, no contaminar, que uno siempre tiene que estar por el medioambiente. (Entrevista nº 6. Operadores).

3.5.2. Sindicato.

Respecto al sindicato, la información que manejan los trabajadores es aún menor que la del comité paritario. En general, sostuvieron que en la división, su empresa no cuenta con sindicato, a diferencia de la empresa ubicada en Concón. Se repite la sensación de ser parte de la empresa pero a la vez externos a ella, pues todo ocurre la “casa central o matriz”. Ante esta evidente centralización, los trabajadores no manejan información respecto al operar del sindicato ni mucho menos a su injerencia en los temas de prevención y seguridad de la empresa.

No, acá no. En esta empresa no hay sindicato. (Entrevista nº 3. Operadores).

No, acá no y no nos han preguntado na'. (...) Sí, existe aquí uno creo en esta empresa pero nunca nos han dicho na'. No tenemos idea de eso. (Entrevista nº 4. Operadores).

No [pertenezco al sindicato](...) Eh, por lo menos la empresa de nosotros no tiene. (Entrevista nº 5. Operadores).

No, nada. (...) Creo que la empresa tiene pero, nosotros por el cupo que somos acá, por la cantidad de trabajadores que somos, no nos da, pero la empresa tiene allá por Concón. Porque la empresa tiene faena en Concón, tiene en Rancagua. Ellos creo que tienen sindicato, por lo que nosotros nos hemos enterado, pero nosotros no podemos entrar a ese tema, por el tema que no reunimos el número de trabajadores. (Entrevista nº7. Operadores).

3.5.3. Organizaciones sociales y/o actividades recreativas.

En la empresa no existen organizaciones sociales en las que los trabajadores puedan participar, y si bien, algunos manifestaron que tampoco existen actividades recreativas, gran parte de los trabajadores mencionó que se organizan partidos de fútbol entre los mismos compañeros, en los que en ocasiones también participa algún trabajador de la Línea de Mando. Respecto a la iniciativa en este tipo de actividades, mientras algunos sostienen que son los mismos compañeros los que gestionan la actividad, que generalmente se hace fuera de la jornada laboral, otros sostienen que es mutuo y por lo tanto nace desde los trabajadores en conjunto con la empresa.

No, acá nosotros que jugamos de repente, pero eso es como juntas entre nosotros. (Entrevista nº 1. Operador).

Sí, sí, acá tienen los niños, hacen, se gestionaron unas cosas pa' hacer deporte, pero yo no. (...) Me alejé, o sea compartimos como trabajador, si po', como ir a acompañar a los niños, pero no, yo no estoy metido en eso. (Entrevista nº 7. Operadores).

No, bueno, ehh, de repente los partidos que se hacen en la empresa no más po', más allá no sabría si es que tienen algo más. (...) Se impulsan por parte de los trabajadores y de la empresa, es mutuo. (...) Porque también hasta juegan. (...) Bueno en este caso parte del supervisor. No es que nosotros digamos, "ya juguemos tal día". No, ellos son los que nos proponen. (Entrevista nº 12. Operadores).

Otro tipo de actividades recreativas mencionadas, son los asados y convivencias que generalmente surgen de la iniciativa de los mismos trabajadores. Ante esto, la empresa se encarga de apoyarlos económicamente y, en general, se realizan fuera de la jornada laboral.

Sí, todo el rato, sí. Lo que más se hacen acá, mira, son tardes recreativas entre los compañeros. Bueno, de hecho hasta yo y la prevencionista hemos participado, nos han tenido hasta de arquerías, con eso te digo todo, y asados y convivencias sí... (...) Es que sabes ... de hecho los mismos trabajadores lo pedimos, porque no sé po, salí de aquí a las 3 de la tarde, estar allá hasta las 5, como que ya cambiái' el chip, o sea automáticamente te cambia el chip. No sé po, aquí andai' estresado, llegai' allá abajo y es otra cosa y cambia tanto desde la jefatura hasta el último trabajador. (...) Todos,

todos. Todos los que somos acá, todos los que estamos aquí participamos, sí. (Entrevista n° 2. Operadores).

Acá hacemos actividades, hacemos asadito en los quinchos, partidos de fútbol en la cancha sintética, así que ahí ponemos su quincho. El jefe nos apoya (...) le decimos queremos esto, y se pone igual con nosotros, sí, nos apoya la prevencionista, el control de vialidad también. Lo hacemos siempre los días viernes, cuando salimos del turno a las 6, nos vamos directo, mandamos a alguien pa' ir a comprar y está todo listo, es bueno. (Entrevista n° 8. Operadores).

3.6. Análisis descriptivo de la participación en organizaciones sociales y redes, grupo Línea de Mando y técnico-profesional.

3.6.1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Predomina la buena opinión sobre la labor que realiza el Comité Paritario en cuanto a la preocupación por el cuidado que deben tener los trabajadores en la faena. Identifican las líneas de trabajo del mencionado comité, entre las que destaca la educación, el trabajo en equipo y mejoras en la infraestructura.

Principalmente cuidar al viejo, cuidar a la persona, entregarle las herramientas para que aprendan a hacer seguridad, a ver los trabajos con otro punto de vista, aprender a cuidarse. (Entrevista n° 2. Línea de mando).

Yo creo que igual han arreglado las instalaciones, va más enfocado en infraestructura de la empresa. Y no sé po', charlas que dan de repente, capacitaciones, eso (Entrevista n° 1. Línea de mando).

Mmm, ha sido como un trabajo en equipo, ver por ejemplo las falencias que hay, las mejoras que se pueden realizar en bienestar del grupo humano que está ahí (Entrevistas n° 3. Técnico-profesional).

Los entrevistados tienen una clara idea de las actividades que realiza el Comité Paritario, las preocupaciones y logros que muestra en la gestión de la salud y cuidado de los trabajadores. Destaca la referencia a la asesoría respecto al uso adecuado de los implementos que proporciona la empresa.

Sí po', charlas y ven que la implementación que te da la empresa sea la apropiada para los trabajos, no sé, que te den los elementos de protección de buena calidad, que te los den en el tiempo necesario para la labor... Antes, las empresas daban un par de bototos como pa' dos años, un año. Ahora no, hoy por hoy generalmente todas las empresas tienen el tema con la... ropa o herramientas que te entreguen, es rotativo, si se hizo tira se cambia se da nuevo, independiente que este el lapso que esté, que sea un lapso corto a lo que le den, en este caso (Entrevista n° 2. Línea de mando).

Bueno, el Comité Paritario normalmente es como un ente que tiene que ver con las partes de la higiene. ...Más que nada la higiene, de lo que son las mejoras que pueden haber en la obra, tanto de seguridad, medioambiente también, que en algunas partes las relacionan... en el sentido si hay vegetación, si hay cursos hídricos que se puedan contaminar (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

3.6.2. Sindicato.

En este estamento, los entrevistados de la Línea de Mando y el técnico-profesional no se encuentran afiliados a algún sindicato, fundamentalmente porque éste sería para los trabajadores y no para cargos como los de este estamento. Además, comentan que los trabajadores actualmente logran reivindicaciones económicas estando sindicalizados o no.

Acá no, pero tienen en las instalaciones de Concón, porque ellos tienen el fuerte ahí en Concón. Pero nosotros no, no nos metemos a ese sindicato por el tema de que somos muy pocos y los beneficios acá se logran igual po'. O sea, yo tengo claro que los beneficios de las empresas hoy por hoy se logran sindicalizadas o no sindicalizadas. Entonces generalmente, si uno va a formar un sindicato o meterse en un sindicato, no lo veo... (Entrevista nº 2. Línea de mando).

Sí, hay un sindicato. Lo que pasa... el sindicato es de trabajadores, toda la gente de mando está afuera. No hay sindicato, entre comillas de supervisores y profesionales, son sindicatos sólo de trabajadores (Entrevista nº1. Línea de mando).

Sí, si hay un sindicato pero yo no estoy asociado. Porque nosotros somos temporales po' entonces normalmente la gente que está con más tiempo acá, están en el sindicato (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

3.6.3. Participación en organizaciones sociales y/o actividades recreativas.

Referente a la participación en organizaciones sociales, los entrevistados declararon que la empresa no cuenta con organizaciones de carácter recreativo, como grupos folklóricos o deportivos. Sin embargo, reconocen que en ciertas oportunidades se han organizado algunas actividades de esparcimiento, como convivencias o partidos de fútbol. Pero, estas serían actividades eventuales, cuya organización depende de los trabajadores mismos y no de la empresa.

Siempre he sido con el tema de incentivar a hacer partidos de fútbol o hacer convivencias. Cuando fui supervisor en la otra empresa durante 7 años, siempre instaba a los viejos a hacer convivencias, hacer partidos recreativos, a hacer eventos con las familias, para interactuar, conocer gente nueva. Aquí hemos hecho convivencias, llevamos poco tiempo pero hemos hecho convivencias. (Entrevista nº 2. Línea de mando).

Se han hecho... no sé po', compartir en partido, pero no es algo establecido así, siempre o todos los meses. A veces, pero por organización del mismo contrato (Entrevista nº 1. Técnico-profesional)

No, por lo menos acá no. (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

IV. Sociabilidad y redes entre los trabajadores.

4.1. Conversaciones informales.

Respecto a las conversaciones informales que surgen a lo largo de la jornada laboral, se les preguntó a los trabajadores sobre la frecuencia con la que se llevan a cabo ciertas acciones presentadas, las cuales fueron identificadas previamente en la Fase I del estudio.

Tabla N°24. Distribución de la frecuencia con que se llevan a cabo ciertas acciones durante conversaciones informales.

Con qué frecuencia los trabajadores:	Nunca		Casi nunca.		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
a) Se aconsejan.	1	2,8	1	2,8	1	2,8	8	22,2	25	69,4	36	100
b) Se relatan o escuchan sus experiencias.	0	0,0	1	2,8	2	5,6	10	27,8	23	63,9	36	100
c) Se comentan incidentes o accidentes.	0	0,0	1	2,8	1	2,8	6	16,7	28	77,8	36	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019

En la Tabla N°24, se observa que, respecto a la frecuencia con la que los trabajadores “Se aconsejan”, el 69,4% señaló que esto sucede “Siempre”, el 22,2% que ocurre “Casi siempre”. Por otra parte, en muy baja proporción los informantes declaran que ello ocurre “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca” con un 2,8% en cada caso.

Respecto a la frecuencia con la que “Relatan o escuchan sus experiencias”, el 63,9% señaló que se realiza “Siempre” y el 27,8% “Casi siempre”. Con bastante menor frecuencia, el 5,6% declaró que esto ocurre “A veces” y sólo el 2,8% indicó “Casi Nunca”.

Por último, la frecuencia con la que se “Comentan incidentes o accidentes”, el 77,8% señaló “Siempre”. Es decir, respecto a las anteriores dos acciones, con 28 casos, ésta es la acción que se realizaría con mayor frecuencia. Si se añade que el 16,7% manifestó “Casi siempre”, es posible afirmar que el 94,5%, señaló que “Comentar incidentes o accidentes” ocurre Siempre o Casi siempre en su

empresa. En menor medida, el 2,8% de los casos señaló que esto ocurre “Casi nunca” o sólo “A veces”.

4.2. Charlas Operacionales.

En la Fase I de esta investigación, fue posible identificar un listado de actividades que se realizan habitualmente en las Charlas Operacionales y, de acuerdo con ello, se decidió conocer la frecuencia con las que se llevan a cabo, tal como lo muestra la Tabla N° 25.

Tabla N°25. Distribución de la frecuencia con que se realizan las siguientes actividades en las Charlas Operacionales..

Actividades	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		No sab/ No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Comentar los informes flash.	0	0,0	0	0,0	1	2,8	8	22,2	27	75,0	0	0,0	36	100
Hablar sobre la tarea del día.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	11,1	31	86,1	1	2,8	36	100
Comentar incidentes de las labores del día anterior.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	27,8	26	72,2	0	0,0	36	100
Exponer sobre: uso de los EPP, normas preventivas, etc.	0	0,0	0	0,0	2	5,6	7	19,4	27	75	0	0,0	36	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

El 75% de los trabajadores señaló que “Comentar los informes flash” es una actividad que se realiza “Siempre” y el 22,2% señaló que su frecuencia es de “Casi siempre”. Por otra parte, el 2,8% declaró que esto ocurría sólo “A veces”.

Con respecto a “Hablar sobre la tarea del día”, el 86,1% señaló que se realiza “Siempre” y el 11,1% indicó que “Casi siempre”. Así, es posible observar que ésta es una actividad que la gran mayoría reconoce como habitual en las Charlas Operativas.

Respecto a “Comentar incidentes de las labores del día anterior”, el 72,2% manifestó que ocurre “Siempre” y el 27,8% que “Casi siempre”. De este modo,

es posible observar que esta es la actividad que, en comparación a las otras tres, se realiza con una frecuencia levemente menor.

Por último, “Exponer sobre: utilización de los EPP, normas preventivas, etc.”, el 75% de los encuestados afirmó que se realiza “Siempre”, el 19,4% “Casi siempre”, mientras que 5,6% “A veces”.

Tabla N°26. Distribución de la opinión sobre la efectividad de las siguientes actividades.

Actividades	Nada efectivo		Poco efectivo		Indiferente		Efectivo		Muy efectivo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	Comentar los informes flash.	0	0,0	2	5,6	1	2,8	22	61,1	11	30,6	36
Hablar sobre la tarea del día.	0	0,0	1	2,8	0	0,0	21	58,3	14	38,9	36	100
Comentar incidentes de las labores del día anterior.	0	0,0	2	5,6	1	2,8	18	50,0	15	41,7	36	100
Exponer sobre: uso de EPP, normas preventivas, etc.	0	0,0	2	5,6	0	0,0	19	52,8	15	41,7	36	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En relación a lo anterior, además se les consultó a los trabajadores su opinión sobre el nivel de efectividad de las actividades mencionadas como habituales en las Charlas operativas, tal como lo muestra la Tabla N° 26.

Con respecto a “Comentar los informes flash”, el 61,1% de los encuestados la señaló como una actividad “Efectiva” y el 30,6% como “Muy efectiva”. En menor proporción, el 5,6% la consideró como “Poco efectivo”, mientras que el 2,8% consideró que era “Indiferente”.

Respecto a “Hablar sobre la tarea del día”, el 58,3% la identificó como una actividad “Efectiva” y el 38,9% como algo “Muy efectivo”. Sólo el 2,8% opinó que resultaba “Poco efectivo”.

Otra actividad evaluada se refiere a “Comentar incidentes de las labores del día anterior” respecto de la cual el 50% de los encuestados la señaló como una actividad “Efectiva” y el 41,7% como algo “Muy efectivo”. En el otro extremo, el

5,6% lo consideró “Poco efectivo” y, con 1 sólo caso, el 2,8% lo catalogó como “Indiferente”.

Por último, referente a “Exponer sobre utilización de los EPP, normas preventivas, etc.”, el 52,8% de los trabajadores la calificó como “Efectiva” y el 41,7% como “Muy efectiva”. Por otra parte, el 5,6% consideró esta actividad como “Poco efectiva”.

En definitiva, las actividades que cuentan con las frecuencias más altas (15 casos) en la calificación de “Muy efectivo” son “Comentar incidentes de las labores del día anterior” y “Exponer sobre utilización de los EPP, normas preventivas, etc.”, pues en ambos casos fueron calificadas de ese modo por el 41,7% de los trabajadores.

Tabla N°27. Distribución de la opinión sobre las características más representativas de las Charlas Operacionales.

Características	N°	%
Espacio que propicia relaciones horizontales	1	2,8
Espacio para fortalecer la prevención	9	25,0
Espacio participativo	8	22,2
Espacio rutinario	2	5,6
Espacio de retroalimentación de experiencias preventivas	16	44,4
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Para conocer la característica más representativa de las Charlas Operacionales, se presentó a los trabajadores una lista de características que habían sido identificadas previamente en la Primera Fase de este estudio. Así, en la Tabla N°27 se muestra que el 44,4% señaló al “Espacio de retroalimentación de experiencias preventivas” como el principal rasgo distintivo de dichas charlas, con una frecuencia de 16 casos. A ello, le sigue el 25% que indicó que constituyen un “Espacio para fortalecer la prevención”, el 22,2% las consideró como un “Espacio participativo” y, en menor medida, el 5,6% opinó que conforman un “Espacio rutinario” y en sólo 1 caso, correspondiente al 2,8%, indicó que es un “Espacio que propicia relaciones horizontales”.

4.3. Figuras consideradas como modelo de buenas prácticas preventivas.

Tabla N°28. Distribución de las figuras consideradas como modelo de buenas prácticas.

Modelo de buenas prácticas	N°	%
Compañero/a de labores	5	13,9
Equipo de trabajo	24	66,7
Prevencionista de riesgo	1	2,8
Empresa en su totalidad	6	16,7
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a un modelo imitable en cuanto a prácticas preventivas, del total de los trabajadores encuestados, el 66,7% de ellos identificó al “Equipo de trabajo” como la principal figura representativa, siendo éste, significativamente, la alternativa que cuenta con mayor frecuencia (24 casos).

En segundo lugar, el 16,7% (6 casos) señaló a la “Empresa en su totalidad” y el 13,9% (5 casos) a los “Compañero/a de labores”. El 2,8% (1 caso) mencionó al “Prevencionista de riesgo”, tal como lo muestra la Tabla N° 28.

Tabla N°29. Distribución de los atributos más importante en un líder de buenas prácticas preventivas.

Atributos del líder de buenas prácticas preventivas	N°	%
Responsabilidad	74	11,1
Liderazgo	12	33,3
Compromiso	7	19,4
Compañerismo	11	30,6
Solidaridad	1	2,8
Adaptarse a nuevas circunstancias	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

A continuación, se les preguntó a los trabajadores su opinión acerca del valor más importante que debería tener un modelo de buenas prácticas preventivas. Para ello, se les señalaron seis cualidades previamente identificadas en la Fase I de esta investigación.

Como se muestra en la Tabla N°29, se puede apreciar que el 33,3% de los trabajadores encuestados indicó que un modelo de buenas prácticas preventivas debería tener “Liderazgo” y el 30,6% indicó que debería tener “Compañerismo”. Luego, el 19,4% indicó el “Compromiso” y el 11,1% la “Responsabilidad”. Finalmente, en un 2,8%, se señaló la “Solidaridad” y la capacidad de “Adaptarse a nuevas circunstancias”. Por lo tanto, las dos cualidades más valoradas por los trabajadores son el Liderazgo y el Compañerismo, con una frecuencia de 12 y 11 casos, respectivamente.

Tabla N°30. Distribución de la opinión respecto del aporte propio al fortalecimiento de la seguridad en la empresa.

Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad	N°	%
Acatando las normas preventivas	7	19,4
Llenando los documentos solicitados	1	2,8
Manteniendo ordenado y aseado el espacio de trabajo	1	2,8
Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo	20	55,6
Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de los compañeros	4	11,1
Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas	1	2,8
Otro	2	5,6
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Para conocer el principal modo en que los trabajadores consideran que están aportando al fortalecimiento de la seguridad en su empresa, se les presentó un listado de 6 formas previamente identificadas en la Fase I de esta investigación. De esta forma, la Tabla N°30 muestra que el 55,6% del total de los encuestados, señaló que su contribución la realizaba “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo”, mientras que el 19,4% indicó que aporta “Acatando las normas preventivas”. Luego, el 11,1% opinó que contribuye “Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de los compañeros”. Por último, en un 2,8%, respectivamente, los trabajadores señalaron que aportan “Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas”, “Llenando los documentos solicitados” y “Manteniendo ordenado y aseado el espacio de trabajo”. Por lo tanto, con una frecuencia significativamente mayor (20 casos), se mencionó que “Cuidándose

mutuamente con sus compañeros de trabajo” era la forma predominante en que los trabajadores aportan a la seguridad en su empresa.

4.4. Jerarquías de autoridad, prestigio y estatus.

4.4.1. Toma de decisiones frente a una situación de riesgo.

A fin de tener un acercamiento respecto de la forma en que se gestiona la seguridad en las empresas contratistas, se consultó a los trabajadores acerca de quién toma decisiones cuando se enfrenta una situación de riesgo.

Tabla N°31. Distribución de la figura que decide en una situación de riesgo.

Quién decide	N°	%
El trabajador	28	77,8
La/el prevencionista de riesgo	1	2,8
El/la supervisor	6	16,7
El/la administrador de contrato	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

La Tabla N°31 permite observar que, con una mayor frecuencia (77,8%) se indica que sería “El trabajador mismo”, como la principal figura quien tiene la última decisión ante situaciones riesgosas. En menor medida, el 16,7% señaló “El/la supervisor/ra”, mientras que 2 casos (2,8%) señalaron a “La/el prevencionista de riesgo” y “La/el administrador de contrato”, respectivamente.

4.4.2. “Tarjeta Verde” o “Negativa responsable”.

Respecto al uso de la “Tarjeta Verde”, también denominada “Negativa responsable”, se consultó a los trabajadores sobre el uso de dicha herramienta. Así, la Tabla N°32 muestra que el 52,8% del total de los encuestados, correspondiente a 19 casos, señaló “No” haber hecho uso de ella, mientras que, con una frecuencia de 17 casos, el 47,2% indicó que “Sí” la habían usado.

Tabla N°32. Distribución del uso de la negativa responsable.

Uso de Negativa responsable	N°	%
Si	17	47,2
No	19	52,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En definitiva, prácticamente no hay gran diferencia entre quienes han usado esta herramienta y quienes no, por lo tanto, no se puede advertir una tendencia clara respecto de su uso.

Tabla N°33. Distribución de las razones por las que no se ha utilizado la Tarjeta Verde o Negativa Responsable.

Razones del uso de la Tarjeta Verde o Negativa Responsable.	N°	%
Porque ha sentido presión de sus compañeros	1	5,0
Porque no lo ha necesitado, las condiciones para realizar la tarea son seguras	19	95,0
Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Continuando la idea de la tabla anterior, se solicitó a los trabajadores que señalaron no haber utilizado la Negativa Responsable, sobre las razones por las que no ha hecho uso de dicha herramienta. De este modo, la Tabla N°33 muestra que, con una frecuencia del 95% (19 casos) señalaron como la razón predominante “Porque no lo ha necesitado, las condiciones para realizar las tareas son seguras”. Por otra parte, con una frecuencia de 1 caso, la razón mencionada guarda relación con que “Ha sentido presión de sus compañeros”.

4.4.3. Cómo contribuye el trabajador de la empresa mandante al fortalecimiento de la seguridad.

Tabla N°34. Distribución de la opinión sobre la contribución del trabajador de la empresa mandante a la seguridad.

Aporte del trabajador de la empresa mandante a la seguridad en la empresa	N°	%
Acatando las normas preventivas	5	13,9
Llenando los documentos solicitados	3	8,3
Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo	15	41,7
Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de los compañeros	1	2,8
Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas	2	5,6
Priorizando la prevención por sobre la productividad	9	25,0
Otro	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Para conocer la forma en que los trabajadores de la empresa mandante contribuyen a la seguridad en su empresa, se les presentó una lista de acciones, las cuales fueron identificadas previamente en la Fase I del presente estudio. Así, en la Tabla N°34 es posible observar que, el 41,7% de los casos, señaló que “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo”. Por tanto, éste sería el aporte de la empresa mandante a la seguridad más identificado por los trabajadores.

Por otro lado y en menor medida, el 25% señaló que ellos aportan “Priorizando la prevención por sobre la productividad”. Luego, el 13,9% afirmó que “Acatando las normas preventivas”, el 8,3% “Llenando los documentos solicitados” y el 5,6% “Estando atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas”. Finalmente, el 2,8%, correspondiente a sólo 1 caso, mencionó que “Compartiendo conocimientos y experiencias al resto de los compañeros”. En un caso se indicó como Otra opción, la alternativa “Todas las anteriores”.

En este punto se puede concluir que las conversaciones informales son espacios usados para tratar temas vinculados a la seguridad pues en esos momentos “Se aconsejan”, “Relatan o escuchan sus experiencias” y “Comentan incidentes o accidentes”. Por otra parte, las actividades que se realizan “Siempre” o “Casi siempre” en las Charlas Operacionales son: “Comentar los informes flash”, “Hablar sobre la tarea del día”, “Comentar incidentes de las labores del día anterior” y “Exponer sobre la utilización de los

EPP, normas preventivas, etc”, actividades consideradas como “Efectivas”. Para ellos las Charlas Operacionales representan un “Espacio de retroalimentación de experiencias preventivas”. Por otra parte, la figura más mencionada como modelo de buenas prácticas preventivas es el “Equipo de trabajo” y los valores que debería tener un modelo de buenas prácticas son el “Liderazgo” y el “Compañerismo”. Ellos se sienten aportando al fortalecimiento de la seguridad “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo” y piensan que es “El trabajador” mismo quien tiene la última decisión ante situaciones riesgosas. La mitad de los trabajadores no ha hecho uso de la “Tarjeta Verde” o “Negativa responsable”, “porque no la ha necesitado, las condiciones para realizar las tareas son seguras”. Y los trabajadores de la empresa mandante contribuyen a la seguridad en su empresa “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo”.

4.5. Análisis cualitativo de la sociabilidad y redes, grupo operadores.

4.5.1. Momentos de conversación con los compañeros.

Los momentos de conversación entre los trabajadores generalmente se dan a la llegada, en la hora de colación y al término de la jornada laboral. Algunos señalaron que están constantemente conversando con sus pares durante toda la jornada, sin embargo, otros, como es el caso de los conductores y operadores de maquinarias, manifestaron que la comunicación es básicamente radial y se supedita a informaciones respecto a las mismas tareas a realizar.

En la hora de almuerzo, cuando llegamos en la mañana y en la tarde cuando nos vamos. (Entrevista nº 1. Operadores).

En la mañana, en la entrada de trabajo, a la hora de almuerzo y cuando estamos trabajando juntos en algún punto ... y cuando nos vamos en el transporte, que en este caso es el furgón. (Entrevista nº 10. Operadores).

En la hora de colación. (...) Es la única hora que nosotros podemos interactuar. Porque como trabajamos en máquina, entonces cada uno se sube a la máquina, entonces ahí ya perdimos. La parte radial no más, que es comunicación más laboral, nos damos los puntos donde nos encontramos, o algún problema que hay que ver. (...) Pero es la única forma de interactuar es cuando estamos en la mesa comiendo, y ahí un ratito después que estamos afuera. (Entrevista nº 9. Operadores).

4.5.2. Alertas sobre condiciones de riesgo entre los compañeros.

Los trabajadores, tienen el hábito de estar constantemente atentos a su entorno, y es parte de su trabajo alertar sobre aquellas condiciones que ponen en riesgo la integridad propia o de sus compañeros. Ya sea por radio o por teléfono, se van avisando sobre cualquier evento sospechoso, para luego informarlo a su prevencionista, supervisor o capataz.

Sí, nos alertamos, si hay algo en el camino, o para evitar algo. (Entrevista n° 1. Operadores).

Sí, si hay algo mal lo avisamos al tiro, ahí lo veimo' con la prevencionista y con los jefes. (Entrevista n° 4. Operadores).

Sí, claro nos alertamos. Tenemos una frecuencia radial entre todos, que avisamos las emergencias que puede haber en algún punto de trabajo que estemos. O si más factible el teléfono para llamar. (Entrevista n° 10. Operadores).

Sí, se alertan siempre. (...) Nos preocupamos. Es que siempre, como se trabaja en grupo, uno está pendiente tanto el compañero, el prevencionista, como que todos estamos, se ha armado buen grupo. Entonces, por ejemplo, si a uno se le va algo, el otro está pendiente. Un ejemplo, el otro día el de mantención iba sin su bloqueo, pero había y alguien "¿oye llevai tu bloqueo?", entonces se pudo haber quedado callado, o qué le incumbe a él, pero... (Entrevista n° 12. Operadores).

4.5.3. Espacios formales para tratar temas de prevención.

El espacio formal para tratar temáticas preventivas es la charla de seguridad, también conocida como "charla diaria", "de 5 minutos" u "operacional". Cada mañana, antes de iniciar las labores del día, los operadores tienen una charla en donde también participan la o el prevencionista, que es quien generalmente guía la actividad, el supervisor y capataz, que son quienes delegan los trabajos de la jornada.

Sí. En la mañana, unas charlas. (...) Charlas de 5 minutos en la mañana. (Entrevista n° 1. Operadores).

Las charlas diarias. Se hacen aquí en la instalación, todas las mañanas a las 8 de la mañana empiezan las charlas, antes de salir a trabajar. (Entrevista n° 5. Operadores).

La charla de la mañana, de 5 minutos. Se trata de no sé po, de hablar todos los días de un aspecto de seguridad. Eso en 5 minutos, una charla rápida, antes de ir a trabajar. (...) Son buenas porque entramos orientados al trabajo, se ven todos los peligros, los riesgos. (Entrevista n° 11. Operadores).

Es parte de la cotidianidad de la jornada laboral contar con este espacio para hablar sobre el trabajo a realizar en el día y así plantear las consideraciones que los trabajadores deben tener en cuenta para realizar la tarea de forma segura, para que los distintos actores expongan sus apreciaciones,

informaciones y quejas. En definitiva, la charla constituye un espacio democrático co-construido, donde se deja también un momento para que los mismos trabajadores expongan sobre temáticas preventivas y trasciendan así el rol de oyentes pasivos que deben acatar las normas de sus superiores, a un rol de empoderamiento y responsabilidad sobre sus propias acciones.

Sí, todas las mañanas. (...) En las charlas, lo que hablamos va dependiendo del trabajo, no sé po' si hay un trabajo que hacerlo en altura, se habla todo el tema que tiene que ver con la seguridad. (...) Todos los días hay media hora para un tema de charlas, pero va variando, porque ponte tú hay diez minutos que no, cinco minutos que los dan un compañero, diez minutos que habla la prevencionista y el resto que está el supervisor hablando, que también mete un poco de seguridad y reparte los trabajos que hay que hacer. (...) Dependiendo, por ejemplo, no sé po, te voy a dar un ejemplo, hubo una vez que apareció el L. y él habló del uso de guantes o el uso del EPP que tenía que ser usado bien, correctamente. (Entrevista n° 2. Operadores).

Sí, acá, se le da harto auge a eso. Bueno, acá en el sistema de aquí, de esta compañía, yo de los años que llevo, me he dado cuenta que hay una preocupación pero, llega a ser hostigoso y se frena uno, porque si ve a un compañero que está, no sé po', que andamos en altura, nos preocupamos de analizar bien donde andamos, y al viejo que viene, no sé, dos días después de nosotros, nosotros lo tratamos de orientar. O ellos mismos lo orientan a uno, depende de cómo vamos llegando nosotros a los puestos. Hay harta orientación en eso, se nos olvidó firmar un papel, andamos preocupados, todo ese tema, de los temas que se exigen acá en seguridad. (Entrevista n° 7. Operadores).

Sí, en la mañana sobre todo, en las charlas siempre se habla el tema de seguridad. (...) Siempre salen los temas de coordinación, o el tránsito de camiones que tenemos nosotros, o el carrillo de material de las máquinas, siempre tenemos ese tema más recalcado de seguridad, que por el tema de los volcamientos, de choque entre ellos, eso son más las charlas que hacemos. (...) Aparte, de los climas, de los que andamos en terreno, la humedad, hay varios temas de seguridad que hablamos, acá. (Entrevista n° 10. Operadores).

4.5.4. Modelo de buenas prácticas preventivas.

La capacidad de identificar en los otros, actitudes o acciones dignas de imitar, es una virtud que contribuye a afianzar y mantener relaciones positivas dentro de un equipo de trabajo. Un trabajador que ve que sus compañeros tienen prácticas enfocadas en resguardar la seguridad, siente la confianza y tranquilidad de saber que está trabajando con personas responsables de sus acciones

Sí, el prevencionista. (...) Primero se informa del tema, porque uno le hace hartas preguntas. (...) Y las sabe responder, claro. (...) que se respeta harto y se preocupa, y a la vez uno le pregunta y sabe. (Entrevista n° 12. Operadores).

A un compañero de trabajo, al capataz C. V., él nos apoya harto en la seguridad, está más con nosotros en terreno. (...) Porque igual está pendiente de que no nos pase los

EPP y todo eso po'. Siempre nos ayuda a estar en el área seguro. (Entrevista nº 11. Operadores).

Los operadores son harto preocupados por la seguridad, capataz, supervisor. (Entrevista nº 1. Operadores).

4.5.5. Aporte propio a la prevención/seguridad.

Mantener la seguridad en el trabajo es una tarea colectiva y resulta imprescindible que los trabajadores comprendan que tienen injerencia en la prevención. En este contexto, los aportes personales a la seguridad se basarían principalmente en tener consciencia sobre las propias acciones y también prestar atención al entorno. Tener consciencia sobre las acciones personales involucra: mantener la concentración en las labores, tener bien identificados los riesgos de la tarea a realizar, seguir la normativa y cumplir el protocolo preventivo. En tanto, los aportes también se basan en el trabajador en relación a su entorno y esto da cuenta de que entiende su responsabilidad no sólo en el cuidado propio sino también en el de sus compañeros. En este contexto, se mencionó también: Alertar sobre condiciones de riesgo, estar atento a las acciones de los compañeros por si cometen algún error, corregir a los compañeros e informar a la prevencionista, el supervisor o el capataz ante cualquier eventualidad.

Yo si veo algo que está mal o... alguna cosa que pueda ocasionar algo, doy el aviso po', la alerta... para que se pueda arreglar y evite futuros accidentes. (Entrevista nº 1. Operadores).

Me cuido yo mismo, empezando por eso po' y cuando hay algún problema, alguna cosa mala, yo le digo a mi compañero "*ahí hay un problema*" y hay que arreglarlo no má'. (...) Sí, sí, ahí nos cuidamos entre todos. (Entrevista nº 4. Operadores).

Bueno, nosotros contamos con documentos, que es una ART, la *Check List* de los vehículos o equipos. (...) Completar todos los documentos que están para eso. (Entrevista nº 5. Operadores).

Yo para fortalecer la seguridad, lo primero que hago es poner barreras a las cosas que nosotros estamos viendo que se están haciendo mal, o una orden que nosotros sabemos que están corriendo riesgo los compañeros. (...) Tenemos que empoderarnos y poner barreras, y eso divulgar a la Seguridad, informarle a nuestro supervisor, al administrador, que las cosas no se están haciendo bien, entonces tenemos que divulgar, eso po', divulgar. (...) Incluso hasta ellos, si a mí se me escapa un detalle como líder, ellos también me lo pueden ir a recordarlo, porque siempre uno, en el día a día, siempre se nos están escapando detalles, entonces es un trabajo en equipo. (Entrevista nº 7. Operadores).

4.6. Análisis descriptivo de la sociabilidad y redes, grupo Línea de mando y técnico-profesional.

4.6.1. Momentos de conversación con los compañeros.

Se pretendió detectar la sociabilidad existente entre los trabajadores y momentos del horario laboral en que esto ocurre, tratando de visualizar la generación de redes. Se intentó captar los momentos informales en que es más probable que surja la interacción social. Asimismo, los informantes mencionaron distintas instancias de interacción, algunas más formales, como el momento de la charla diaria y otras más informales, como después de almuerzo.

En el almuerzo, en las mañanas en las charlas, después del almuerzo donde queda tiempo libre, porque nosotros tenemos una hora de colación, generalmente almorzamos nosotros en media hora, entonces queda media hora como pa' descansar, para conversar, ah echar la talla (Entrevista nº 2. Línea de mando).

Normalmente lo hago en la mañana, durante el proceso de confeccionar documentos y en el mismo trabajo po', porque como yo tengo que interactuar ya sea con operadores, o con los mismo supervisores, o con el mismo administrador de la obra, pero siempre trato de tener contacto con la gente, con mi ayudante, que es la persona que normalmente más conversamos, por asunto de pega (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

También interesaba saber si en esas instancias informales de sociabilidad, como por ejemplo, el horario de almuerzo, se tocaban temas relacionados con la prevención y condiciones de seguridad. En términos generales, los trabajadores reconocen que efectivamente también se pueden tratar temas de seguridad en ese espacio, pero no exclusivamente y que todo depende de la faena que se encuentren realizando.

Eh si claro... y más aún cuando estamos con una tarea que de repente igual amerita analizar los trabajos una, dos o veces. (Entrevista nº 2. Línea de mando).

Sí, hay veces que sí, hay veces que no, No todas las veces, sino hay momentos para poder conversar de seguridad, como también para distraerse un poco (Entrevista nº 1. Línea de mando).

Sí, mucho, si por lo menos yo, por parte mía he pasado por muchas faenas, he visto muchas cosas, he visto morir gente, entonces igual para mí la seguridad es importante, no solamente cuando uno está en la gran minería sino que en la ciudad también, o en la misma casa po'. (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

Se preguntó también si en la actividad cotidiana, entre los trabajadores se alertaban cuando se presentaban condiciones de riesgo. Esto, en el entendido que no siempre es fácil hacer recomendaciones a otros, ya que no es claro

cómo el destinatario va a recibir un comentario o una sugerencia, siendo posible que se moleste o definitivamente se enoje.

Sí, por supuesto. Siempre nosotros rescatamos con el supervisor, que todas las ideas, bueno eso lo tengo yo que lo he ido transmitiendo a él, porque él transmite otras cosas igual, que él me puede apoyar a mí o yo lo puedo apoyar a él, en todo tenemos que apoyarnos, pero siempre tenemos claro que toda opinión o, como se llama, reflexión, es útil (Entrevista nº 2. Línea de mando).

Si, si, por ejemplo, donde nosotros trabajamos es peligroso ¿por qué? porque hay mucho desprendimiento de material, nosotros estamos trabajando en un camino y hay un cerro, entonces ese es el peligro...que tuviéramos desprendimiento de material. Sí, es por aplastamiento... sobre todo ahora que llueve, el terreno se humedece. Es que mira, nosotros estamos haciendo un trabajo que es levantar un camino. Hay una camino acá y acá hay un tranque de relave, entonces ese tranque está subiendo, el nivel de material que se llama Lamas. Lamas es pura roca que se la muelen y obtienen el cobre, entonces eso que vienen ahí es puro desecho, entonces eso va subiendo, subiendo y cuando llueve, va subiendo el nivel. Entonces nosotros estamos levantando ese camino porque ya se está inundando con agua ¿me entiende? (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

Se hace referencia a que, como todos trabajan bajo una misma perspectiva de seguridad, no se generan tensiones al momento de alertarse entre ellos ante algún descuido personal en la faena. Esto reflejaría el trabajo en equipo y que todos compartan la misma preocupación por el cuidado del grupo.

Sí, obvio y los viejos...si tú los ves, están con el chip, porque de repente cuando uno sale, ... y te dicen se te quedó una *cuña* o las luces encendidas de la camioneta, ...entonces estamos todos matizados en eso. Aparte, que estamos todos bien complementados en el trabajo en equipo y sacar la obra no teniendo ninguna falencia, ningún incidente... O sea, todos trabajamos... porque eso te va dando la seguridad como persona, como trabajo en equipo y como empresa, para las futuras propuestas de trabajo con más extensión (Entrevista nº 2. Línea de mando).

Sí, siempre avisamos. De forma... en terreno, cuando estoy inspeccionando ahí, controlando y también de forma radial (Entrevista nº 1. Línea de mando).

4.6.2. Instancias formales.

Respecto a la existencia de instancias formales de interacción, en las que se discuten temas relativos a la salud ocupacional y seguridad en las faenas, los informantes identificaron diferentes mecanismos, entre los que destacan: el procedimiento denominado BFL y las reuniones que se realizan los días miércoles para analizar las condiciones que se presentan en terreno. Además, se destacaron los puntos de encuentro ante emergencias y la planilla AST. Los BFL constituyen auditorías en terreno que se realizan sin aviso a los trabajadores, en donde se les consulta sobre el trabajo que realizan y las

medidas de seguridad que se han adoptado. En estas revisiones participan miembros de la empresa contratista y de la mandante.

Si, están las ... charlas y están los ... BFL, que hacen una reunión con toda la línea de mando y después salen a hacer las visitas a terreno y hacerte los BFL, donde te preguntan cómo estay haciendo el trabajo, qué tipo de trabajo es, si tomaste todas las medidas de seguridad, si lo conversaste con los compañeros... Los BFL generalmente... el día miércoles que se hace, por parte de Anglo y la línea de mando de nosotros... En este caso, la prevencionista de nosotros, va con unos trabajadores o la línea de calidad, va con un grupo de Anglo, de los que son los mandantes ahí van a un trabajo. Ya a mí una vez me hicieron un BFL con unos viejos cuando estábamos haciendo un *dela*. Ahí llegan ellos y te hacen las preguntas, ya y te dicen: qué trabajo estay haciendo, cuáles son las medidas de seguridad, quién manda la zona de trabajo. El BFL te lo hacen generalmente en una tarea, no solo a un trabajador, sino que en una tarea que tú estés haciendo, por ser yo estoy en Los Coiles, así ellos llegan y dicen "ya, saben que, hoy día vamos a ir a Los Coiles a hacerle BFL a personal de BEC". Y el personal de BEC son 5, 6 trabajadores y llegan allá y la autorización para que puedan ingresar al área, tú se la das y ella te dice, él te dice, depende si va una señorita o un jefe, un señor, te dicen "sabís que ... necesito que paren la obra, los trabajos y me junten a la gente, vamos a hacer un BFL. Y ahí te preguntan, no sé, si hay 6 personas, generalmente le hacen hablar a un operador o a un loro, le dicen "oye explícame ¿qué están haciendo?"(Entrevista nº 2. Línea de mando).

En las reuniones, las reuniones semanales que se tienen, o en el momento, para poder identificar al tiro cualquier acción o condición que, que haya en terreno. Se realizan aquí. Una vez a la semana. De repente hay más veces, que se van planteando. Establecido una vez a la semana, pero podrían ser más... (Entrevista nº 1. Línea de mando).

La AST es esto (señala un papel), por ejemplo, y acá están involucrado por ejemplo tú hacís un Análisis de Seguridad del Trabajo y tú tienes que llenar. Por ejemplo, no sé, los lugares que tú vas a trabajar, cuáles son tus posibles riesgos dentro de esa área y cuáles son las medidas que tú tienes que aplicar (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

4.6.3. Modelo de buenas prácticas preventivas.

Se hace necesario identificar el o los modelos de buenas prácticas que los trabajadores tienen respecto del cuidado en las faenas mineras. En este sentido, los entrevistados identificaron en primer lugar al prevencionista. Pero también mencionaron a personas con experiencia, valorando los años de trabajo en la minería como una fuente de conocimiento y práctica. Sin embargo, también hay quienes opinan que cada uno debería ser ejemplo de buenas prácticas para lograr condiciones de trabajo más seguras.

Sí, nosotros tenemos una prevencionista de riesgos que es bastante buena y generalmente los prevencionistas son bastante buenos... O sea, yo he tenido la suerte de trabajar con 5 prevencionistas, 4 mujeres y 1 hombre... Generalmente, ellos son los que la... piensan. Yo digo piensan... es por la edad, pero piensan un poco más que ti po'. Una vez también un jefe de Anglo también que era encargado de la seguridad... también ese gallo es un modelo de seguridad porque el caballero tiene 42 años, justamente veníamos hablando de él, lo vimos, tiene 42 años y ha trabajado en todo: jefe de turno de trabajo, jefe de turno de la planta, jefe de seguridad del trabajo, jefe de seguridad del departamento de seguridad acá, jefe de seguridad ahora de planta. Tiene

42 años en la minera, ese caballero es un modelo de seguridad (Entrevista n° 2. Línea de mando).

Yo pienso que no hay un modelo, como decir un modelo de mujer, sino yo pienso que uno mismo tiene que ser una especie de ejemplo hacia los demás, porque la prevención la hace uno mismo po'. Uno mismo tiene que hacer prevención. Ah sipo, siempre hay un líder que es el prevencionista po', el asesor en prevención de riesgo que es el experto, ese vendría siendo nuestro líder (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

Se aprecia un gran respeto y admiración por la experiencia que se adquiere a través de los años del trabajo en la minería. Experiencia que se traduce no sólo en alertar a los compañeros, sino también en la forma cómo se puede expresar ese conocimiento de un modo situado, que llega a todos con gran efectividad, como se expresa en la siguiente anécdota:

Si acá en Anglo, tiene 42 años, pero se mantiene paradito, lo destaco como modelo de seguridad porque todo lo que él te dice te entra, te queda y yo tuve la suerte de trabajar con él y también me hizo BFL en la planta, cuando trabajaba en la otra empresa. En Ruperto Vásquez (lugar). Yo justamente venía conversando con un niño que tengo ahora, un operador, venía en la camioneta ahí y una vez él cruzó la planta y estábamos haciendo un trabajo con Bosca, tenía un operador de Bosca yo. El operador de Bosca es un gato chico que saca carga en las partes donde no se pueden meter equipos grandes. Porque ahora con el tema de la seguridad, tú sabes que están evitando que la persona haga sobreesfuerzo. Entonces, se inventó el Bosca chico que se mete y se saca ahí. Y me hizo bajar al operador del Bosca y me dijo, me paró al niño al lado y me dijo "dime si tu trabajador tiene la doble protección auditiva o no la tiene" (Entrevista n° 2. Línea de mando).

La doble protección auditiva o no la tiene, lo fonos y los tapones. Y yo le dije "la tiene" y me dijo "tenís que estar seguro dijo, porque si no estai seguro dijo, tamo mal", "la tiene le dije", "pero porqué la tiene", "porqué él es trabajador mío le dije yo, tiene más de cuatro años conmigo, trabaja, está todos los días conmigo en las charlas diarias, aparte es amigo mío y las tiene", "ya, mira no sé lo que va a pasar si no las tiene dijo, pero si es que, si es que las tiene te vas a llevar unas buenas felicitaciones". Y lo tomó al niño así, le destapó las dos y dijo te felicito. Te felicito porque "nunca dudaste que no las tenía y eso habla bien dijo, que estás preocupado de tus viejos y que sabes que viejos tienes. Porque si yo le hago la pregunta a otro viejo, a lo mejor el viejo me hubiese dicho no sé, eh al menos yo le di, no sé si se los pondrá o no se los pondrá, pero tú en todo momento viste la seguridad que el viejo tenía doble protección auditiva, tenía los fonos, tenía los tapones". Y yo le dije que aparte tiene que tener la doble protección auditiva porque aquí estamos sobre los 85 decibeles le dije yo, en una planta. El viejo tiene que cuidarse por él más que nada, en el fondo uno tiene que cuidarse por uno mismo, por la empresa, por la familia, eso. (Entrevista n° 2. Línea de mando).

4.6.4. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad.

Se consultó a los informantes acerca de cuál era su aporte respecto al cuidado y seguridad, ante lo cual manifestaron que dar el ejemplo es el aporte que ellos realizan, referido a realizar conductas que son consecuentes con las recomendaciones que entregan los sistemas de seguridad. También se menciona el hecho de transmitir la experiencia a los ayudantes

Eh, dar el ejemplo. Si, ese es mi aporte. Si veo un papel botao' o si veo algo en el camino, lo saco, lo saco porque si paso y no lo veo, me tropiezo y me caigo. O si yo paso y *puta*, pasó el jefe porque no voy a pasar yo, pasó el jefe y no lo sacó, porque no voy a pasar yo y lo voy a sacar. Entonces el aporte mío es dar el ejemplo. (Entrevista n° 2. Línea de mando).

Ante la consulta respecto de si el resto del grupo manifiesta expectativas similares de ser un modelo para los demás, señalaron que más que esperar que el resto cumpla las normas preventivas, es el que tiene una posición superior, que responde a una obligación, la de hacer mejor a los trabajadores.

A las personas mayores creo que sí, pero a los niños nuevos como que les tiende a faltar un poquito, por la inexperiencia. Pero yo creo que con el tiempo, quedan buenos. O sea, cuando estuve en Ruperto Vásquez siempre había otro caballero que también era súper bueno, tiene hartos amigos ahí en la compañía y siempre me apoyaba a mí. Es uno el que tiene que hacer buenos a los trabajadores, como supervisor, como capataz, es uno el que tiene que apoyarlos, independiente que el viejo a futuro te agradezca o no te agradezca pero tú lo hiciste (Capataz de terreno).

Sin embargo, hay opiniones dispares. Algunos opinan que sin importar cuánto se les repitan las normas de seguridad, hay personas que de todas formas desoyen las recomendaciones, con consecuencias que se reflejan en los accidentes que se producen hasta el día de hoy. Además, comparativamente se mencionan los accidentes ocurridos en el yacimiento, en donde se habla permanentemente de prevención y seguridad, respecto a la ciudad, en donde los temas no se tocan.

Es que por ejemplo la seguridad muchas veces, por mucho que tú lo repitas, sobretodo imagínate que acá que estamos en unas compañías mineras, pero si tú vas a la ciudad, no se habla de seguridad po'. No se habla, es muy poco "*ya, vayan viejitos, a las palas, listo*". Yo he estado trabajando en la ciudad y es totalmente diferente a lo que tenís acá, pero la gente igual aunque tú la estís' alimentando o retroalimentando, los accidentes pasan igual, muere igual gente. Entonces yo pienso que la gente deja las cosas en el olvido a veces. Acá mismo ha pasado po', un accidente y nadie pensó que podía haber, no sé po', que se iba a desprender algo o nadie vio (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

V. Procesos de gestión.

5.1. Programa preventivo de seguridad en la empresa.

Una amplia mayoría, específicamente el 94,4% de los encuestados declaró que efectivamente existe un programa preventivo de seguridad en sus respectivas empresas. Sólo un 5,6% indicó no saber o bien no respondió, como se puede observar en la Tabla N°35.

Tabla N°35. Distribución de la existencia de un programa preventivo en la empresa.

¿Existe un programa preventivo en su empresa?	N°	%
Sí	34	94,4
No sabe/ No responde	2	5,6
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Ahora bien, la Tabla N°36 muestra los aspectos en que se evidencia que existe un programa preventivo en la empresa. Al respecto, un 61,1% de los trabajadores menciona a “los artefactos preventivos”. En menor proporción, el 19,4% menciona que se evidencia “en el actuar de los mismos trabajadores”, el 8,3% “en la preocupación de la administración” y el 5,6% “en la labor de el/la prevencionista”. Finalmente, el 2,8% opinó que se evidencia “en la norma preventiva” y otro 2,8% declaró no saber o bien no respondió.

Tabla N°36. Distribución de los aspectos en que se evidencia la existencia de un programa preventivo de seguridad.

Aspectos en que se evidencia el programa preventivo	N°	%
En los artefactos preventivos	22	61,1
En la norma preventiva	1	2,8
En la labor de el/la prevencionista	2	5,6
En el actuar de los mismos trabajadores	7	19,4
En la preocupación de la administración	3	8,3
No sabe/No responde	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

5.2. Coherencia en la gestión preventiva.

Ante la consulta si se considera que existe coherencia en la gestión preventiva de la empresa mandante y la gestión de la empresa contratista a la cual pertenece el trabajador, la Tabla N° 37 indica que la mayoría, el 83,3% de los encuestados considera que efectivamente existe tal coherencia en la gestión preventiva de ambas empresas. Por otra parte, el 13,9% declaró que dicha coherencia no existe. El 2,8% restante sostuvo no saber o bien, no respondió.

Tabla N°37. Distribución de la opinión sobre coherencia entre la gestión preventiva de la empresa mandante y la de la empresa contratista.

¿Existe coherencia entre la gestión preventiva de la empresa mandante y la empresa contratista?	N°	%
Si	30	83,3
No	5	13,9
No sabe/No responde	1	2,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Relacionado con lo anterior, a continuación se indagó sobre aquellos aspectos en que se evidenciaba la coherencia en la gestión de la empresa mandante y la empresa contratista. Sobre la mencionada coherencia, la tabla N°38 muestra que el 47,2% de los trabajadores sostuvo que en ambas empresas “Se comparte el mismo lenguaje en seguridad”. En menor proporción, el 27,8% de los trabajadores declaró que “Realizan los mismos papeleos”, entendiendo por éstos, los ART, Check List, entre otros. Luego, el 11,1% indicó que dicha coherencia se evidencia “En que los trabajadores de la empresa mandante también usan la Negativa responsable”. El 13,9% restante sostuvo no saber, o bien no respondió.

Tabla N°38. Distribución de los aspectos en que se evidencia la coherencia entre la gestión preventiva de la empresa mandante y la empresa contratista.

Aspectos	N°	%
Realizamos los mismos papeleos	10	27,8
Los trabajadores de la empresa mandante también usan la Negativa responsable	4	11,1
Compartimos el mismo lenguaje en seguridad	17	47,2
No sabe/ No responde	5	13,9
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

5.3. Efectividad de los artefactos preventivos.

A la consulta sobre la efectividad de los artefactos preventivos, se puede observar en la Tabla N°39, que el 47,2% de los trabajadores considera que el “Análisis de Riesgo de la Tarea (ART)” es un artefacto “Efectivo”, mientras el 38,9% indicó que lo consideraba “Muy efectivo”. En menor proporción, están quienes se manifestaron “Indiferentes” (5,6%), o bien lo consideraron “Poco efectivo” (5,6%). Un 2,8% no respondió.

Respecto al “*Check List*”, el 50% de los encuestados considera este artefacto como “Efectivo” y un 47,2% como “Muy efectivo”. Sólo el 2,8% restante lo considera como “Poco efectivo”.

Tabla N°39. Distribución de la opinión sobre la efectividad de artefactos preventivos.

Artefactos Preventivos	Nada Efectivo		Poco Efectivo		Indiferente		Efectivo		Muy Efectivo		No Responde		No Corresp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ART	0	0,0	2	5,6	2	5,6	17	47,2	14	38,9	1	2,8	0	0,0	36	100
<i>Check List</i>	0	0,0	1	2,8	0	0,0	18	50,0	17	47,2	0	0,0	0	0,0	36	100
Negativa Responsable	0	0,0	3	8,3	1	2,8	15	41,7	17	47,2	0	0,0	0	0,0	36	100
Charlas Operac.	0	0,0	2	5,6	0	0,0	14	38,9	20	55,6	0	0,0	0	0,0	36	100
EPP	0	0,0	1	2,8	0	0,0	14	38,9	21	58,3	0	0,0	0	0,0	36	100
Plan de Izaje	0	0,0	1	2,8	1	2,8	14	38,9	17	47,2	1	2,8	2	5,6	36	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019

La “Negativa responsable” es considerada como “Muy efectiva” por el 47,2% de los trabajadores y “Efectiva” por el 41,7%. El 8,3% la considera “Poco efectiva” y el 2,8% se manifestó “Indiferente”.

El 55,6% de los trabajadores considera que las “Charlas Operacionales” constituyen un artefacto preventivo “Muy efectivo” y el 38,9% sólo “Efectivo”. El 5,6% restante cree que son “Poco efectivas”.

Los “Elementos de Protección Personal (EPP)” son considerados “Muy efectivos” por el 58,3% de los encuestados y “Efectivos” por el 38,9%. El 2,8% considera que son “Poco efectivos”.

Respecto al “Plan de Izaje”, el 47,2% lo considera un artefacto “Muy efectivo”, el 38,9% “Efectivo” y el 5,6% indicó que este artefacto no corresponde a sus labores. Un 2,8% señaló que es “Poco efectivo”, otro 2,8% se manifestó “Indiferente” y el 2,8% restante no respondió.

5.4. Factores que inciden en la adopción de una actitud arriesgada.

Respecto a las características que eventualmente podrían incidir en que los trabajadores adopten actitudes arriesgadas, la Tabla N°40 muestra que el 58,3% de los encuestados indicó que el hecho de “Ser Hombre” tiene “Nada” de incidencia, el 22,2% que incide “Poco”, el 11,1% “Casi nada” y el 8,3% se manifestó “Indiferente”.

Por otra parte, el 58,3% de los trabajadores indicó que el hecho de “Ser Mujer” incide “Nada” en una actitud arriesgada en la faena. El 16,7% considera que incide “Poco”, el 11,1% se manifestó “Indiferente” y el 8,3% considera que “Casi nada”. Sólo el 2,8% considera que “Ser mujer” incide “Mucho” en la adopción de una actitud arriesgada y otro 2,8% declaró no saber o no respondió.

Respecto a la consideración del hecho de “Tener hijos” como un factor que incide en la adopción de actitudes arriesgadas, el 55,6% indicó que incide “Nada”, en cambio el 22,2% cree que incide “Mucho”. El 13,9% declaró que incide “Poco” y sólo el 2,8% indicó que “Casi nada”.

El 58,3% de los trabajadores considera que el hecho de “No tener hijos” incide “Nada” en la adopción de conductas de riesgo en la faena y el 22,2% opina que incide “Poco”. Con porcentajes bastante inferiores, el 5,6% en cambio considera que “No tener hijos” incide “Mucho” y el 2,8% manifestó que dicha característica o condición incide “Casi nada”. El otro 2,8% se mostró “Indiferente” y el 8,3% indicó no saber, o bien no respondió.

Respecto a “Ser joven”, el 44,4% indicó que incide “Nada”, en cambio el 22,2% declaró que incide “Mucho”. El 13,9% considera que dicha característica incide “Casi nada”, el 8,3% “Poco” y otro 8,3% se manifestó “Indiferente”. El 2,8% restante declaró no saber, o bien no respondió.

Tabla N°40. Incidencia de rasgos personales en la adopción de actitudes arriesgadas.

Características Personales.	Nada		Casi nada		Indiferente		Poco		Mucho		No Sab/ No Res.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Ser hombre	21	58,3	4	11,1	3	8,3	8	22,2	0	0,0	0	0,0	36	100
Ser mujer	21	58,3	3	8,3	4	11,1	6	16,7	1	2,8	1	2,8	36	100
Tener hijos	20	55,6	1	2,8	2	5,6	5	13,9	8	22,2	0	0,0	36	100
No tener hijos	21	58,3	1	2,8	1	2,8	8	22,2	2	5,6	3	8,3	36	100
Ser joven	16	44,4	5	13,9	3	8,3	3	8,3	8	22,2	1	2,8	36	100
Tener más edad	16	44,4	3	8,3	1	2,8	10	27,8	5	13,9	1	2,8	36	100
Menor exper. en el rubro	6	16,7	5	13,9	0	0,0	10	27,8	14	38,9	1	2,8	36	100
Mayor exper. en el rubro	13	36,1	5	13,9	2	5,6	3	8,3	11	30,6	2	5,6	36	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019

El 44,4% considera que “Tener más edad” incide “Nada” en una actitud arriesgada, el 27,8% “Poco”, mientras el 13,9% “Mucho”. El 8,3% cree que dicha característica incide “Casi nada”, el 2,8% se manifestó “Indiferente” y otro 2,8% manifestó no saber, o bien no respondió.

Respecto a tener “Menor experiencia en el rubro”, el 38,9% considera que incide “Mucho” en tener una actitud arriesga, mientras el 27,8% indica que “Poco”. El 16,7% considera que dicha característica incide “Nada”, el 13,9% “Casi nada” y el 2,8% restante declaró no saber, o bien no respondió.

Por último, el 36,1% considera que el hecho de tener una “Mayor experiencia en el rubro” incide “Nada” en una actitud arriesgada en faena, el 30,6% que incide “Mucho” y el 13,9% que “Casi nada”. El 8,3% considera que dicha característica incide “Poco”, el 5,6% se manifestó “Indiferente”, mientras el 5,6% restante declaró no saber, o bien no respondió.

5.5. Riesgos psicosociales.

Respecto a las formas en que las empresas contratistas abordan los riesgos psicosociales, como se puede observar en la Tabla N°41, el 41,7% de los trabajadores indicó que “Aplicando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21”, el 16,7% manifestó que “A través del Análisis de Riesgo de la Tarea (ART)” y el 5,6% sostuvo que por medio de otra forma. Sólo el 2,8% sostuvo que “La empresa no aborda los riesgos psicosociales”, mientras el 33,3% declaró no saber, o bien no respondió.

Tabla N°41 Distribución del modo en que la empresa aborda los riesgos psicosociales.

Modalidad	N°	%
Aplicando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21	15	41,7
A través del ART	6	16,7
La empresa no los aborda	1	2,8
No sabe/No responde	12	33,3
Otro	2	5,6
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019

Luego se indagó acerca de la difusión de los resultados del cuestionario SUCESO-ISTAS21. Al respecto, la Tabla N°42 muestra que el 52,8% de los trabajadores sostuvo que en su empresa efectivamente se dieron a conocer los resultados del mencionado cuestionario. Por otra parte, el 38,9% declaró no recordarlo o no saber. El 8,3% restante manifestó no saber, o bien no respondió.

Tabla N°42. Distribución de la difusión de los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21

Difusión resultados	N°	%
Si	19	52,8
No recuerdo/No sé	14	38,9
No sabe/No responde	3	8,3
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Respecto a la utilidad de los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 para la prevención de riesgos en su empresa, el 55,6% de los trabajadores indico que

efectivamente dichos resultados han sido útiles, mientras el 41,7% sostuvo no saber o bien no respondió. Sólo el 2,8% manifestó que los resultados de dicho cuestionario no fueron de utilidad para la gestión preventiva en su empresa.

Tabla N°43. Distribución de la opinión sobre la utilidad de los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21.

Utilidad resultados del cuestionario	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	55,6
No	1	2,8
No sabe/No responde	15	41,7
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En general, respecto del proceso de gestión de la seguridad, prácticamente todos los trabajadores declararon que en su empresa existe un programa preventivo, lo que se evidencia a través de los “los artefactos preventivos” utilizados. También consideran que hay coherencia entre la gestión preventiva de la empresa mandante y la empresa contratista, lo que se evidenciaría fundamentalmente en que “Se comparte el mismo lenguaje en seguridad”. Respecto de la efectividad de los artefactos preventivos, la mayoría consideró como “Muy efectivos” a la “Negativa Responsable”, las “Charlas Operacionales”, los “EPP” y el “Plan de Izaje”.

Además, la mayoría opina que en la adopción de actitudes de riesgo en la faena tiene “Mucho” efecto la mayor y menor experiencia en faenas mineras y consideran que “Nada” tiene que ver el hecho de ser hombre, ser mujer, tener o no tener hijos, ser joven o tener más edad. Respecto a las formas en que se abordan los riesgos psicosociales en la empresa, la mayor parte de los trabajadores indicó que esto se realiza “Aplicando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21” y que en su empresa efectivamente se dan a conocer los resultados de este cuestionario y que la difusión de estos resultados ha sido de utilidad.

5.6. Análisis descriptivo de los procesos de gestión, grupo operadores.

5.6.1. Forma en que se gestiona la prevención.

➤ Empresa contratista

La gestión preventiva cuenta con un conjunto de herramientas y documentos aplicados a diario, que apuntan al fortalecimiento de la seguridad, el control y la reducción de accidentes e incidentes. De este modo, la rutina laboral implica que los trabajadores realicen actividades que se encuentran determinadas en los programas preventivos, tanto el de la empresa contratista, como el de la empresa mandante.

Dichas herramientas y documentos que constituyen el programa preventivo, son parte de la jornada laboral habitual de los trabajadores. En ella, la primera actividad identificada, es la “Charla Operacional de 5 minutos”, sin embargo, sostienen que la duración de ésta muchas veces sobrepasa los 20 ó 30 minutos. Como se detalló con anterioridad, ésta se realiza a diario al momento de comenzar la jornada, donde además de tratar temas relacionados con la prevención, se coordinan las tareas que se desarrollarán durante el día. En esta instancia, participan todos los trabajadores, desde operarios hasta la Línea de Mando.

Exactamente, todos los días hay media hora para un tema de charlas, pero va variando, porque ponte tú hay (...) cinco minutos que se los dan un compañero, diez minutos que habla la prevencionista y el resto que está el supervisor hablando, que también mete un poco de seguridad y reparte los trabajos que hay que hacer. (Entrevista nº5. Operador).

De partida, la charla acá po’, de 5 minutos. (...) Empezamos, organizamos los riesgos, lo que nos puede pasar, salimos de acá y me voy a la máquina, la reviso, hago mi AST, (...), y cargar camión al toque, cargar camión. (...) Sí, claro, cargar camión, estar atento a los vehículos que entren, las transmisiones, todo eso. (Entrevista nº11. Operador).

También, hay ocasiones en las que se realiza, además de la charla al inicio de la jornada, una después de la hora de almuerzo. Al tener ésta un carácter esporádico, el lugar a realizar se determina en función de su extensión.

Sí. Bueno hay días que se hace una sola durante la mañana, pero se abordan varios temas. (...) En la mañana. En la hora de almuerzo, después del almuerzo, también se hacen, se han hecho charlas. (...) No, la verdad es que en distintos lados, por ejemplo hay veces que cuando es corta, se hace acá al lado.(...) Claro, en el container, cuando son más largas también se va a unas salas que hay allá arriba, que tiene otras comodidades por el tiempo de duración. (Entrevista nº 15. Operador).

La gestión preventiva implica diversos documentos que deben ser completados por los operarios en el transcurso del día. Según los relatos de los operadores entrevistados, una de las herramientas que más destaca es el Análisis de Seguridad del Trabajo (AST). Éste es un documento que deben completar todos los operadores a diario, el cual les permite distinguir las etapas de la tarea designada y, en paralelo, identificar y controlar los riesgos asociados con dicha labor. Posteriormente, este documento es revisado por la línea de mando.

El AST son como, lo que hacemos diario. Todos los días escribimos una AST, que informa todo, todas las cosas que hacemos, los riesgos, los peligros, qué solución le damos a los riesgos, cómo evitar los problemas, todo eso. (Entrevista n°13. Operador).

Un AST, Análisis de Seguridad del Trabajo, para evitar accidentes po', para ver a lo que uno se está exponiendo... y para evitar futuros accidentes. Uno ahí pone todo a lo que uno se expone y como lo soluciona. Es una hoja donde... uno explica lo que va a hacer y que peligros tiene, que accidentes podría causarle a uno y como uno puede evitarlo po'. Y eso es revisado por la prevencionista. (...) Se hace todas las mañanas y los supervisa la prevencionista, el capataz o el supervisor. (Entrevista n°4. Operador).

Mire, nosotros hacemos todas las mañanas un AST, que ahí nosotros divulgamos todo, todos los riesgos que vamos a tener, y los que analizamos nosotros en el momento antes de empezar el trabajo. Y si estamos los 4, los 4 tenemos que estar involucrado en ese AST, y estar todos al tanto, y que no se nos escape ningún detalle de lo que nosotros visualizamos en el trabajo que vamos a hacer. Entonces si a mí se me escapa uno, él tiene que estar con las antenas paradas y decirme "oye L. ehh falta esto, por ser, no pusiste el riesgo, mira pa' arriba, están los cables eléctricos ahí, hay que considerar ese riesgo". Entonces todas esas cosas tenemos que considerar. Después llega la señorita B. y ella revisa esto. (...) Todo el conjunto que está aquí tiene que estar integrado en ese plan de trabajo de la AST que es un trabajo seguro. (Entrevista n°10. Operador).

Otro documento que comprende la gestión preventiva es el *check list*. Este documento permite que el operador verifique sistemáticamente las condiciones de seguridad en la que se encuentra la máquina con la que trabajará. Deben rellenarlo todos los operadores cuya labor se relacione con la conducción y maquinaria. Según lo manifestado, este proceso tarda entre 5 a 10 minutos.

Check list, eso se refiere al listado que usted encuentra en el camión, vehículo o equipo. (...) Que es lo que uno trabaja, que es como el documento que va pidiendo, no sé po', un análisis completo del equipo, ya sea luces, niveles de aceite, combustible, todo lo que tiene que ver con el vehículo. Usted eso lo tiene que hacer a diario, antes de subirse al vehículo, revisar luces... Deben completarlo todos los conductores, los operadores, porque hay operadores de maquinarias también Bulldozer y cargador frontal. (Entrevista n° 8. Operador).

Como 5 o 10 minutos tarda el *check list*, o revisar el camión, o el vehículo, en este caso. El equipo depende de lo que ande. (Entrevista n° 8. Operador).

Si bien la gestión preventiva consta de diversas herramientas, documentos y actividades, lo cierto es que para que ésta se lleve a cabo con éxito, es fundamental el rol de los operarios en la coordinación con sus pares de labores y prevención de accidentes e incidentes.

Todos los días estamos saliendo con los problemas, si a un compañero le pasó algo o llega a tener un pre-accidente, que se le podía soltar un chuzo o algo que uno tiene que denunciar. Entonces lo hablamos cuando llegamos al trabajo, ahora estamos en la bodega, verificar todos los riesgos que hay ahí. Y uno, por ser yo, estoy de loro, pasando cosas, bajando cosas, pero yo tengo el radio aquí pa' informarle a la persona arriba que es lo que hay, si veo algo yo le explico: "*Mira ¿Estai bien? ¿Estai amarrado? ¿Estai con la cuerda de vida?*". Todas esas cosas, uno se preocupa de todo eso po' y nosotros conversamos todo el tiempo. Por último a veces que me digan a mí "*Mira, ve el camión quedó, ¿está bien ahí?*". Yo lo reviso todos los días, siempre me pongo la cuña adelante, atrás, si hay pendiente, bajada, las dos, una a cada lado. (Entrevista nº9. Operador).

Un importante rol lo cumplen los trabajadores que ocupan el cargo de loros, o también denominados "coleros". Estos son los principales controladores del paso vehicular, conllevando una gran responsabilidad en la prevención de riesgos.

Es que nosotros empezamos como loritos, loros vivos le llamamos nosotros. Ellos autorizan el ingreso de vehículos, el que ingresa, el que no ingresa, nos hacen letreros. Nosotros entonces siempre estamos diciéndoles que no se les pase un vehículo, que nosotros podemos chocar con las máquinas, con las maquinarias... que no se les pasen los vehículos, que no ingrese gente caminando. (...) Y si ellos nos ven mal a nosotros, también lo dicen, que nos retroalimenten, hay que tener un poquito de experiencia, siempre hay que ayudar. El loro es como un guía, yo estoy pendiente todo el día, porque él me llama a cada rato, "Don L. esto, don L. esto, ingresan tantas personas". Entonces yo me quedo al tiro arriba, yo tengo mi equipo arriba, me quedo arriba (...). (Entrevista nº11. Operador).

Los loros controlan todo, ellos controlan todo, nosotros trabajamos no má', ellos nos avisan a nosotros "ya, va tal vehículo", "ya, listo", "todavía no, espérate...ya, ahora que pase no mà". (Entrevista nº6. Operador).

➤ **Empresa mandante.**

La empresa mandante, realiza todos los miércoles reuniones integrales donde se reúne a la Línea de Mando con todos los trabajadores de todas las empresas contratistas. Es una instancia para discutir todos los temas relacionados con la seguridad y bienestar del trabajador, donde los operadores afirman que se genera la confianza para plantear todas sus dudas y observaciones. Posterior a eso, la

línea de mando realiza inspecciones en terreno para verificar *in situ* el cumplimiento de las normativas.

Claro, la mandante, ellos llaman a toda la parte administrativa, los que llegan allá po', que son la señorita B., don C., y allí se divulgan las cosas que van a hacer, las cosas que vienen, los logros que se han hecho. (Entrevista nº10. Operador).

(...) Acá todos los miércoles, aparte que nosotros tenemos esa charla integral, ellos la hacen ahí en el casino, se juntan todos, y llaman a la plana mayor de todas las empresas, a los administradores. (...) Ahí se juntan con los administradores de los contratos. Y de ahí después los de la empresa mandante salen a recorrer, entonces nosotros tenemos que estar muy preparados ese día. Y nosotros nos preparamos como decir "dónde tenemos que estar", "ahí". Y andamos todos atentos porque ellos nos hablan de seguridad, de cómo estamos nosotros, qué opinamos del trato, qué nosotros opinamos de la seguridad, cómo está el trato con el jefe, de los administradores, de la supervisión. Qué opino yo de mi Segurito, está haciendo bien las cosas? Está haciéndolas mal? Nos divulgan las charlas en las mañanas, porque ellos siempre hacen un programa y los tienen ellos, entonces ellos tienen que divulgarlo. Por ser pasó un accidente ayer, o sea, si pasó esto ayer, ya mañana la señorita lo tiene, ya le llegó el *chic* [sonido], y entonces ella tiene que divulgar ese accidente porque tenemos que estar atentos. Ese es el tema, ellos salen ahí, nos recorren, y nos hacen a nosotros más o menos como un refrescamiento de todas las normas que tienen ellos, como estamos nosotros, si las cosas son divulgadas o no son divulgadas. (Entrevista nº10. Operador).

Sumado a la charla integral, la empresa mandante trabaja de forma directa con una empresa externa denominada TGI, la cual apoya la gestión preventiva en el rubro de la minería. Así, inspecciona en terreno una vez por semana y genera información respecto al modo en que se está llevando a cabo la prevención. Los operadores entrevistados aseguraron tener una buena relación con dicha empresa.

Mire, en este momento aquí a nosotros no nos ha tocado trabajar con estos muchachos de la compañía, pero... como le digo uno de repente va para allá y llegan ellos y nos piden los check list, los de la compañía: "*Ya niños, tienen los CHERLY de la máquina*", "*aquí están*". También hacimo' el AST, también la leen ellos. Hay gente de la compañía y ellos hacen un liderazgo todos los días miércoles, salen a pegar una vuelta a todo el trabajo que uno va haciendo, ahí le revisan los CHERLY. Y también llegan el día de semana también, cualquier día se dejan caer, no es el puro día miércoles así como: "*Ah estos vienen el puro día miércoles, hagamos este papel*". Eso hay que hacerlo todos los días, los riesgos que uno está corriendo y uno pesca un papelito, un papel ahí y le pone eh... revisión de la máquina, qué te puede pasar y ahí va poniendo uno: revisión (...). (Entrevista nº6. Operador).

Sí, también pasa por nosotros, porque uno está ahí po', entiende lo que hay que hacer, entonces uno les dice: "Esto, y esto hay que hacer". Es que acá hay una empresa que se llama TGI, que nos controla a veces los temas del proyecto, y siempre nos encuentra los papeles bien, los AST, los chequea, de ahí viene una conversación con los 3, siempre los encuentra bien po', no hay reclamos, no, bien, nos quieren harto. (Entrevista nº11. Operador).

Con respecto a la gestión preventiva de la empresa mandante, ésta contempla dos importantes programas: Programa Liderazgo Visible y Sentido (VFL) y el Programa de Control de Riesgos Individual (PCR). Por medio de estas herramientas la empresa mandante supervisa la prevención.

Acá hay un PCR, que no sé cómo lo llama la prevencionista, que es una carpeta que tenemos que entregar mensual y ahí hay una observación que uno le hace...le tiene que hacer a un compañero, ¿me entiendes? Entonces, (...) por ejemplo, cuando estamos soldando o vamos a hacer un trabajo, no sé, de alto riesgo, sí se le felicita al compañero y el compañero toma conocimiento que se hizo eso. (Entrevista nº5. Operador).

¿VCL? No me sé la sigla, que como son siglas de prevención de riesgo, pero... es una sigla en inglés si no me equivoco. Pero el VCL es un documento que hacen en la Línea de mando, donde vienen aplicadas las reglas de oro de Anglo American, que son reglas de seguridad. Y con ellas se pretende ver en cada trabajo que hacen los trabajadores, valga la redundancia, ehh... si ellos están cumpliendo con esas normas y alinearlos un poquito. En el caso de que ellos no las estén cumpliendo, ver donde aplican, que ellos sepan bien cuáles son los riesgos asociados, a sus tareas, a sus labores, con el equipo que están trabajando en el entorno. Siempre el VCL se hace respecto al tema de la seguridad. (Entrevista nº14. Operador).

Sí... igual van siempre a revisar en realidad, o van a ver el tema de seguridad, nos piden los papeles igual que hacemos diarios, y los revisan igual. (...) Van una vez a la semana, nos hacen el VCL que le llaman. (Entrevista nº14. Operador).

Periódicamente, la empresa mandante realiza pruebas relacionadas con la seguridad a los trabajadores de las empresas contratistas. Los resultados no son públicos, más bien, se busca resolver personalmente los errores arrojados en dicha prueba a modo de contribuir en sus conductas seguras. Estas son percibidas por ellos de forma positiva.

Porque normalmente nos están haciendo pruebas, siempre nos dicen “nos toca prueba”. O a veces lo han hecho (...) acá que, a los jóvenes, que les faltan cositas, entonces ellos los toman y los llevan a la oficina, entonces los instruyen, para que tú sepas po’, por ser tan jóvenes que no están ni ahí a veces los cabros, entonces los toman y se los llevan. No, es bueno, siempre hay temas de la seguridad. (Entrevista nº11. Operador).

De repente nos hacen las charlas a nosotros, cada un mes, o mitad de mes, nos hacen siempre una prueba. (...) Sí, pruebas de seguridad, de puntos que hemos hablado, y nos hacen unas evaluaciones mensual de repente, o a mitad de mes. Ahí ella nos va viendo, cómo estamos en tema de seguridad, o la misma AST que nosotros realizamos diario. (Entrevista nº14. Operador).

No nos dan los resultados, sino que ella queda con, con... Por ejemplo, si a uno le va mal, ella no da el resultado en público, ella va donde la persona y conversa con él, lo que está mal, pero es un tema de ellos, privado. (Entrevista nº14. Operador).

Con el fin de reforzar e incentivar actitudes seguras, la empresa mandante desarrolló un sistema de incentivos y bonificaciones monetarias para los

trabajadores de las empresas contratistas. Éste sólo se aplica en los casos en que el nivel de accidentabilidad sea nulo, en el caso contrario, el trabajador pierde el acceso a dicho bono. Adicionalmente, reconoce y premia a los trabajadores que destaquen por su actuar preventivo.

Lo que pasa es que acá, si nos pegamos un condoro, perdimos los bonos nosotros ¿me entiende? Entonces ahí está la motivación de... hacer las cosas bien, para no perder ese ingreso, aparte de lo que es el sueldo. (Entrevista nº11. Operador).

Hay un bono de seguridad y uno de producción, ¿me entiende? Entonces como que incentiva no más el mandante, de no cometer error. Uno dice "ah es que podís perder el bono, entonces hácelo así, hácelo acá". Es que como hay harto vehículo de transporte y camiones, entonces ahí tenemos que estar... (Entrevista nº11. Operador).

Claro, acá en este caso la compañía Anglo American, he visto que los premian. (...) No tan solo en aplausos o felicitaciones, sino que lo lleva más allá. (...) Sí, aquí los mismos compañeros, hay dos compañeros que fueron... (Entrevista nº15. Operador).

Claro, yo creo que la empresa también que exige, y a la vez a sus trabajadores también los motiva a que cumplan esto. Los premian también, he visto que los premian harto en cuanto a la seguridad. (Entrevista nº15. Operador).

5.6.2. Opinión sobre la gestión preventiva.

➤ Empresa contratista.

Respecto a la gestión preventiva de la empresa contratista, los operadores entrevistados demostraron tener una apreciación positiva sobre ella. Así, afirman que el nivel de exigencia en temas preventivos es alto, por lo tanto, los trabajadores se sienten conformes respecto al modo en que la prevención se desarrolla en su empresa. Un elemento destacado fue el apoyo y preocupación de la Línea de Mando, tanto en la supervisión de su actuar, como en el abastecimiento de Elementos de Protección Personal (EPP). Sumado a esto, los operadores expresaron que todos los trabajadores, sin importar su estamento, cumplen las normativas preventivas, generando una concordancia entre el discurso y su actuar. De esta manera se configura un trabajo en conjunto y horizontal.

Bien (...) Porque están siempre hablando de la seguridad, siempre están pendientes a todos los riesgos. (...) Porque siempre se tocan temas y están pendientes de uno, que no se equivoque o cometa errores. (Entrevista nº13. Operador).

Sii, y acá también se ha portado bien la jefatura con nosotros, en temas de seguridad. No nos falta nada, si se nos raya un lente, nos dan al tiro, los guantes, todo. (Entrevista nº11. Operador).

En BEC, es buena porque exigen harto. Claro, pero yo cuando trabajé en la otra empresa que estaba antes de esta, estuve en las camionetas arriba, no existía tanto... Ahora ésta, es que ellos tienen, tienen sistemas más aptos que cualquier otro, tiene más estándar. Aquí viene el que está encargado de toda la seguridad, el que ve, el promotor que tienen ellos de seguridad viene aquí. El mes pasado vino dos días po', vino dos semanas, dos fines de semanas a hacernos con respuestas, viene siempre a hacer la seguridad. Pero están bien porque es pa' un bien de uno po', ahí nos ponen los pisqueros, nos dan unas copias a nosotros que tenimo' que leer. (Entrevista nº9. Operador).

Si bien en general existe una percepción positiva respecto de la gestión preventiva, en algunos casos se señala que eventualmente se pasan por alto normas preventivas, debido al tiempo limitado que les asignan para terminar un trabajo específico. Por lo tanto, la seguridad del trabajador podría verse afectada debido al trabajo bajo presión.

Lo hacen bien, lo hacen bien. Lo que cuesta pa' uno como trabajador, es en el momento, porque siempre los trabajos tienen su programación, hay que sacarlo en plazo, entonces como siempre ha sido en todos lados, uno nunca las cumple al pie de la letra, siempre uno anda saltándose su yayita y todas esas cosas. (Entrevista nº10. Operador).

➤ **Empresa mandante.**

Respecto al modo en que la empresa mandante gestiona la prevención, los operadores sostienen que se desarrolla de manera responsable y estricta, conformando una relación horizontal y de apoyo. En aquellas situaciones en que las condiciones para realizar una tarea no sean las adecuadas, el trabajo no se realiza. También se hace mención sobre la constante supervisión que se realiza en terreno a los trabajadores de las empresas contratistas.

La empresa mandante que es ANGLO, son re estrictos en ese sentido. (Entrevista nº 5. Operador).

Sí, toman inmediatamente la decisión. Por ejemplo, si nosotros trabajamos en este caso con corriente de Anglo American, se hace el corte, nadie puede meter las manos, aunque sea eléctrico, nada, nada. Se llama inmediatamente al personal de Anglo American, y el personal de Anglo American manda al personal capacitado para hacer el trabajo, y los demás se quedan todos nulos, nadie puede tocar nada. No, si por ese lado, Anglo American es bueno. (Entrevista nº 12. Operador).

Porque a nosotros nos van a ver siempre, nos controlan harto. El control mío es ahí en la cornisa, a la altura del acopio, y siempre estamos conversando esos temas, pero de las comisiones, todas esas cosas. Van siempre. (Entrevista nº 11. Operador).

Los operadores evidenciaron la brecha que se genera en cuanto a la gestión de la prevención entre la empresa mandante y la contratista, siendo esta última a la que más se le exige. En contraposición a lo anterior, la empresa mandante actuaría con menos cautela en términos preventivos, pasando elementos por alto respecto a sus propios trabajadores. De esta manera, se evidenciaría una disparidad en el cumplimiento de las normas preventivas entre ambas empresas, pues la mandante no siempre cumple con las normativas básicas y, más aún, pone especial atención en el actuar de las contratistas.

Mira yo siempre he dicho lo mismo o sea aquí, no sé cómo será el dicho que cuando tú cumples pero el de al lado no lo está haciendo. Porque, como te decía en delante, nosotros tenemos tan impregnado el tema de la seguridad, no sé, *pa'* soldar yo, *cachai* tengo que llevar el biombo, el extintor, tengo que andar con careta, tengo que andar con la otra, la *pa'* soldar y tú veí a los de Anglo y o sea, con suerte, con suerte y te lo digo sinceramente, un cono porque son Anglo o sea, aquí al que le exigen siempre es al contratista. (Entrevista nº 5. Operador).

Sí, obvio. Entonces siempre se ha visto como se preocupan más del contratista que de ellos mismos. Si tú me preguntas a mí si Anglo cumple con el tema de seguridad de los trabajadores entre ellos? No, porque hemos estado ahí trabajando y... sí, uno observa que no cumple, te da rabia porque a las finales uno más lo que se preocupa en llevar tanta cuestión *cacha?* ¿*pa'* qué? si ellos están haciendo, de repente la misma pega y no tienen ni siquiera bloqueado? (Entrevista nº 5. Operador).

Un hito importante de destacar, que probablemente cambió el modo de gestionar la prevención en la empresa mandante, es el accidente que presencié un operador con víctimas fatales hace unos años atrás. Asimismo, este trabajador identifica como factores desencadenantes de dicha tragedia, el hecho de trabajar bajo presión y la bonificación de producción. De igual modo, manifiesta una responsabilidad compartida entre la empresa y los mismos trabajadores.

Sí, a mí me tocó una etapa muy fea acá en Anglo. Un viejo de Anglo se pegó un condoro, no sé si usted supo cuando se mataron los 5 viejitos. (...) Se mataron 5 viejos dentro del túnel en medio del desierto, el 2004 parece, 2007 parece. Este viejo los hizo entrar y a vaciar unos buzones que cargaban camiones por abajo, y se descolchó todo eso y se mataron los 5. Ahí, ahí como que estuve enojado con los viejos de Anglo, porque ellos dijeron "se vino el agua adentro de la mina", y llamaron por radio y se dedicaron a limpiar los caminos en vez de estar ahí, y yo encontré 3 viejos muertos en la calle. Sí [yo los encontré], estaban hecho tira, estaban molidos entero, noo, estaba la embarrá. (...) Y ahí lo planificamos, lo que pasa es que no botaba el agua el buzón, y subía la tapa y de tanto subir y bajar se descolchó. Eran todos compañeros míos, dos jefes y un compañero. (Entrevista nº 11. Operador).

Antes apuraban mucho *pa'* entrar a terreno, nos apuraban mucho por el tema de la fila que hay que sacar *pa'* drenaje, entonces bajó un poco la presión. (...) Es que uno es tonto también, porque uno igual se pone bajo a presión. Bueno ahí también estaba joven, tenía

veinte, treinta años, entonces como que hacía competencia con el otro grupo, quién sacaba más, tonteras po', ¿me entiende? Y nosotros no teníamos bonos de producción, o sea teníamos, pero no por sacar como teníamos todos, nos pagaban normal, pero hacíamos competencia. (Entrevista nº 11. Operador).

5.6.3. Programa preventivo.

En relación a la información que tienen los trabajadores sobre el programa preventivo, al parecer no existe claridad en cuanto a éste. Los operadores entrevistados afirmaron que la gestión preventiva sí responde a una normativa, pero muy pocos de ellos lo conocen con claridad. Más bien, gran parte tiene la noción de este lineamiento dado que lo ven reflejado en las actividades y herramientas preventivas que realizan habitualmente y no en un programa preventivo como tal.

Bueno aquí siempre programan las pegas de un día pa' otro, las preparan "*esto vamos a hacer hoy día, hay que ir a ver...*", ... tenemos una muchacha de seguridad acá, ahora está enferma esta niña pero igual vienen otras niñas a hacernos prevención y ella va a chequear ...con el capataz y el supervisor. Ahí ellos traen lo que puede pasar y después nosotros vamos y cualquier cosa nos dicen: "*Ustedes vean que está flaqueando, griten no más*". (Entrevista nº 6. Operador).

Sí existe programa preventivo. Porque no sé, siempre están pendiente de que esté bien en seguridad po', estar prevenido. (Entrevista nº 13. Operador).

Sí, porque igual se cumple po'. Claro, no lo sabemos al 100%, pero la gran mayoría lo sabemos. (Entrevista nº 15. Operador).

Sin embargo, hay operadores que conocen con claridad esta normativa y declaran que el incumplimiento de éste puede significar la desvinculación de las labores.

(...) Son normas acá que si a uno lo pillan infringiéndola, la patá pa' uno. Si po', uno cuando llega acá, le cantan esto po', las tres reglas de oro que hay acá, que son reglas que uno no las puede infringir. Desde el principio, el empleador de uno, hasta uno que es el que ejecuta el trabajo, porque ahí están las primeras reglas, los aspectos básicos que son todos los EPP, que tiene que darnos la empresa a nosotros pa' poder recién salir a trabajar. Sin eso nosotros no podemos salir a terreno. Aparte de todas las charlas que exigen, y sin esas charlas, tampoco puede usted, andar. A usted se le venció, o a uno, a mí se me vence el pase mañana, y mi jefatura no se preocupó de que tenían que arreglarme el pase, y yo no dentro, y quedo allá afuera no más, no me dejan entrar aunque yo lleve 10 años aquí, hasta que se solucionen esas cosas. (...) Claro, y puedo entrar con un pase de visita pero no puedo meter las manos en nada de lo que sea trabajo, me pueden tener sentado aquí todo el día. (...) De visita no más. Así son las cosas que acá hay que siempre tratar de cumplirlas en tema de lo que es la seguridad. Es complicado, porque a uno lo pillan infringiéndola, es complicado. (Entrevista nº 10. Operador).

Las charlas son la principal instancia en que la empresa contratista da a conocer a sus trabajadores esta normativa preventiva.

La empresa lo entrega escrito, ehh... cómo se llama (...) los power (...) y en las charlas, claro, y de forma escrita po', la entregan. (Entrevista n° 15. Operador).

Ehh por las charlas. (Entrevista n° 13. Operador).

5.7. Análisis descriptivo de los procesos de gestión, grupo Línea de Mando y técnico-profesional.

5.7.1. Forma en que se gestiona la seguridad.

➤ Empresa contratista

Se indagó acerca de la opinión respecto de la forma en que la empresa contratista gestiona la seguridad, sin embargo, los argumentos para aclarar dicha opinión son diferentes. Por una parte, la buena opinión se sustenta en el alto nivel profesional del prevencionista de riesgos, aunque, por otra parte, también se menciona el hecho que adoptar las normas de seguridad forma parte de los requerimientos para seguir trabajando para la empresa mandante y que, ante algún incumplimiento, la permanencia en el trabajo se pone en riesgo.

Eh, bien po'. Como te dije recién, la prevencionista que tenemos es bastante buena. La línea de mando también y... los viejos aportan harto, a veces aportan más que uno (Entrevista n° 2. Línea de mando).

De acuerdo a la política de Anglo, porque acá todos los días es lo mismo, cada día que tú entras acá y tienes que cumplir las políticas de Anglo. Por ejemplo, si tú llegas acá y tú no tienes firmadas las AST, puede significar perder tu trabajo po'. Por ejemplo, no sé po', llega un gerente de Anglo y va a terreno y ve que tú no tenís tu AST firmá', te puede significar salida del proyecto po' (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

Se consultó además la opinión acerca de la efectividad de los documentos para el resguardo de las condiciones de seguridad, primando una idea positiva, por cuanto los formularios que los trabajadores deben llenar constituyen prácticamente un compromiso con las medidas y normas de seguridad que la persona realiza, para con la empresa y con los demás.

No, yo pienso que no es negativo, porque es lo mismo que tú a tus hijos po', tú tienes que decirle *"hijo sabe que, no haga esto"*. Yo pienso que el ser humano es lo mismo, toda la vida vai' a tener que decirle, toda la vida. La documentación es más para tú tener consciencia de

que estai' firmando un documento y ese documento al final significa un compromiso. Porque tú firmai' un AST y de por sí hay un compromiso. Es lo mismo que tú firmai' un contrato, hay un compromiso, yo tengo que hacer la pega y tengo que hacerla bien, y si yo voy a firmar un AST es porque estoy consciente de los riesgos que hay, entonces eso es una parte más legal. (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

5.7.2. Programa de prevención.

Se consultó respecto si los informantes de este estamento pensaban que las actividades y documentación de seguridad obedecían a un programa, ante lo cual, respondieron que efectivamente, todas las acciones formaban parte de un programa preventivo. Además, se indagó si el mencionado programa sería conocido por todos, lo que fue ratificado por los informantes.

Sí, hay un programa, cada trabajo tiene sus procedimientos, donde especifica la tarea que vas a realizar, que equipos vas a ocupar, cómo lo vas a hacer y cómo vas a enfocarte en la seguridad (Entrevista nº 2. Línea de mando).

Sí, porque se hace una difusión. Por ejemplo, antes de que tú ingreses acá, ya hay una difusión de un procedimiento. No sé po', en el caso mío, de levantamiento topográfico, en el caso de los operadores, el...*Check list* de vehículo, o por ejemplo, el estado general del vehículo, luces, neumáticos, ¿me entiende? (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

Referente a la difusión del programa de seguridad, se consultó además cómo tomaban conocimiento al llegar a la empresa, lo que se realizaría a través de un proceso de inducción al que son sometidos cuando ingresan a trabajar en esa obra. Uno de los informantes describe algunos aspectos de la inducción del siguiente modo:

Te hacen una inducción. Por ejemplo, te dicen "*sabes que, tú vas a entrar a este, vas a trabajar en el tranque de relave, tus peligros son tanto, tus riesgos son tanto*". Eso dura como toda una mañana. Por ejemplo, tú empieza a las 9 y termina como cerca de la 1, es larga y te hacen una inducción para ingresar acá a la mina también. Indican, por ejemplo, acá en la minería los riesgos que hay son más movimientos de carga, porque acá se mueve mucha tierra. (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

5.8. Análisis descriptivo de las Jerarquías de autoridad y prestigio, grupo operadores.

5.8.1. Quién decide frente a un tema de seguridad.

Al momento de consultarles a los operadores sobre quién o quiénes deciden frente a temas de seguridad, sus respuestas fueron diversas. Sin embargo, gran parte de ellos manifestó que son ellos mismos la última barrera, de modo que tienen la facultad para decidir, ante una tarea que ellos consideren que implica un riesgo, negarse a realizarla o bien paralizar la labor y así prevenir accidentes e incidentes.

Nosotros mismos decidimos. Entre nosotros mismos no más. Cada uno ve el límite. (Entrevista n° 13. Operador).

¿Con respecto a la seguridad? Nosotros mismos, por lo que te decía antes, no sé po', si yo veo que me voy a subir a ese techo y me va a pasar algo, yo tengo el derecho a decir "no lo voy a hacer". (Entrevista n° 5. Operador).

Si bien los operadores toman la determinación de realizar o no un trabajo que les resulte riesgoso, finalmente, el poder de decisión se ve delegado a la Línea de Mando para determinar cómo se va a proseguir en esa situación.

Yo creo que las toma el trabajador primero. (...) Sí, el trabajador es el tope. El trabajador dice "no, aquí yo no paso más allá". Primero, se llama al prevencionista o al supervisor, en este caso, y se conversa, y ahí se toma la determinación si el trabajo continúa, o se cambia la tarea por una más segura. (Entrevista n° 12. Operador).

Sí, porque acá hay prevención inmediata, que yo los hago. (...) Supongamos si el camión se me puso muy alto, yo lo paro. Llamo a mi jefe, "jefe, se paró el camión, no cargó más por el frío". Él va, lo verifica, ya, y yo no me arriesgo, no arriesgo el equipo, no arriesgo la empresa. Lo que pasa es que acá uno es la última barrera, ellos no pueden decidir por uno, ¿me entiende? Ellos me pueden decir "métete ahí", pero yo les voy a decir "por qué po', por esto y esto", entonces se analiza, se conversa y ahí se llega a buen término. (Entrevista n° 11. Operador).

Nosotros le damos el aviso al supervisor o al capataz po' y ellos hablan con la prevencionista y ahí se toma la decisión de como reparar el problema. (Entrevista n° 4. Operador).

En las situaciones en que el operador decide detener su trabajo, la Línea de Mando lo respalda brindando el apoyo necesario, el cual se refuerza en las charlas diarias. En los casos en que la Línea de Mando actúe de forma contraria, el trabajador tiene la facultad de documentar la falta de apoyo a través de un instrumento llamado Oportunidad Mejora Segura (OMS).

Sí, debiese aceptarse y de hecho en las mañanas se toca el mismo tema po', en charla se toca el tema que si no están las condiciones para hacer ese trabajo, no se hace. (Entrevista n° 5. Operador).

Entiende, sí, o si no le hago una OMS, Oportunidad Mejora Segura, papelitos que hace uno, y se arregla. Ellos [los operadores] si ven algo, o a alguien que los sobrepasa a ellos,

ellos tiran informe. No, ellos se hacen respetar, por algo también siguen ahí po'. (Entrevista nº 11. Operador).

Los informantes identificaron al prevencionista y al supervisor, éste último en mayor medida, como los cargos que deciden frente a un tema de seguridad. Esto guarda relación con las actividades que realizan dichos cargos, las cuales se relacionan más con el trabajo en terreno que administrativo.

Bueno, normalmente es el prevencionista pero también lo ve con el supervisor a cargo, que son los que analizan en terreno los pro y los contras. (Entrevista nº8. Operador).

Bueno que aquí siempre lo toma la señorita B., la prevencionista. Ella toma esos puntos y el supervisor y está el jefe, don C. (...) Pero siempre la señorita B. adonde, vamos a trabajar nosotros, ella llega atrasito de nosotros porque tiene que firmar el AST, todas esas cositas y si lo estamos haciendo mal nos dice qué falta. De ella también tenimo' harta ayuda po', de los supervisores también, del jefe. (Entrevista nº9. Operador).

En este caso el supervisor y el prevencionista. (...) Ella revisa antes de realizar la tarea. (Entrevista nº15. Operador).

Los jefes, los supervisores. Don C. y don C., los dos supervisores. (Entrevista nº7. Operador).

5.8.2. Quién gestiona la prevención.

Respecto a quién o quiénes gestionan la prevención en la empresa contratista, gran parte de los operadores concordaron en que es el prevencionista de riesgo el principal líder de este proceso. Así, su gestión es calificada como positiva por los operarios, destacando su preocupación y compromiso.

La prevencionista. (...) Se ve que, ella misma dice: "No, si no tení esto no podí". Y ella no se queda tan solo en eso, sino que va y ve la manera de conseguirle la... (Entrevista nº 15. Operador).

La prevencionista. La prevencionista (...), ponte tú, sale dos veces a terreno, que es en la mañana y después en el día y si ella te ve, ponte tú sin guantes, sin lentes, es la que está ahí, como siempre te está recalcando lo mismo, o sea ponte el lente, ponte el guante, todo el día. (...) Obviamente ella está cuidando, está cuidando a su gente, ella siempre ha cuidado a su gente entonces está bien lo que está haciendo. (Entrevista nº 5. Operador).

Sí, en este caso es la señorita P., ella es (...) la prevencionista de riesgo que tenemos nosotros en la empresa, y se le da aviso y inmediatamente, si el camión no está en las condiciones que le exige la empresa. En este caso, con el freno, detención inmediata; luces, detención inmediata, ella inmediatamente detiene la maquina hasta que sea reparada. Bien firme en ese sentido. (...) Sí, bien buena como prevencionista. (Entrevista nº 12. Operador).

Los operadores identificaron también a la Línea de Mando como los gestores de la prevención en su empresa. No distinguieron un cargo en particular, más bien señalaron el trabajo en conjunto y en función de la línea jerárquica.

El supervisor, está el capataz, la prevencionista (...) [Ellos son los que están ahí] exactamente lo cabecillas (...) los que gestionan todo el tema. (Entrevista nº 5. Operador).

La Línea de mando. (...) Si ps, si al, no nos podemos venir al tiro a decir al *cototudo* "Oye *sabí que esto está pasando*" si al final también tiene personal él a cargo. (Entrevista nº 6. Operador).

5.8.3. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.

Con respecto a la relación entre los trabajadores de la empresa contratista y los de la empresa mandante, los operadores consultados calificaron la relación como positiva, respetuosa, con una comunicación fluida, generando a la vez una retroalimentación respecto a temas de prevención, específicamente sobre los peligros a los cuales se ven expuestos.

Porque hay buena comunicación po', no nos hemos faltado el respeto ni nada. Siempre se abordan los temas bien. Lo veo por la forma que nos aconsejan ver las cosas. Por decir, como yo soy nuevo, como que siempre están constantemente ayudándome a capacitarme más en la seguridad (...). (Entrevista nº 13. Operador).

Ellos [trabajadores de la empresa mandante] me explican que peligro, o sea exponer, a qué tipo de peligro y uno igual les puede decir los peligros que uno ve *po'* y se habla, se conversa que peligros uno se va a exponer. (...) En cualquier momento del día, puede ser en la mañana, en la hora de almuerzo, en la tarde o cuando ellos van a terreno. (Entrevista nº 4. Operador).

Los de la compañía... no son bien, como le podría decir, son bien metidos también en la seguridad, si también están bien instruidos en cuanto a seguridad. (Entrevista nº6. Operador).

5.9. Análisis descriptivo de las Jerarquías de autoridad y prestigio, grupo Línea de Mando y técnico-profesional.

5.9.1. Quién decide frente a un tema de seguridad.

A fin de establecer las jerarquías de autoridad ante situaciones de riesgo, se consultó acerca de quién toma las decisiones cuando se presenta una situación de riesgo. Al respecto, hay quienes consideran que las decisiones se toman en

conjunto, la Línea de Mando junto al prevencionista. Pero también hay quienes opinan que todas las decisiones las toma el prevencionista.

Todos, pero aquí la prevencionista es la que... pero todos tenemos que decidir por la seguridad, porque si yo no tengo las condiciones no puedo tener un trabajo. Es todo el grupo de trabajo, o sea en este caso el supervisor, el capataz, más esta niña la prevencionista. Tenemos que ver, que si lo estamos haciendo mal primeramente tenemos que detenerlo y ver la otra forma de hacerlo y... hacerlo bien. No tenemos que, por ningún momento exponer a los viejos al riesgo físico... (Entrevista n° 2. Línea de mando).

La prevencionista, ella lo gestiona y uno también tiene que aplicar conocimientos. (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

5.9.2. Relación con los trabajadores de la empresa mandante.

Al indagar acerca de cómo los trabajadores de estos estamentos describían la forma en que se relacionan con la empresa mandante, se observa que en general se califica dicha relación como buena. Al aclarar las razones de la buena relación entre ambas empresas se hace referencia a la antigüedad y conocimiento del desarrollo de las distintas faenas mineras. En general, se la evalúa como una relación caracterizada por una buena coordinación.

Bien. Si pues, yo tengo... bastante tiempo aquí en el área y he tenido la suerte de trabajar en casi todos los lugares. Trabajé en el rajo, trabajé en la planta, trabajé en Chanco y trabajé en el tranque, en la estación Ciclón en los tranques. Y tengo la suerte de conocer... cuando fui a Roberto Vásquez, conocí a todos los jefes de turno, tuve harta relación con el tema de los jefes de las otras empresas, porque generalmente se hacen trabajos en común y se apoyan empresa con empresa y... eso. (Entrevista n° 2. Línea de mando).

Hasta ahora se han cumplido los programas, ha habido buena coordinación, hay una buena coordinación. (Entrevista n° 3. Técnico-profesional).

VI. Actividades extra-laborales.

6.1. Tipo y frecuencia de las actividades extra-laborales.

En esta sección se analizan aspectos relacionados con las actividades que realizan los trabajadores en el tiempo extra laboral. En la Tabla N° 44 se puede apreciar que el “Compartir con la familia” es una actividad que se realiza “Siempre” en el 75% de los casos y la realiza “Casi siempre” el 16,7%. Por otra parte, el 5,6% sólo la realiza “A veces”, en tanto el 2,8% declaró no saber, o bien no respondió.

Tabla N°44. Distribución de la frecuencia de actividades extra-laborales.

Actividades	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		No sabe/ No resp.		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Compartir con la familia	0	0,0	0	0,0	2	5,6	6	16,7	27	75,0	1	2,8	36	100
Pasar tiempo con los amigos	0	0,0	6	16,7	17	47,2	9	25,0	3	8,3	1	2,8	36	100
Trabajos extras / hacer "pololos".	14	38,9	12	33,3	8	22,2	0	0,0	1	2,8	1	2,8	36	100
Participar en organizaciones Sociales, comunitarias, religiosas	13	36,1	9	25,0	9	25,0	2	5,6	2	5,6	1	2,8	36	100
Hacer deporte	1	2,8	9	25,0	16	44,4	3	8,3	5	13,9	2	5,6	36	100
Estudiar, leer	2	5,6	11	30,6	15	41,7	4	11,1	3	8,3	1	2,8	36	100
Ver Televisión /radio/navegar por internet.	0	0,0	1	2,8	16	44,4	13	36,1	5	13,9	1	2,8	36	100
Actividades de esparcimiento y recreación gestionadas por la empresa.	2	5,6	8	22,2	16	44,4	2	5,6	7	19,4	1	2,8	36	100
Participar en partidos de fútbol gestionados por la empresa.	8	22,2	10	27,8	10	27,8	4	11,1	2	5,6	2	5,6	36	100

Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

El 47,2% indicó que sólo “A veces” “Pasan tiempo con los amigos”, el 25% que esto lo realizan “Casi siempre” y el 16,7% “Casi nunca”. Sólo el 8,3% de los encuestados sostuvo que “Siempre” realiza dicha actividad en su tiempo libre o días de descanso, mientras el 2,8% restante sostuvo no saber, o bien no respondió.

Respecto a la actividad de “Trabajos extras, como hacer *“pololos”*”, el 38,9% de los trabajadores manifestó que “Nunca” realiza dicha actividad, el 33,3% que “Casi nunca” y el 22,2% que sólo “A veces”. Apenas el 2,2% indicó que “Siempre” ocupa su tiempo libre o días de descanso trabajando, mientras el 2,8% restante indicó no saber, o bien no respondió.

El 36,1% indicó que “Nunca” “Participa en actividades sociales, sindicales y/o religiosas”, el 25% indicó que “Casi nunca” y otro 25% que sólo “A veces”. Sólo el 5,6% indicó que “Casi siempre” participa en dicho tipo de organizaciones, mientras otro 5,6% indicó hacerlo “Siempre”. El 2,8% restante manifestó no saber, o bien no respondió.

Respecto a “Hacer deporte”, el 44,4% indicó que es una actividad que realiza sólo “A veces” y el 25% “Casi nunca”. Por otra parte el 13,9% declaró hacerlo “Siempre” y el 8,3% “Casi siempre”. Además, el 5,6% manifestó no saber, o bien no respondió y el 2,8% restante declaró “Nunca” realizar deportes en su tiempo libre o días de descanso.

El 41,7% de los encuestados sostuvo que “A veces” realiza las actividades de “Estudiar/leer”, el 30,6% “Casi nunca”. El 11,1% lo realiza “Casi siempre” y el 8,3% lo hace “Siempre”. Finalmente, el 5,6% indicó que “Nunca” y el 2,8% manifestó no saber, o bien no respondió.

Respecto a las actividades de “Ver televisión, escuchar radio, navegar por internet”, el 44,4% declaró hacerlo “A veces”, el 36,1% “Casi siempre” y el 13,9% “Siempre”. Sólo el 2,8% manifestó hacerlo “Casi nunca” y otro 2,8% declaró no saber, o bien no respondió.

El 44,4% de los trabajadores indicó que “A veces” realiza “Actividades de esparcimiento y recreación gestionadas por la empresa”, el 22,2% “Casi nunca”. Por otra parte, el 19,4% indicó que “Siempre” y un 5,6% declaró que “Casi siempre” realiza dicho tipo de actividades. Un 5,6% mencionó que “Nunca” y el 2,8% restante manifestó no saber, o bien no respondió.

Respecto a la actividad de “Participar en partidos de fútbol gestionados por la empresa”, el 27,8% indicó que “A veces” realiza esta actividad, otro 27,8% sostuvo que “Casi nunca” y el 22,2% que “Nunca”. El 11,1% manifestó que “Casi siempre” y el 5,6% que participan en partidos de fútbol gestionados por la empresa. El 5,6% indicó no saber, o bien no respondió.

En conclusión, en este punto, la mayoría de los trabajadores indica que su tiempo libre “Siempre”, lo dedica a “Compartir con la familia”. Luego, con menor frecuencia, se indica que “A veces” “Pasan tiempo con los amigos”, “Hacen deportes”, “Estudian o leen”, “Ven televisión/radio/navegar por internet”, o bien realizan “Actividades de esparcimiento y recreación gestionadas por la empresa”. Por otra parte, destaca el hecho que un tercio de los encuestados declara que “Nunca” realiza “Trabajos extras, como hacer *pololos*” ni “Participa en actividades sociales, sindicales y/o religiosas”.

6.2. Análisis descriptivo de las actividades extra-laborales, grupo operadores.

6.2.1. Tiempo libre de operadores.

Con respecto al tiempo libre durante los días de descanso, una parte importante de los operadores entrevistados manifestó dedicarlo a compartir con su familia, especialmente con sus hijos.

Comparto con mi familia. (Entrevista nº 8. Operador).

Con la familia cuando están, los días aprovecharlos con ellos. Sí, sobre todo con mi hijo, están en crecimiento, así que tengo que estar ahí con él. (Entrevista nº 12. Operador).

(...) Sábado y domingo igual, y dedicarme a la familia, un ratito libre pa' la pelota y pa' la casa, no consumo alcohol, así que eso. (Entrevista nº 11.. Operador).

Cuando llego a mi casa, juego con mis hijos. (...) Converso con ellos, sí. (Entrevista nº 15. Operador).

Los operadores también afirmaron realizar actividades recreativas y deportes.

En el descanso salgo a hacer ciclismo. (Entrevista nº 15. Operador).

Ehh nada, hago deporte. (Entrevista nº 13. Operador).

Sí, deporte. (Entrevista nº 11. Operador).

Yo paso tiempo en familia, con mi familia en la casa o si no salgo con mis amigos, jugar a la pelota, salir en la noche... y eso po'. (Entrevista nº 4. Operador).

Todos los operarios entrevistados señalaron trabajar con un sistema de turnos de 5 por 2, es decir, trabajan de lunes a viernes y descansan sábado y domingo. De este modo, debido a la poca cantidad de días libres, es que la mayoría da prioridad al descanso en lugar de realizar actividades ocasionales remuneradas.

Claro, aparte que el turno 5x2, es muy poquito el tiempo que deja como para uno salir a trabajar y, como que se trata de estar los dos días aprovechando en la casa. Muy diferente al 4x4, al 7x7, ahí ya uno tiene más tiempo. (Entrevista nº 12. Operador).

No, no trabajo, aparte que son dos días no má' po', así que aprovecho de estar con él [hijo]. (Entrevista nº 7. Operador).

Un pololo, no. (...) A descansar, más que nada a eso, porque de hecho me han buscado por trabajo y no, no simplemente no. (Entrevista nº 5. Operador).

No, la verdad es que no, es que salgo tan chata de acá que no. (Entrevista nº 5. Operador).

Sólo una pequeña cantidad de operadores afirmó que ocasionalmente realizaba actividades remuneradas externas a la faena.

(...) Como le digo yo, me salen pololitos, los tomo el fin de semana.(...) Pero nada más, no se puede más, porque uno también sale cabreado de acá. Mire, pa qué le vamo a andarle con cosas, o sea uno siempre salen sus pololitos, y toma esos pololitos, no, no vamos a decir que todos los fines de semana, pero los fines de semana uno toma sus pololitos por aquí, anda haciendo su trabajito fuera. (Entrevista nº 10. Operador).

Eh a veces, trabajo haciendo mis trabajos particulares. (Entrevista nº 8. Operador).

6.2.2. Tiempo libre de compañeros de trabajo.

Al momento de consultarles a los operadores sobre las actividades que realizan sus compañeros de trabajo en sus días libres, estos expresaron que, si bien no

tienen claridad sobre ello, creen que la gran mayoría dedica su tiempo a descansar o a practicar actividades recreativas.

Eh, bueno mis compañeros tienen distintas funciones, unos descansan otros trabajan, otros se divierten po', yo creo que todos tienen su planificación hecha de antes ya po'. (Entrevista nº 8. Operador).

No, descansa yo creo. (...) Si, yo creo que descansan. No sé qué harán los demás. (Entrevista nº14. Operador).

Hay varios que les gusta cazar, otros que les gusta jugar a la pelota, claro "fuimos a jugar a la pelota el sábado" y de repente llegan peleando aquí "que por culpa tuya hueón malo", si po' (Risas). Pero salen al final, salen a compartir y a recrearse un poco. Todo no puede ser trabajo no má'. No, pero hay algo en que entretenerse por ahí. (Entrevista nº 6. Operador).

También manifestaron que algunos de sus compañeros trabajan en sus casas. Parte de ellos residen en parcelas, por lo que designan tiempo libre para trabajar en ella o bien, para el cuidado de sus animales. Todas estas actividades no son remuneradas.

Sí, porque no conozco los casos de todos mis compañeros, igual como que la mayoría no sé po', están construyendo casas o tienen animales, todo ese tema. (Entrevista nº 13. Operador).

Conozco a hartos que trabajan (...) es que tienen parcela, entonces salen a ver los animales. (Entrevista nº 15. Operador).

También algunos comentan que no falta que hacer en la casa, que el día sábado también hacen eso, pero el día domingo. Porque el día domingo hay que descansar, porque uno no puede estar trabajando tampoco día domingo. Salir de aquí el día viernes pa' irse a trabajar los dos días hasta las... pero siempre comentan así los viejitos que ellos trabajan lo que hay que hacer en la casa po', peguitas en la casa no ma'. (Entrevista nº 9. Operador).

Algunos descansan y otros tienen animales, o sea terrenos y también tienen que supervisarlos po', pa' que se mantengan bien. Entonces, como la mitad y mitad. (Entrevista nº 4. Operador).

Según lo manifestado por los operadores, sólo una pequeña cantidad de sus compañeros realiza trabajos remunerados esporádicos.

De lunes a viernes, mis compañeros no sé, con suerte dos, tres, cuatro no harán pegas afuera, pololos, porque los otros sí. (...) La mayoría hace pololos afuera po'. (Entrevista nº 5. Operador).

6.3. Análisis descriptivo de las actividades extra laborales, grupo Línea de Mando y técnico- profesional.

Se indagó además acerca de las actividades realizadas en el tiempo libre de los trabajadores, a fin de establecer si se dedican al descanso y esparcimiento o si realizan otras actividades remuneradas. Sin embargo, los informantes declararon dedicarse a descansar y estar con la familia.

¿Qué hago? En mis días de descanso, trato de estar al máximo con mis hijos y mi señora.
(Entrevista nº 2. Línea de mando).

Yo me dedico a...tengo mascota, a mi casa. No sigo trabajando, me dedico a mis cosas.
(Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

También se preguntó acerca de las actividades realizadas por los compañeros de trabajo en el tiempo libre, si realizan actividades remuneradas, o por el contrario los fines de semana los dedican a descansar. Los informantes opinan que mayoritariamente ellos descansan, especialmente los más jóvenes. Los de mayor edad pueden, eventualmente, realizar otras actividades remuneradas, pero no es lo habitual.

Así como está el tiempo yo cacho que la gente más que trabaja y la gente se fatiga, aunque igual a veces no sé po' tenís' cosas que hacer. Por lo menos yo ya no tengo hijos, mis hijos ya crecieron, ...no tengo que andar cuidando a los cabros chicos. (Entrevista nº 3. Técnico-profesional).

Generalmente, los cabros jóvenes quieren como más descansar, pero los más mayores como nosotros tenemos cosas que hacer. O sea, un operador hace sus trabajos. Él tiene canchas de fútbol, las arrienda, tiene que ver las canchas, pero no es un trabajo físico no más sino que, es más de coordinar... Pero yo generalmente no porque yo soy de campo, tengo animales, me gusta eso entonces no se po' tomo a los animales el sábado cuando los días son largos, los ensillamos, salimos pa'l cerro, volvemos, estamos con la familia, salimos donde un amigo, es así. (Entrevista nº 2. Línea de mando).

VII. Análisis comparativo.

7.1. Participación en organizaciones.

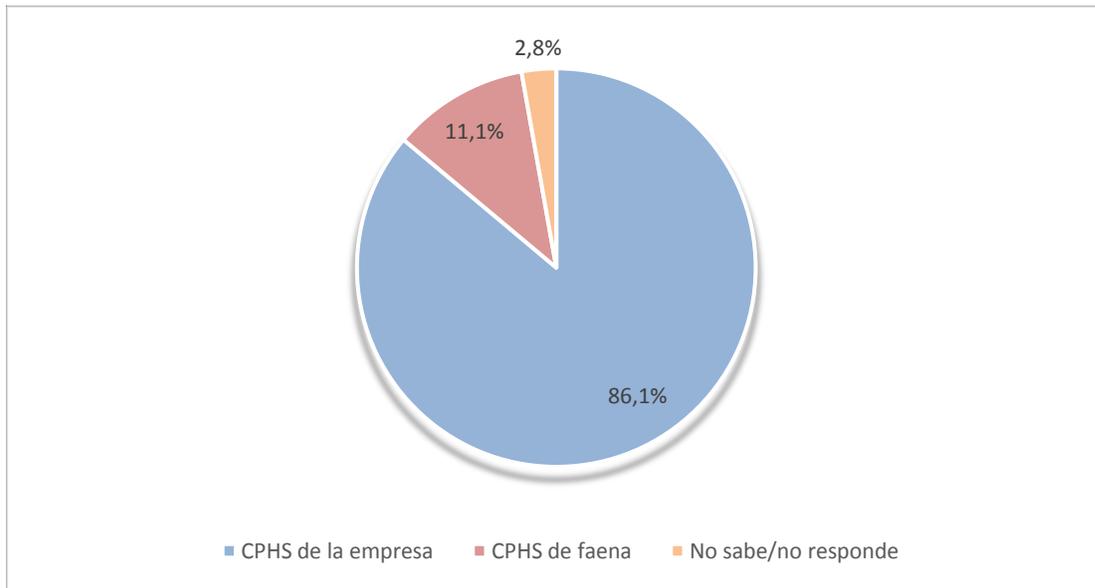
▲ Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Respecto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), se identificaron diversas percepciones sobre su funcionamiento. Hay quienes señalaron no conocerlo, otros, lo conocen, pero no manejan suficiente información sobre ello y, por último, hay trabajadores que mantienen una postura negativa sobre su gestión, puesto que su existencia respondería sólo a la exigencia señalada en la normativa preventiva pero, de forma concreta, este organismo no habría reflejado avances respecto a la higiene y seguridad laboral.

Entre las principales razones del por qué los trabajadores desconocen las labores del CPHS, se identificó la baja experiencia que ellos tienen en su empresa que oscila entre los 2 meses y medio hasta un máximo de 3 años. Por otro lado, existiría una evidente distancia entre el CPHS y la empresa, ya que el actuar de éste se ve como una actividad de la “casa matriz” de la empresa, la que se ubicada en la comuna de Concón.

Por otro lado, en el Gráfico N°1, es posible observar que el 86,1% de los trabajadores pertenece a una empresa con un CPHS propio, mientras que el 11,1%, pertenece al CPHS de faena. Por lo general, esto último ocurre debido a la baja cantidad de trabajadores que componen la empresa.

Gráfico N°1. Tipo de CPHS de la empresa.



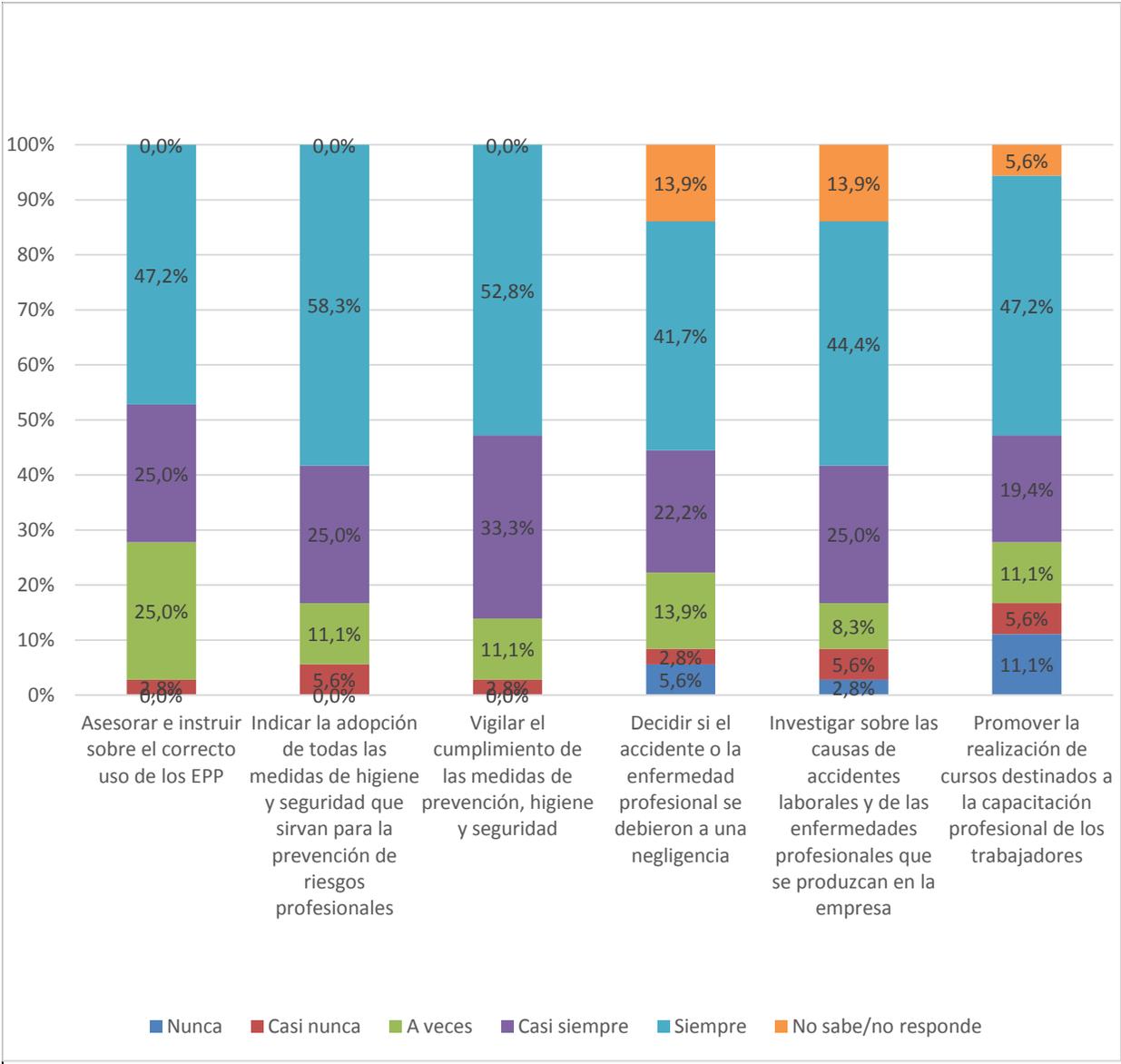
Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

En la fase cualitativa de este estudio, se evidenció una dicotomía respecto a la percepción sobre el cumplimiento de las funciones del CPHS. La opinión negativa sobre ésta, centra su punto crítico en el incumplimiento de su rol en cuanto al resguardo de la seguridad de los trabajadores. Mientras que, otros conocen e identifican con claridad algunos aportes del comité. Entre ellos, destacan las charlas, juegos o prácticas asociadas al uso responsable de los elementos de protección personal (EPP).

En la fase cuantitativa, se profundizó sobre el conocimiento de las funciones del comité, donde, según el gráfico N°2, asesorar e instruir sobre el correcto uso de los EPP, indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales y vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad, son las actividades que, según los trabajadores, se realizan con mayor frecuencia, calificadas, en su mayoría, como “siempre” y que, además, son actividades conocidas por todos.

Por otro lado, decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debieron a una negligencia, investigar sobre las causas de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa, y promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores, son actividades que los trabajadores identifican como aquellas que se realizan con menor frecuencia.

Gráfico N°2. Frecuencia con que ha podido observar el cumplimiento de las funciones del CPHS.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

7.2. Sociabilidad entre los trabajadores.

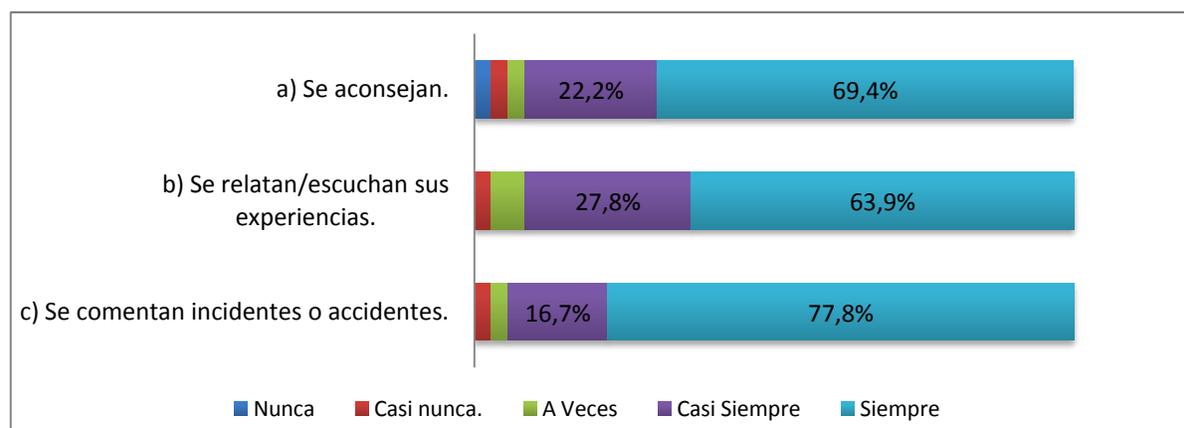
▲ Espacios informales de conversación. Conversaciones informales.

Las conversaciones que se dan en la rutina laboral constituyen las instancias informales de socialización. Estas conversaciones pueden tener lugar en distintos momentos, al inicio de la jornada, en el trayecto, en horarios de colación, al término de las labores, etc. Por otra parte, según el tipo de labor que realizan los trabajadores, algunos pueden estar en constante comunicación con los compañeros, en cambio otros, trabajan en labores más solitarias.

Independiente del grado de interacción, el trato cotidiano permite el fortalecimiento de lazos entre los trabajadores, donde se van desarrollando las nociones de cuidado mutuo. En esta línea los trabajadores, quienes están en constante atención respecto de su entorno, tienden a alertarse sobre aquellas condiciones de riesgo.

En complemento con lo anterior, los trabajadores tendieron a señalar que siempre realizan actividades como aconsejarse (69,4%), relatar y escuchar experiencias (63,9%) y comentar los incidentes o accidentes acontecidos (77%). Tal y como se puede observar en el gráfico N°3.

Gráfico N°3. Frecuencia de acciones durante conversaciones informales.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

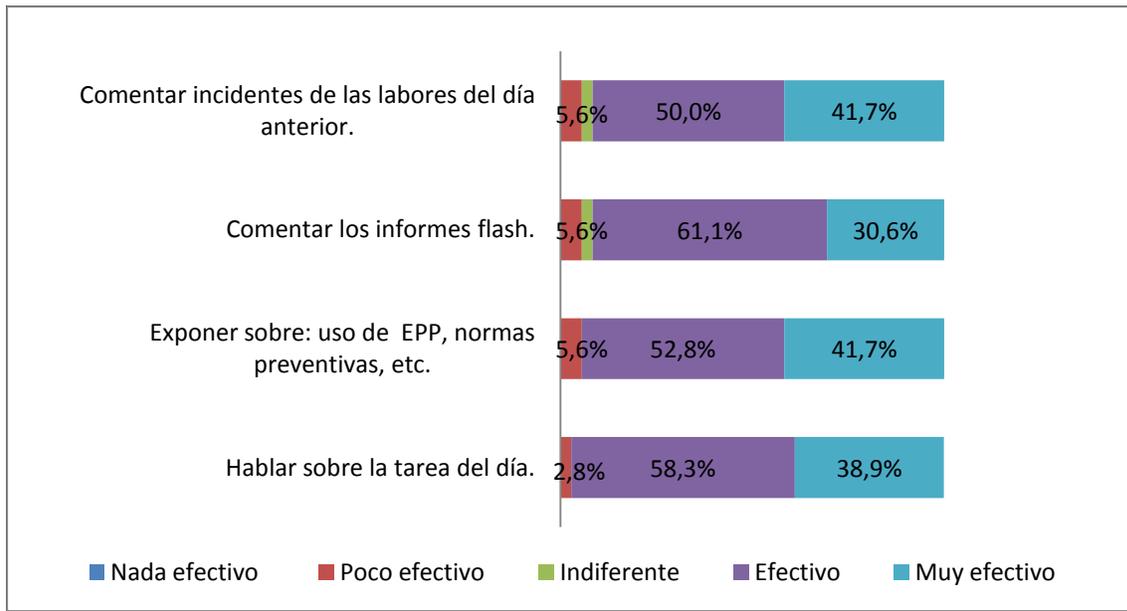
▲ **Espacios formales de conversación. Charlas operacionales**

Los espacios formales de conversación sobre temáticas preventivas identificados fueron: el procedimiento BFL, las reuniones integrales y las charlas operacionales. Mientras los dos primeros son identificados principalmente por la línea de mando y tienen como finalidad la supervisión de la empresa mandante a los trabajadores de la contratista, la charla operacional en cambio es principalmente identificada por los operadores, atribuyéndoles características propias de su carácter preventivo, tales como: un espacio de retroalimentación de experiencias preventivas (44,4%) y un espacio para fortalecer la prevención (25%).

En el estamento de los operadores, existe unanimidad en considerar la charla operacional, o también denominada charla de seguridad, como el espacio formal para tratar temáticas preventivas. Este espacio formal constituye parte de la rutina diaria de los trabajadores, quienes identificaron mayoritariamente con una frecuencia de “siempre”, la realización de las siguientes actividades: Comentar incidentes en las labores del día anterior (72,2%); Comentar los informes flash (75%); Exponer sobre el uso de los EPP, normas preventivas, etc. (75%); Hablar sobre la tarea del día (86,1%).

Además de entender que dichas actividades son parte de la cotidianidad de la jornada laboral de los trabajadores, éstas son calificadas principalmente como efectivas o muy efectivas: Comentar incidentes de las labores del día anterior (50% - 41,7%); Comentar los informes flash (61,1% - 30,6%); Exponer sobre el uso de EPP, normas preventivas, etc. (52,8% - 41,7%); Hablar sobre la tarea del día (58,3% - 38,9%), respectivamente.

Gráfico N°4. Niveles de efectividad de las siguientes actividades.

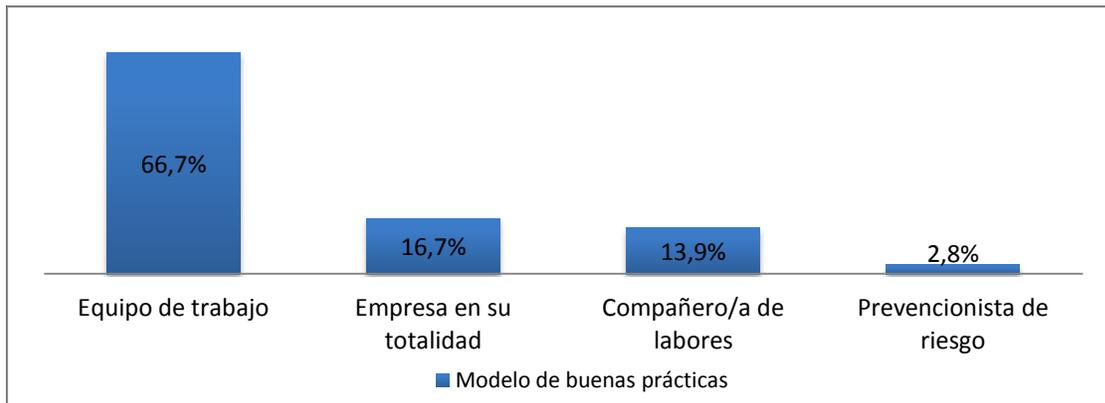


Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

▲ **Modelo de buenas prácticas preventivas**

A diferencia de lo dispuesto en la fase cualitativa del estudio, donde se repitió la figura de el/la prevencionista como modelo de buenas prácticas preventivas, en la fase cuantitativa se constató una clara tendencia (66,7%) hacia el equipo de trabajo como figura representativa. En cambio, el prevencionista de riesgos sólo fue considerado por el 2,8% de los encuestados, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 5. Figuras consideradas como modelo de buenas prácticas.

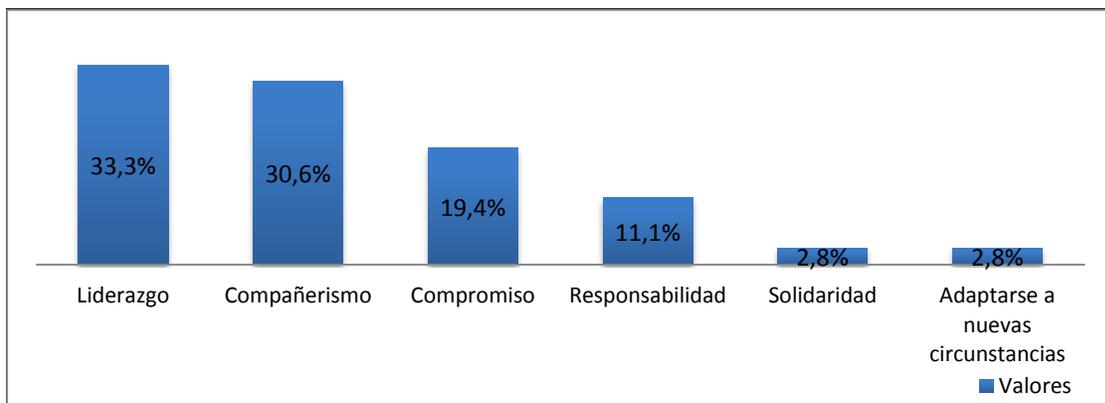


Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

A pesar de la discordancia entre ambas informaciones resulta relevante destacar lo positivo que significa que gran parte de los informantes identifiquen al equipo de trabajo como modelo de buenas prácticas en prevención, lo que da cuenta de un sentido de responsabilidad compartido.

Respecto al principal valor atribuible a un modelo de buenas prácticas preventivas, se consideró el Liderazgo (33,3%) y el Compañerismo (30,6%), como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico N°6. Valor atribuible a un modelo de buenas prácticas preventivas.

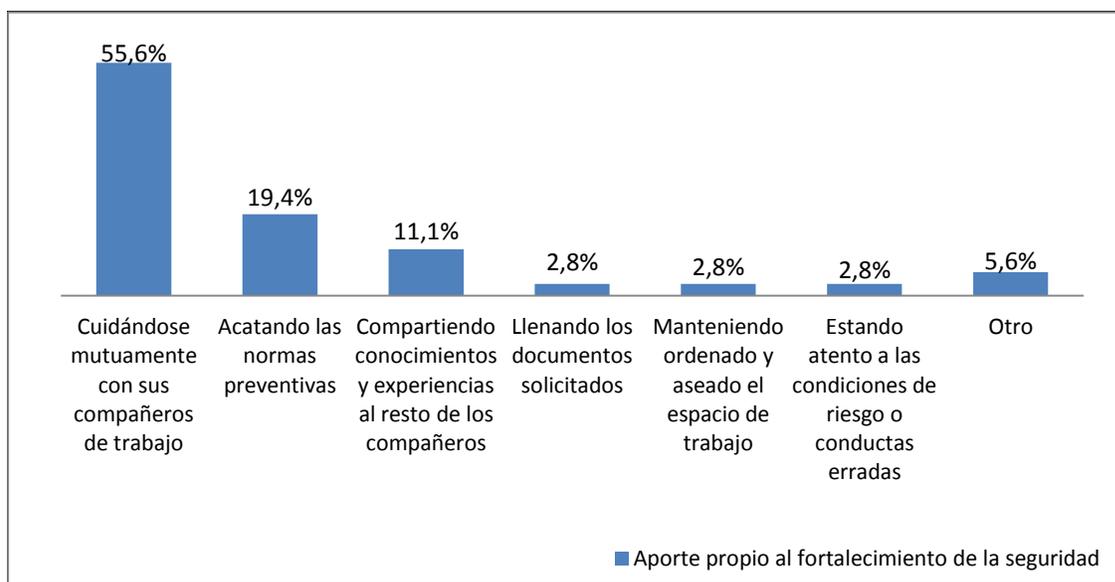


Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

▲ **Aporte o contribución propia al fortalecimiento de la seguridad.**

La interiorización de la prevención como una tarea que compete la propia responsabilidad, resulta fundamental para que el ambiente laboral se mantenga o evolucione positivamente a ser un espacio seguro, ante esto la conciencia de las acciones personales y de las de los demás compañeros resulta fundamental. En esta línea, los aportes o contribuciones propias al fortalecimiento de la seguridad son: Cuidarse mutuamente con sus compañeros de trabajo (55,6%): como mantener la concentración en las labores y tener bien identificados los riesgos de la tarea a realizar; Acatar las normas preventivas (19,4%): como seguir la normativa y cumplir el protocolo preventivo; Compartir conocimientos y experiencias al resto de los compañeros (11,1%).

Gráfico N°7. Aporte propio al fortalecimiento de la seguridad en la empresa.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Los mencionados aportes fueron identificados en la fase cualitativa del estudio, por los trabajadores de la Línea de Mando, quienes sostenían la necesidad de dar el ejemplo a los demás trabajadores en temas de prevención, tales como: Llenar los documentos solicitados (2,8%); Estar atento a las condiciones de riesgo o conductas erradas (2,8%) alertar sobre condiciones de riesgo; estar atento a las

acciones de los compañeros por si cometen algún error, corregir a los compañeros e informar a la prevencionista, el supervisor o el capataz ante cualquier eventualidad.

7.3. Procesos de gestión.

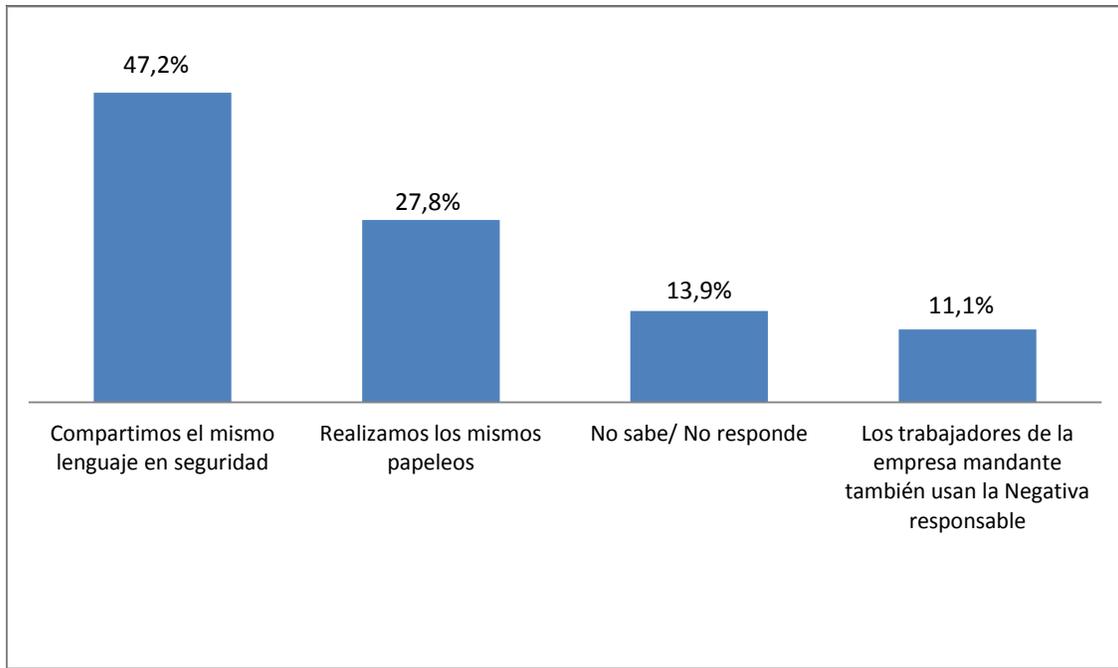
▲ Programa preventivo

El programa preventivo contempla una serie de actividades, herramientas y documentos enfocados en el fortalecimiento de la prevención y resguardo de la seguridad de los trabajadores en sus espacios laborales. Esta serie de artefactos preventivos son parte de la rutina laboral del trabajador, entre los que se identifican: Charla operacional (o de 5 minutos); Análisis de Seguridad del Trabajo (AST); *Check list*; y los Elementos de Protección Personal (EPP).

De manera ampliamente mayoritaria (94,4%) se entiende que la gestión preventiva dentro de la empresa responde a un programa en prevención. No obstante lo anterior, se constató que no existe claridad respecto de éste, siendo principalmente identificado por los artefactos preventivos (61,1%) que constituyen parte de su rutina.

En general existe una percepción positiva respecto a la gestión preventiva de la empresa (contratista) y se reconoce la coherencia entre la gestión preventiva de esta empresa y la mandante (83,3%). Dicha coherencia se evidenciaría principalmente (47,2%) en que en ambas empresas “Se comparte el mismo lenguaje en seguridad”. En menor proporción, el 27,8% de los trabajadores declaró que “Realizan los mismos papeleos”, entendiendo por éstos, los ART, Check List, entre otros. Luego, el 11,1% indicó que dicha coherencia se evidencia “En que los trabajadores de la empresa mandante también usan la Negativa responsable”. El 13,9% restante sostuvo no saber, o bien no respondió.

Gráfico N°8. Aspectos en que se evidencia la coherencia entre la gestión preventiva de la empresa mandante y la empresa contratista.



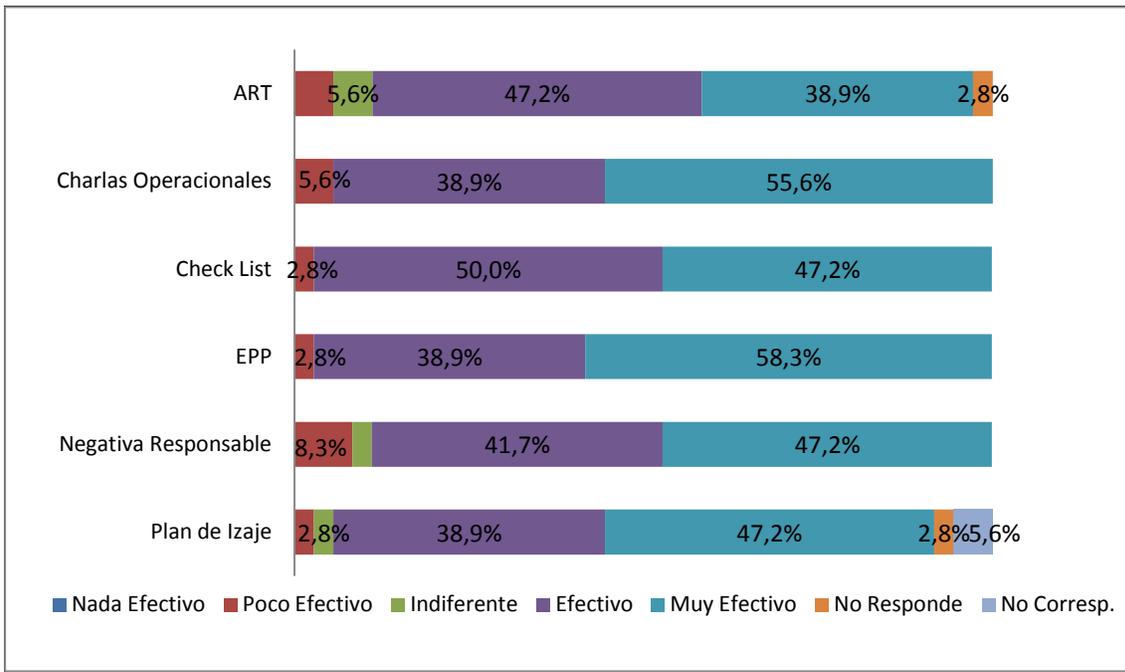
Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

▲ **Artefactos preventivos**

Los artefactos preventivos no solo son considerados la representación material del programa preventivo, sino que también se les atribuye el significado de materializar el compromiso de acatar las medidas y normas de seguridad de la empresa.

Los artefactos preventivos son altamente valorados entre los trabajadores, atribuyéndoles altos niveles de efectividad (Efectivo- Muy efectivo): Análisis de Riesgo de la Tarea (ART) (47,2% - 38,9%); Charlas Operacionales, o también denominadas de 5 minutos o de seguridad (38,9% - 55,6%); *Check List* (50% - 47,2%); Elementos de Protección Personal (EPP) (38,9% - 58,3%); Negativa responsable (41,7% - 47,2%); Plan de izaje (38,9% - 47,2%), respectivamente.

Gráfico N° 9. Niveles de efectividad de los artefactos preventivos.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

7.4. Jerarquías de autoridad y prestigio entre los trabajadores.

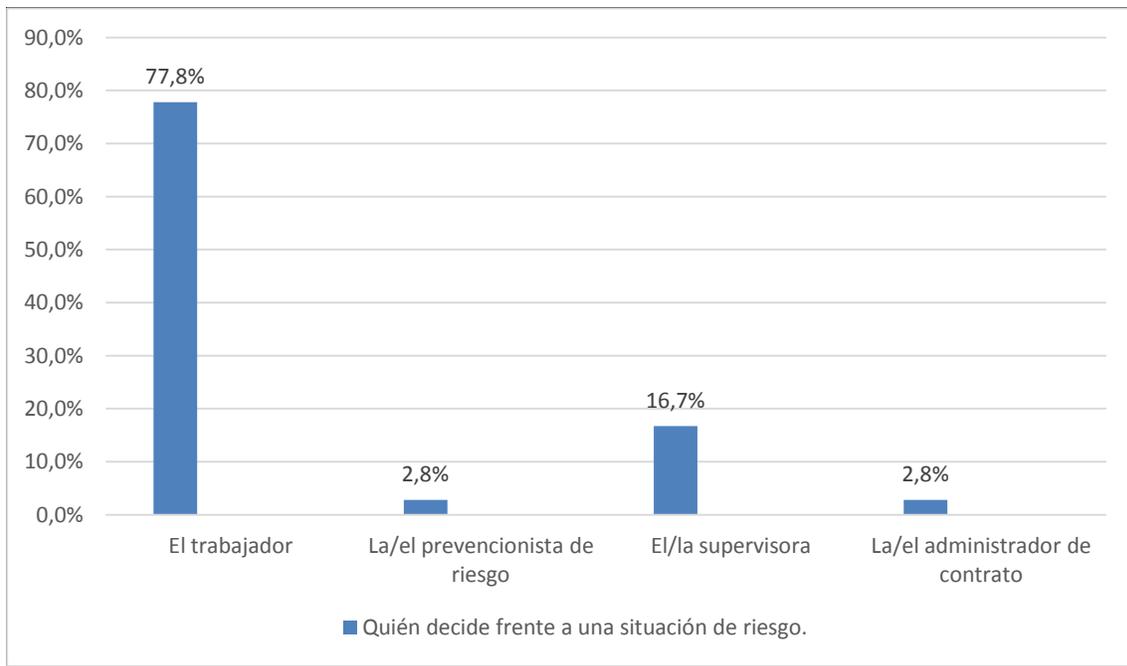
- **Figura decisora en una situación de riesgo en faena.**

Ante situaciones que impliquen algún tipo de riesgo durante la faena, los tres estamentos concordaron en que son los trabajadores quienes deciden y poseen, además, la facultad para detener la tarea cuando no se encuentren los resguardos necesarios para realizarla de forma segura. La línea de mando, por su lado, brinda el apoyo necesario y prosigue según el programa preventivo. En el caso que en que esto no ocurriera, el trabajador tiene la facultad de documentar la falta de respaldo, por medio de un informe llamado Oportunidad Mejora Segura (OMS).

Por otro lado y, en menor medida, se identificó al prevencionista de riesgo y supervisor como quienes deciden frente a temas de seguridad. Esto responde principalmente, a que ambos son cargos que se relacionan con el trabajo más bien en terreno, por lo tanto, son figuras que permanentemente se encuentran visibles en la faena.

Por último, lo anterior se ve reforzado en la etapa cuantitativa, donde es posible observar en el gráfico N°10, que el 77,8% de los encuestados señaló que es el trabajador quien tiene la última palabra en temas de seguridad, mientras que el 16,7%, indicó al supervisor.

Gráfico N°10. Quién decide frente a una situación de riesgo.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

- **Contribución del trabajador de la empresa mandante.**

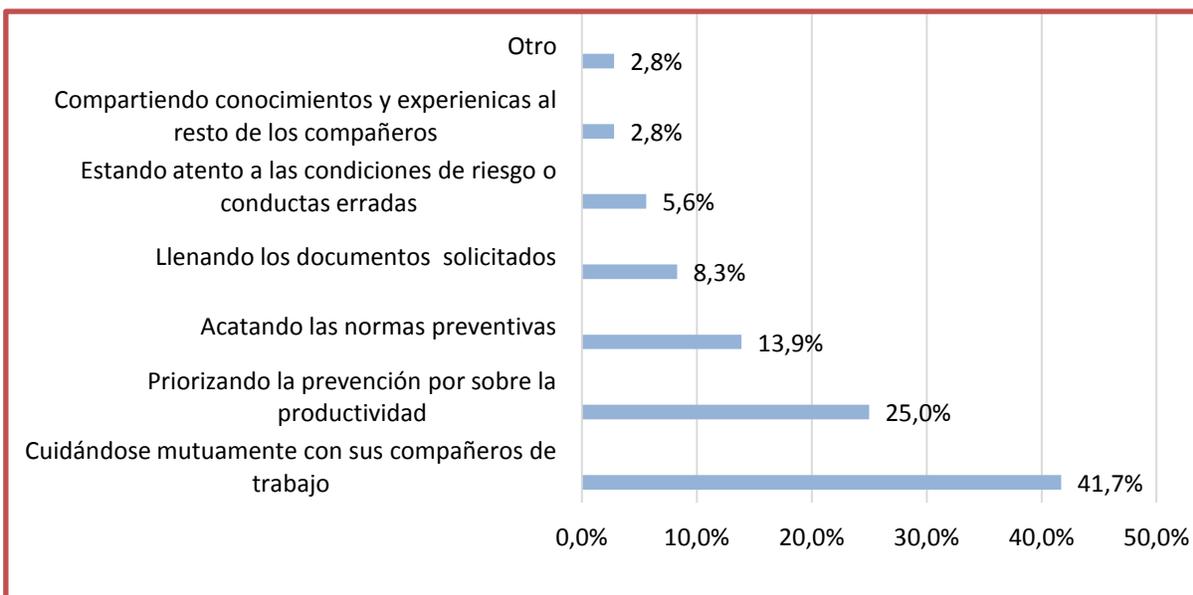
La Línea de Mando de la empresa mandante contribuye a la seguridad gestionando semanalmente, reuniones integrales con la Línea de Mando de todas las empresas contratistas. Dicha instancia, es el espacio para discutir principalmente temas relacionados con la seguridad de los trabajadores. Por su lado, los trabajadores (operadores y técnicos-profesionales), señalaron que en dicha instancia efectivamente se generan relaciones de confianza con la Línea de Mando de la empresa mandante para plantear dudas y observaciones.

Sumado a lo anterior, la empresa mandante realiza constantes inspecciones en terreno para asegurar el cumplimiento de las normas preventivas. Para ello, trabaja con una empresa externa, denominada TGI, que colabora en asesorías sobre gestión preventiva. La relación de los trabajadores de las empresas contratistas con dicha empresa es calificada como buena y cercana.

Además, la mandante realiza pruebas a los trabajadores de las empresas contratistas, donde los resultados no son públicos, sino que más bien se busca identificar los nudos críticos para luego trabajar sobre ellos. Y, por último, a través de un sistema de bonificación monetaria, se premia a los trabajadores que destacan por sus actitudes seguras y que cuentan con una tasa de accidentabilidad igual a cero.

Por otro lado, respecto al estamento de operadores y técnicos profesionales, se destaca la buena relación con los trabajadores de la empresa mandante, calificándola como fluida y con una constante retroalimentación en temas de seguridad y prevención.

Grafico N°11. Contribución de la empresa mandante a la seguridad.



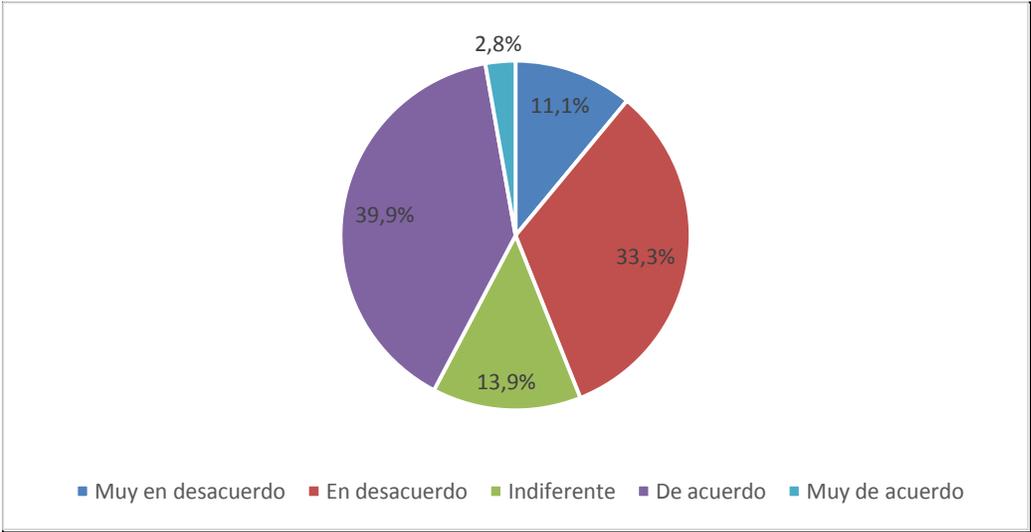
Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

Los puntos planteados en el párrafo anterior, fueron profundizados en la etapa cuantitativa, donde fue posible identificar otras formas en las que contribuye el trabajador de la empresa mandante en la seguridad. Entre ellas, destaca en un 41,7%, el hecho de cuidarse mutuamente con sus compañeros de trabajo. Por otro lado, lo mencionado se ve reflejado en que el 25% que asegura que la empresa mandante prioriza la prevención por sobre la productividad.

- **Rol del prevencionista.**

La/el prevencionista de riesgo es un líder importante en lo que respecta a seguridad y prevención. Los trabajadores califican su gestión como positiva, en la que destaca el modo en que llevan a cabo su liderazgo, compromiso y preocupación. Sin embargo, su presencia en faena se ve un tanto invisibilizada pues, tal como se ve en el Gráfico N°12, sólo el 11,1% de los trabajadores considera estar “muy de acuerdo” con la afirmación que señala que “el/la prevencionista de riesgo se encuentra presente en las situaciones en que se necesita”, seguida de un 39,9% que afirma que está “de acuerdo”. Por otro lado, el 33,3% y 11,1%, señala estar en “desacuerdo” y “muy en desacuerdo”, respectivamente, con dicha afirmación. Por tanto, hay una importante dicotomía sobre la percepción respecto a la presencia de esta figura en la faena cuando se le necesita.

Gráfico N°12. La/el prevencionista siempre está cuando se le necesita.



Fuente: Elaboración propia. Encuesta IST-UPLA, 2019.

VIII. Conclusiones.

Respecto de los antecedentes personales, se puede establecer que la mayoría de los trabajadores que formaron parte del estudio son adultos jóvenes, pues casi la mitad de ellos tiene entre 31 y 40 años. Por otra parte, mayoritariamente son hombres, mostrando que, al menos en la faena El Soldado, las actividades tienen un carácter netamente masculino. Respecto al estado civil, la mayoría tiene responsabilidades familiares, por estar casado o tener una relación de convivencia. Aunque es importante el número de solteros, lo que concuerda con los tramos de personas jóvenes. La gran mayoría tiene 1 o 2 hijos. Referente al nivel de estudios, la mayoría tiene enseñanza media técnico-profesional completa. Así como sólo un caso no ha completado la enseñanza media, también son pocos los casos con estudios universitarios. Referente a la comuna de procedencia, ellos residen en mayor proporción en La Calera- Hijuelas, seguido de quienes lo hacen en Quillota- La Cruz y El Melón- Nogales, lugares que constituyen su residencia permanente.

Sobre los rasgos socio laborales, se puede apreciar que el cargo que se ocupa mayoritariamente es el de Técnico Soldador Operador, seguido de Pañolero y Técnico Neumático. En cuanto al área en que se desempeña más de la mitad de los trabajadores es la soldadura, seguido de la supervisión. Cuando mencionaron otra área distinta al listado propuesto, indicaron la mantención de neumáticos y redes. La mayoría de los trabajadores tiene entre 1 y 10 años de experiencia en faenas mineras, en el cargo actual y también en la empresa actual.

La mayoría de los trabajadores trabaja en un turno denominado “4 por 4 normal” y la totalidad de ellos declara sentirse satisfecho con esta modalidad. Esto es relevante por cuanto la satisfacción con las condiciones laborales es un factor que incide no sólo en la productividad sino también en una mayor seguridad.

Referente a la participación en el CPHS, la totalidad de los trabajadores indica que en su empresa existe un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el cual en la

mayoría de los casos es propio de su empresa y en muy baja proporción la empresa forma parte del Comité de Faena.

Respecto a las funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, menos de la mitad de los trabajadores opina que siempre cumple la función de “asesorar e instruir sobre el correcto uso de los Elementos de Protección Personal (EPP)”. Por otra parte, la mitad de los trabajadores indica que siempre se cumple con la “adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales”. También la mitad opinó que siempre se cumple la función de “vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad”.

Menos de la mitad indicó que siempre se cumple la función de “decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debieron a una negligencia”. Y en esta misma proporción se opinó que siempre se cumple con la función de “investigar sobre las causas de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales” que se producen en la empresa. También, menos de la mitad de los trabajadores piensa que siempre se promueve la “realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores”.

Referente a la participación en el CPHS de la empresa, sólo un quinto de los trabajadores declaró ser parte del CPHS, pero la gran mayoría conoce a sus integrantes. Además, la mayoría califica como bueno el desempeño de sus miembros.

En la sección denominada sociabilidad entre los trabajadores, se analizó el rol de las conversaciones informales en torno a la seguridad, que se producen a lo largo de la jornada laboral. Para ello se consultó sobre la frecuencia con la que se llevan a cabo ciertas interacciones consideradas positivas para desarrollar una cultura preventiva. Al respecto se verificó que la mayoría de los trabajadores opinan que “Siempre” o “Casi siempre” en estas conversaciones “Se aconsejan”, “Relatan o escuchan sus experiencias” y “Comentan incidentes o accidentes”.

Otro punto abordado se refiere a las actividades que se realizan habitualmente en las Charlas Operacionales. Al respecto, se puede concluir que la gran mayoría opina que “Siempre” o “Casi siempre” en estas charlas se “Comentan los informes flash”, se “Habla sobre la tarea del día”, se “Comentan incidentes de las labores del día anterior” y se “Expone sobre: utilización de los EPP, normas preventivas, etc”. Adicionalmente, se consultó la opinión acerca de la efectividad de estas actividades. Al respecto, cerca de la mitad de los trabajadores las consideró sólo como “Efectivas” y un tercio como “Muy efectivas”. Sin embargo, son relativamente mejor evaluadas las actividades de “Comentar incidentes de las labores del día anterior” y “Exponer sobre el uso de los EPP y normas preventivas.”

También se consultó a los trabajadores acerca de la expresión que les parecía más representativa para denominar a las Charlas Operacionales. Si bien las opiniones muestran una gran dispersión, la idea indicada con mayor frecuencia es que constituye un “Espacio de retroalimentación de experiencias preventivas”. Sin embargo, llama la atención la escasa cantidad de trabajadores que piensa que es un “Espacio que propicia relaciones horizontales”. Entonces, si bien tienen una buena imagen de la instancia de las Charlas Operacionales, no la ven como un espacio democrático sino jerárquico.

Respecto de las figuras consideradas como modelo de buenas prácticas preventivas, la mayoría considera que es todo el “Equipo de trabajo” y respecto de los valores más importantes que debería tener un modelo de buenas prácticas preventivas indicados por los trabajadores fueron el “Liderazgo” y el “Compañerismo”, con un tercio de las preferencias en cada caso. Y en cuanto al principal modo en que los trabajadores perciben que están aportando al fortalecimiento de la seguridad en su empresa, la mitad señaló que su contribución la realizaba “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo”.

El análisis de las jerarquías de autoridad y prestigio consideró la toma de decisiones ante situaciones de riesgo. Al respecto, más de dos tercios de los trabajadores indicó que quien tiene la última decisión ante situaciones riesgosas

es “El trabajador” mismo, y en bastante menor medida indicaron a “El/la supervisora”.

Respecto al uso de la “Tarjeta verde” o “Negativa responsable”, la mitad de los trabajadores señaló que “No” ha hecho uso de ella, pero sin grandes diferencias con quienes “Si” han usado esta herramienta. Sobre la razón por las que no la han usado indicada en la mayoría de los casos es “Porque no la ha necesitado, las condiciones para realizar las tareas son seguras”.

Finalmente, sobre la forma en que los trabajadores de la empresa mandante contribuyen a la seguridad en la empresa contratista, indican con mayor frecuencia que es “Cuidándose mutuamente con sus compañeros de trabajo” y en menor proporción indicaron que “Priorizando la prevención por sobre la productividad”.

En el punto referido al proceso de gestión, casi la totalidad de los trabajadores reconoce la existencia de un programa preventivo en su empresa. Ello se evidenciaría fundamentalmente por “los artefactos preventivos” que se usan y en menor medida se menciona “el actuar de los mismos trabajadores”.

En la evaluación de la coherencia en la gestión preventiva de la empresa mandante y la gestión de la empresa contratista, la mayoría de los trabajadores consideró que efectivamente existe coherencia entre ambas empresas. Esto se evidenciaría en que en ambas empresas “Se comparte el mismo lenguaje en seguridad” y también, aunque en mucho menor proporción porque “Realizan los mismos papeleos”, entendiéndose por éstos, los ART y Check List, entre otros.

En el punto referido a la opinión de los trabajadores sobre la efectividad de los artefactos preventivos, la mayoría consideró como “Muy efectivos” a la “Negativa Responsable”, las “Charlas Operacionales”, los “EPP” y el “Plan de Izaje”. Por otra parte, en mayor proporción se opina que sólo son “Efectivos” el “Análisis de Riesgo de la Tarea (ART)” y los “*Check list*”.

Respecto de los factores que inciden en la adopción de actitudes más o menos riesgosas en la faena, un tercio de los trabajadores opina que tiene “Mucho” efecto

el hecho de tener mayor y menor experiencia en faenas mineras. Por otra parte, la mayor proporción de trabajadores considera que “Nada” tiene que ver el hecho de ser hombre, ser mujer, tener o no tener hijos, ser joven o tener más edad.

Respecto a las formas en que las empresas contratistas abordan los riesgos psicosociales, la mayor proporción de trabajadores indicó que esto se realiza “Aplicando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21” y con bastante menor frecuencia que se realiza “A través del Análisis de Riesgo de la Tarea (ART)”. Por otra parte, la mitad de los trabajadores declaró que en su empresa efectivamente se dieron a conocer los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 y también la mitad opina que la difusión de estos resultados ha sido de utilidad.

Referente a la utilización del tiempo extra laboral, la gran mayoría de los trabajadores indica que “Siempre” o “Casi siempre” se dedican a “Compartir con la familia”, lo que resulta coherente con el estado civil de casado o conviviente que predomina y el hecho de tener hijos. Otra actividad que los trabajadores indican realizar “Casi siempre” y “A veces” es “Ver televisión, escuchar radio, navegar por internet”. Por otra parte, el hecho de “Pasar tiempo con los amigos” es una actividad que la mayoría realiza sólo “A veces”.

Luego, en el listado de actividades propuestas, hay algunas opciones que los trabajadores declaran realizar solo eventualmente, pues la mayoría las indicó como algo que ejecutan “A veces” o “Casi nunca”. En esta situación está el “Hacer deportes”, “Estudiar/leer y las “Actividades de esparcimiento y recreación gestionadas por la empresa”.

Finalmente, hay otras actividades que realizan con baja frecuencia, ya que la mayoría indicó que sólo “A veces” o bien “Casi nunca”. Estas actividades menos frecuentes son “Participar en partidos de fútbol gestionados por la empresa”, realizar “Trabajos extras, como hacer *“pololos”* y “Participar en actividades sociales, sindicales y/o religiosas”.

Conclusiones generales y recomendaciones.

Bajo el imperativo de la falibilidad de los sistemas de gestión en seguridad, se entiende que un sistema preventivo funciona mejor en organizaciones que tienen una cultura preventiva fortalecida. Ante esto, el presente estudio pretendió conocer y describir los rasgos sociales que influyen en el desarrollo de la cultura preventiva de los trabajadores de empresas con contrato en la minería, de la Región de Valparaíso.

Se trabajó en dos casos que ejemplifican contextos diferentes en el rubro de la minería. El primero corresponde a una fundición y refinería de cobre, de carácter estatal. El segundo caso corresponde a un yacimiento minero de carácter privado. En ambos convergen trabajadores de empresas contratistas, de una diversidad de áreas laborales, con trabajadores de la respectiva empresa mandante.

Para los dos casos comprendidos, la información obtenida en la fase cualitativa del estudio, sirvió de orientación a la construcción del instrumento correspondiente a la fase cuantitativa. Dicha información y datos permitieron observar la influencia que en la cultura preventiva de los trabajadores, ejercen aspectos como: la operatividad de la gestión preventiva de la empresa, la participación en organizaciones, las relaciones de autoridad y prestigio, las relaciones interpersonales entre el grupo de trabajo y entre los trabajadores de distintos estamentos de la empresa y las relaciones con la empresa mandante.

Dichos aspectos operan desde distintos niveles: institucional, de cooperación entre empresas y trabajadores y colectivo informal.

Se constató la existencia de diversos aspectos que, en mayor o menor grado, influyen en la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores. Desde un nivel institucional, resultó de relevancia la gestión y organización preventiva por parte de las empresas mandante y contratista, materializadas en: el programa preventivo, los artefactos preventivos y las instancias institucionalizadas de participación y comunicación, como es el caso de las Charlas Operacionales.

Desde un nivel de cooperación entre empresas y trabajadores, se sitúa el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Y desde un nivel colectivo informal se sitúan todas aquellas instancias, conversaciones y valoraciones que nacen desde los mismos trabajadores, tales como las conversaciones informales sobre temáticas preventivas, la identificación de modelos de buenas prácticas preventivas y de valores a destacar entre los compañeros.

➤ Nivel institucional

A nivel institucional, el **programa preventivo** es el plan o conjunto de acciones orientadas a resguardar la seguridad de los trabajadores. Tanto para el caso de la fundición y refinería, como para el caso de yacimiento minero, el programa preventivo es principalmente evidenciado mediante los artefactos preventivos, los que constituyen una serie de instrumentos y herramientas construidos bajo la misma finalidad del programa preventivo.

Para los dos casos estudiados, los **artefactos preventivos** son un aspecto institucional importante en la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores, siendo además considerados la “cara visible” del programa preventivo de la empresa. Los trabajadores de ambos casos manifestaron percepciones positivas respecto a: los Análisis de Riesgo de la Tarea (ART); *check list*; la Tarjeta Verde o negativa responsable, según corresponda; las Charlas Operacionales; los Elementos de Protección Personal (EPP) y el plan de izaje. Dichas percepciones positivas, sumadas a la casi nula tasa de accidentabilidad que los mismos trabajadores sostienen de sus empresas, respaldan los altos niveles de efectividad que los trabajadores atribuyeron a cada uno de estos artefactos preventivos.

No obstante lo anterior, y particularmente para el caso de la fundición y refinería, la efectividad de los ART y los *Check List* se relativiza al considerar su carácter altamente burocrático. Se manifestó cierta reticencia ante la gran cantidad de

papeleo que un trabajador promedio debe leer y firmar en una jornada común de trabajo. Dicha situación se agudiza ante una tarea bajo presión, entorpeciendo las labores, por lo que dichos papeleos en lugar de contribuir a la seguridad, terminan siendo un tensor extra. Se añade, el carácter memorístico y repetitivo que asumen dichos instrumentos cuando el trabajador realiza tareas rutinarias, lo que pone en duda la real efectividad de estos recursos para la finalidad preventiva.

La Tarjeta Verde o también denominada negativa responsable constituye un artefacto o dispositivo que busca incentivar la abstención de los trabajadores, ante la posibilidad de riesgos de accidentes. Sin embargo, existen problemáticas que restringen enormemente su uso por parte de los trabajadores. Dichas problemáticas dicen relación con la presión externa para no detener una labor, aunque se tenga conciencia de que las condiciones no son las adecuadas para realizarla. Por lo tanto, si bien este artefacto constituye un recurso preventivo altamente valorado por la mayoría de los trabajadores (operadores, técnicos profesionales y línea de mando), su efectividad radica más en la libertad y poder de decisión que en teoría le otorga al trabajador, que en su uso práctico, es decir, su validez termina siendo simbólica.

La **Charla Operacional** constituye el espacio formal para tratar temáticas preventivas y, por lo tanto, se configura como un aspecto relevante en el desarrollo de la cultura preventiva de los trabajadores. Este espacio es parte de sus rutinas diarias, habitualmente utilizado para la concientización en torno a la prevención, siendo habituales tareas como: comentar informes, exponer sobre temáticas preventivas y revisar las labores del día.

La charla operacional no sólo contribuye a la prevención de riesgos laborales, sino también al desarrollo del grupo, siendo usualmente la única instancia en que se encuentra todo el grupo de trabajo, pudiendo discutir cuestiones en torno al quehacer preventivo y laboral. Probablemente sea por lo anterior que, en los dos casos comprendidos en este estudio, se identifique a la Charla Operacional como un “espacio de fortalecimiento de la prevención” y de “retroalimentación de experiencia preventivas”.

En efecto, se podría sostener que el artefacto de abstención —Tarjeta Verde o negativa responsable— y la Charla Operacional son aquellos recursos preventivos que otorgan, aunque sea simbólicamente, injerencia a los trabajadores ante la prevención de riesgos.

➤ **Nivel de Cooperación entre empresas y trabajadores**

En un nivel de cooperación entre empresas y trabajadores se sitúa el **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** (CPHS), el que precisamente constituye una unidad técnica de trabajo conjunto al interior de cada empresa, exceptuando aquellas con menor número de trabajadores de lo reglamentado, las que deben adherirse al denominado Comité Paritario de Faena.

Para el caso de la fundición y refinería, se constató la positiva valoración del CPHS. Se identifican sus aportes y la efectividad con que las cumplen las siguientes funciones: Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal (EPP); Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de los trabajadores como de la organización, de todas las medidas de prevención, higiene y seguridad; Decidir si los accidentes o enfermedades se deben a negligencias inexcusables; Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que beneficien la prevención de riesgos profesionales; Promover la participación en cursos destinados a la capacitación de los trabajadores, en organismos que se encuentren autorizados para cumplir con dicha finalidad.

Otra función importante es la que cumple el Comité Paritario de Faena, tratando temáticas asociadas a la gestión u organización de la planta en general. En efecto, para el caso de la fundición y refinería, el CPHS de Faena establece un lenguaje preventivo común entre los trabajadores de la gran variedad de empresas contratistas que conviven en la división.

Mientras en el caso de la fundición y refinería la percepción respecto del CPHS fue, en general, positiva, en el caso del yacimiento no hubo tendencia, muy por el contrario, se identificaron diversas percepciones sobre el actuar de este organismo, desde el desconocimiento absoluto de su existencia, hasta quienes mantienen una postura negativa sobre su gestión.

Dos aspectos de este caso pueden influir en dichas percepciones sobre el CPHS. En primer lugar, en general, los trabajadores cuentan con pocos años en sus empresas, siendo contratados por obra o faena. En segundo lugar, el CPHS de la empresa centra su actuar en otras dependencias, en lo que se evidencia cierta exclusión respecto a su operatividad.

➤ **Nivel colectivo informal**

Los espacios de socialización informal son de gran relevancia para la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores, son estos espacios los que permiten el fortalecimiento de los lazos entre los trabajadores, donde se van desarrollando las nociones de cuidado mutuo. Estos espacios nacen desde la espontaneidad, convivencia entre compañeros, a través de la conversación casual.

En dichas **conversaciones informales** se constató que los trabajadores retroalimentan sus conocimientos y experiencias con sus compañeros en torno a temáticas preventivas. En esta línea, las conversaciones informales con los compañeros de trabajo son un indicativo de la presencia de una cultura preventiva positiva, pues da cuenta de la interiorización de la prevención, hasta el punto de hacerla parte de instancias no laborales.

La identificación de un **modelo de buenas prácticas preventivas** resultó relevante, en la medida que, para los dos casos comprendidos, existió una clara tendencia a identificar al equipo de trabajo como modelo. Dicha tendencia respalda la importancia del acoplamiento del grupo como un aspecto incidente en

la configuración de una cultura preventiva, pues da cuenta de una noción colectiva de la responsabilidad por la prevención y no sigue una lógica jerárquica, ni tampoco atribuye a los prevencionistas dicha responsabilidad.

En general, en respuesta a la pregunta de investigación ¿Qué rasgos sociales influyen en el desarrollo de la cultura preventiva de los trabajadores de empresas con contrato en la minería, en la Región de Valparaíso? En los dos casos estudiados se evidencia la existencia de una cultura preventiva que permite el desarrollo de las labores en un contexto de trabajo que continuamente busca ser más seguro.

Lo anterior, no resulta extraño si se toma en consideración el énfasis que a nivel nacional se ha dado a la prevención de riesgos laborales en el rubro minero, mediante marcos regulatorios y diversas acciones que se dirigen a disminuir las tasas de accidentabilidad.

Resulta interesante dar cuenta que entre los tres estamentos considerados (Línea de Mando, técnicos profesionales y operadores), existe una cultura preventiva más consolidada en los operadores. Este estamento comparte creencias, valores y actitudes positivas sobre los riesgos, la prevención, seguridad y salud en el trabajo. En ellos opera la idea de grupo, practican constantemente comportamientos de autocuidado y cuidado mutuo, que denotan no sólo una responsabilidad por sí mismos, sino también por el otro. A la vez, se dejan cuidar, se obedecen mutuamente, se aconsejan y están especialmente atentos a los compañeros nuevos, encargándose de introducirlos hasta que éstos se habitúen al trabajo.

Existen básicamente tres características que pueden explicar por qué los operadores han construido una cultura más madura que otros estamentos:

- 1.-Los operadores son conscientes de que son la última barrera. En cada actividad preventiva se encargan de hacérselos saber, existe un conocimiento general en todos los estamentos de que en los operadores recae la

responsabilidad de la prevención pues son ellos los que realizan las tareas más arriesgadas y los que tienen poder y libertad de decisión. No obstante lo anterior, resulta importante enfatizar que dicha libertad y poder de decisión está muchas veces limitada a conflictos derivados de presiones de mandos medios por proseguir tareas, miedo a perder el trabajo, etc.

2.- Es más usual que los operadores laboren en equipos. Dependiendo directamente de él o los compañeros. Por lo tanto, los operadores desarrollan una co-dependencia con sus pares, que debe sustentarse en la confianza mutua, donde se tiene conciencia que de esa compenetración no sólo depende la realización de una buena labor, sino que también su bienestar.

3.- Han buscado momentos de socialización más allá del contexto de trabajo, lo que ha consolidado la idea de grupo, trascendiendo la finalidad laboral.

Por último, si bien existe conciencia por parte de los trabajadores de su responsabilidad en la prevención de riesgos laborales, existen condiciones desiguales de las que son víctimas, que provocan cierto grado de insatisfacción. La condición de vulnerabilidad laboral que provoca ser un trabajador subcontratado se agudiza ante las brechas en exigencias y oportunidad que la empresa mandante pone a disposición de sus trabajadores directos.

En directa relación a lo anterior, los trabajadores constantemente testimonian faltas a la normativa preventiva por parte de los trabajadores de la empresa mandante, no cumpliendo exigencias básicas de prevención. Ante esto, existiría cierta incoherencia entre el discurso preventivo manifestado por las empresas mandantes y el actuar de algunos de sus trabajadores.

Respecto a las oportunidades, no existiría interés ni de parte de las empresas mandantes ni de las empresas contratistas, por incentivar espacios recreativos que permitan fortalecer la idea de grupo, fundamental para la configuración de la cultura preventiva de los trabajadores. Ante esta situación, son los propios trabajadores, principalmente operadores, los que han realizado intentos por generar sus propios espacios de socialización en un contexto externo al horario y lugar de trabajo.

Sugerencias

De los resultados del presente estudio, derivan las siguientes recomendaciones, realizadas a los organismos administradores, en pos de seguir cooperando en el desarrollo de la cultura preventiva de los trabajadores.

Se recomienda generar alternativas para variar los documentos Check list y ART y así subsanar el carácter memorístico que se le atribuye a estos recursos preventivos. Si bien se entiende que estos artefactos deben ser lo más simples posibles, se considera que realizar pequeños cambios en el formato, organización o modo en que se realizan puede contribuir a lograr una mayor interiorización de parte del trabajador, respecto a la utilidad preventiva que tienen estos documentos.

Se hace necesario replantear la firma de documentos sólo en oportunidades de trabajo bajo mucha presión. O, en su defecto, generar un instrumento acotado a la circunstancia, que pueda ser guiado por el prevencionista de riesgos y firmado por el trabajador, en un margen de tiempo reducido. Sólo así se considera que el trabajador no aumente su estrés y los documentos preventivos se transformen en estresores extras.

Es fundamental que los organismos competentes realicen acciones de interiorización de la relevancia de la prevención de riesgos laborales. Las bajas tasas de utilización de los dispositivos de incentivo a la abstención ante situaciones de riesgo no controlado —Tarjeta Verde y negativa responsable— se deben a temor por reparos en contextos de trabajo en donde se da énfasis a las metas de producción por sobre la prevención. Ante esto, se recomienda una re-interiorización preventiva respecto al uso de este dispositivo, al total de los trabajadores, siendo fundamental los mandos medios y supervisores de empresas mandantes y contratistas.

Se recomienda a las empresas mandantes inspeccionar el cumplimiento de las normas preventivas en el total de los trabajadores, sin excepción. Sin importar si son trabajadores directos o indirectos, aquellos que realizan una misma labor deben cumplir con todas las normas preventivas, en pos del resguardo de la propia seguridad y la de todos los trabajadores.

Por último, se recomienda que las empresas mandantes asuman mayor responsabilidad por los trabajadores contratistas, principalmente operadores, usualmente considerados como trabajadores de “segundo nivel”. Se debería tener en consideración que si existe un consenso respecto a la responsabilidad y poder de decisión que los operadores tienen ante contextos de riesgos no controlados y se entiende el alto grado de responsabilidad que tienen respecto de la prevención en cada una de sus empresas, sería importante generar instancias similares a las que pueden recurrir los trabajadores directos, como cursos de perfeccionamiento técnico, tanto para sus áreas de labor específicas como de conocimientos sobre primeros auxilios. Así como también generar instancias de recreación cada cierto período de tiempo.

Referencias bibliográficas.

- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=487111206>
- Advisory Comite on the Safety of Nuclear Installations (1993). Study group on human factors. Third report: Organising for safety, ACSNI, London.
- Albornoz, M. (2001). La calificación del vínculo laboral en el proyecto de reformas laborales y las distintas dimensiones de la propuesta. *Boletín Dirección del Trabajo*, 145, 1-9.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage publications.
- Archer, M. (1996). *Culture and agency: the place of culture in social theory*. New York: Cambridge University Press
- Archer, M. (2014). *Teoría social realista: el enfoque morfogenético*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, N° 50, pp. 248-287.
- Baylis, C. (1998). *Corporate Safety Culture: The Dimensions*. Berkeley Conferences International, Developing and Maintaining an effective safety culture, London. 3rd November.
- Boix, P; García, A; Llorens, C. y Torrada R. (2001). *Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores*, Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), Valencia, Paralelo Ediciones.
- Bourdieu, P. (1983). *Campo de poder y campo intelectual*. Buenos Aires: Folio.
- Bourdieu, P. (2010). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Canales Cerón, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago: Lom Ediciones.
- Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato (2002). *La cultura de la prevención*. Madrid. Promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la comunidad de Madrid.

- COCHILCO (2009) ¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile? Recuperado de https://www.cochilco.cl/Listado%20Temtico/subcontratacion_DE0809.pdf
- COCHILCO (2019). Anuario de Estadísticas del Cobre y Otros Minerales 1999-2018. Ministerio de Minería. Recuperado de <https://www.cochilco.cl/Paginas/Estadisticas/Publicaciones/Anuario.aspx>
- Consejo Minero (2015). Proyecto de Ley que Modifica la Ley N°20.123. Estableciendo la figura de la subcontratación impropia. Recuperado de <https://consejominero.cl/wp-content/uploads/2019/07/Observaciones-PL-Subcontratacion.pdf>
- Consejo Minero (2019). Cifras Actualizadas de la Minería. Recuperado de <https://consejominero.cl/chile-pais-minero/cifras-actualizadas-de-la-mineria/>
- Cooper, M.D. (1997). Improving Safety Cultural: A Practical Guide. Chichester, J. Wiley & Sons.
- Cox, S; Cheyne, A. & Alexander, A. (1997). Safety Culture I offshore environments: developing the safety culture climate easurement tool. Proceedings of Safety Culture in the energy industries, University of Aberdeen, pp. 22-24.
- Dirección del Trabajo (s.f.). ¿Qué es la subcontratación? Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-94230.html>
- Dirección del Trabajo. (2006) Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile. Cuadernos de investigación, N°30. Departamento de Estudios.
- Dirección del trabajo. (2014). Informe de resultados Octava Encuesta Laboral. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_1.pdf
- Donal, L. & Canter, S. (1997). Employee attitudes and safety in the chemical industry. Journal of Loss Prevention in the Process Industries, N° 7, pp. 203-208.
- Dyer, C. (2000). The lessons from Sellafield. Health and Safety Bulletin, N° 287, pp. 7-14.
- Echeverría, M. (2006). Los riesgos laborales de la subcontratación. Aporte al debate laboral. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-89805_archivo_01.pdf
- Echeverría, M. (2010). La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. División de Estudios Dirección del Trabajo.

Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97627_archivo_01.pdf

- Fernández, B; Montes, J. y Vásquez, C. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Volumen 21, N° 3. Pp. 207-234.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*. Madrid: Gedisa.
- Geller, S. (1997). *The Psychology of Safety: How to improve behaviors and attitudes on the job*. CRC press LLC, Florida.
- Gherardi, S. & Nicolini, D. (2000). The Organizational Learning of Safety in Communities of Practice. *Journal of Management Inquiry*, N° 9, pp. 7-18.
- Greenstreet Berman Ltd. (1999). *Safety Cultures: Giving Staff A Clear Role*. HSE Contract Research Report 2nd April.
- Guldenmund, F.; Arntzen, K. y Vriens, S. (1998). Measuring the safety perception of the personnel of the steel converter plant Oxy1 Safety Science Group, Delft University of Technology, Delft.
- Health & Safety Laboratory (2002). *Safety Culture: A review of the literature*, Human Factors Group HSL/2002/25.
- Hopkins, A. (2002). *Safety Culture, Mindfulness and Safe Behaviour: Converging Ideas? Working Paper 7*, National Research Centre for OHS regulation, The Australian National University.
- Horbury, C. & Hope, C. (1999). *The impact of procurement and contracting practices on health and safety. A Literature Review*, RAS/99/02, Sheffield: Health and Safety Laboratory.
- International Nuclear Safety Advisory Group (1986). *Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*. Safety Series, N° 75-INSAG-7, pp-1-25.
- IST (2016). *Estadísticas anuales*. Valparaíso: Instituto de Seguridad del Trabajo.
- Kulchartchai, O. & Hadikusumo, B. (2010). Exploratory Study of Obstacles in Safety Culture Development in the Construction Industry: A Grounded Theory Approach. *Journal of Construction in Developing Countries*, Vol. 15(1), pp. 45–66.

- Latour, B. (2005). Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red. Buenos Aires: Manantial.
- Lee, T. (1997). How can we monitor the safety culture and improve it where necessary? Proceedings in Safety Culture in the energy industries, University of Aberdeen, pp. 22-24.
- Lee, T. (1998). Assessment of safety culture at a nuclear reprocessing plant. Work and Stress, Vol.12, N° 3, pp. 217-237.
- Leiva, S. (2009). La subcontratación en la minería en Chile: Elementos teóricos para el análisis. Polis. (24) 1-18. Recuperado de <https://journals.openedition.org/polis/1540>
- Lillo, H; Jiménez, A; Méndez, M; Moyano, E. y Palomo-Vélez, G. (2014). Una experiencia de intervención psicosocial en cultura positiva de seguridad en una empresa productiva chilena. Ciencia y Trabajo, N°51, septiembre/diciembre, pp. 192-197.
- Martínez, C. y Montero, R. (2015). La cultura de la seguridad en una empresa constructora: Evaluación e interpretación de sus resultados. Salud de los Trabajadores, Vol. 23, N°2, pp. 115-126.
- OIT. (1997). Trabajo en régimen de subcontratación. Informe VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª Reunión (Ginebra, OIT).
- Pérez, P. y Villalobos, P. (2010) ¿Por qué subcontratan las empresas mineras en Chile? Estudios públicos. 63-91. Recuperado de https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20160304/20160304095324/rev11_9_perez_villalobos.pdf
- Pidgeon, N. (2010). Systems thinking, culture of reliability and safety. Civil Engineering and Environmental Systems, vol.27, N°3, pp. 211-217.
- Porto, G. (2001). Safety by design: Ten Lessons from Human Factors Research. Journal of Healthcare Risk Management, N° 21 (4), pp. 43-50.
- Richter, A. & Koxh, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. Safety Science N° 42, pp.703-722.
- Rodríguez, C.A. (2010). La cultura de la prevención. Documento de Trabajo N°3. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe. Argentina.
- Roque-López, J. (2011). Más allá de los sistemas de gestión de seguridad: Ambiente, Salud y Seguridad. La cultura de seguridad industrial como un elemento vital en las organizaciones de alta confiabilidad en seguridad. Tecnología, Ciencia, Educación N°26(2), pp.103-126.

- Rundmo, T. (2000). Safety Climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. Safety Science, N° 103, Vol. 34, pp. 47-59.
- Silva, C. (2007). La subcontratación en Chile: Aproximación sectorial. Trabajo y equidad. Informe para el Consejo Asesor Presidencial, Comisión "Equidad y Trabajo", diciembre de 2007. Recuperado de <http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/la-subcontratacion-en-chile-c1-silva.pdf>
- Sociedad Nacional de Minería. (2007). La Ley de subcontratación en la minería. Boletín Minero. Recuperado de http://www.sonami.cl/digital/boletin/1216_2007_11_12/files/1216_2007_11_12.pdf
- Taylor, J.B. (2010). Safety culture: Assesing and Changing Behaviour of Organizations. Surrey: Gower.
- Vasilachis de Gialdino, I.(Coord.) (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona: Gedisa.
- Wiegmann, D.; Zhang, H.; Thaden, T.; Sharma, G. & Mitchell, A. (2002). Safety Culture: A Review. Federal Aviation Administration, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2.
- Williams, R. (2012). Cultura y materialismo. Buenos Aires: La Marca editorial.