

Percepción de los trabajadores sobre los niveles de cultura de seguridad en un hospital público del Ecuador

Piedad Elizabeth Sotomayor Peralta¹

Elka Jennifer Almeida Monge²

Resumen

La cultura de seguridad (CS) se define como un conjunto de valores dentro de una organización, que a través de creencias compartidas y su interacción con las unidades de trabajo, produce normas de comportamiento que promueven la seguridad. Es por esto que muchas organizaciones a nivel mundial la consideran como un campo importante de estudio que sirve para mejorar las necesidades, el desempeño y prevenir riesgos laborales dentro de las mismas. El presente trabajo tiene como objetivo determinar la percepción de los niveles de cultura de seguridad y salud, así como la relación entre sus dimensiones con variables sociodemográficas. Se optó por una investigación de análisis estadístico descriptivo y correlacional de corte transversal. La población fue de 106 trabajadores, tomando en cuenta al personal operativo y administrativo de un hospital público en la Provincia de Los Ríos - Ecuador, en el año 2020. La información fue recabada a través del Cuestionario Nórdico sobre Seguridad en el Trabajo – NOQSACQ-50, que mide el clima de seguridad; compuesto por 50 preguntas agrupadas en 7 dimensiones, usando la escala de Likert, cuyos resultados son interpretados utilizando rangos de escala de cultura preventiva del modelo de madurez de Parker y Hudson. Los resultados obtenidos tuvieron una puntuación de (2,68) para el cuestionario en general, situada en el segundo nivel de la escala de Parker. En conclusión, este trabajo nos indica que la percepción sobre los niveles de cultura de seguridad y salud en el trabajo de la institución llegan al Nivel Reactivo, indicando un nivel bajo con necesidad de acciones correctivas de mejora.

Palabras claves: cultura de seguridad, riesgos laborales, clima de seguridad, modelos de madurez

Workers' perception of the levels of safety culture in a public hospital in Ecuador

Abstract

Safety culture (CS) is defined as a set of values within an organization, which through shared beliefs and their interaction with work units, produces standards of behavior that promote safety. This is why many organizations worldwide are considered as an important field of study that serves to improve needs, performance and prevent occupational risks within them. The present work aims to determine the perception of the levels of health and safety culture, as well as the relationship between its dimensions and sociodemographic variables. A cross-sectional descriptive and correlational statistical analysis investigation was chosen. The population was 106 workers, taking into account the operational and administrative staff of a public hospital in the Province of Los Ríos - Ecuador, in 2020. The information was collected through the Nordic

¹ Licenciada en Diseño y Producción Audiovisual. Maestrante de Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador. Asistente de Talento Humano, Hospital Nicolás Cotto Infante. HBNCI. psotomayorp@unemi.edu.ec

² Magister en Gerencia Educativa, Magister en Psicología Clínica. Directora de la carrera de Psicología, Universidad Estatal de Milagro, Milagro, Ecuador. ealmeidam@unemi.edu.ec

Questionnaire on Safety at Work - NOQSACQ- 50, which measures the security climate. It is composed of 50 questions grouped in 7 dimensions, using the Likert scale, the results of which are interpreted using preventive culture scale ranges from the Parker and Hudson maturation model. The results obtained a score of (2.68) for the questionnaire in general, located in the second level of the Parker scale. In conclusion, this work indicates that the perception of the institution's occupational health and safety culture levels reaches the reactive level, indicating a low level with the need for corrective actions for improvement.

Keywords: safety culture, occupational risks, safety climate, maturity models

Introducción

Cuando se hace referencia a la cultura de seguridad, se cree que las personas tienen el derecho de trabajar en ambientes seguros, creando un clima favorable y evitando poner en riesgo sus actividades laborales, de esta manera los trabajadores perciben su importancia.

En toda organización esta gestión debe ser encabezada por la parte directiva, siendo ellos quienes tomen la posta mostrando su compromiso como administradores y brindando seguridad laboral para todos los trabajadores.

Asimismo, dentro de la organización se debe realizar una gestión de prevención educando a los trabajadores, adoptando conductas y actitudes positivas, es decir crear conciencia de una cultura de seguridad dentro de su ambiente laboral. Como miembros de una organización se debe compartir el cambio positivo de conductas y actitudes tomando consciencia frente a los riesgos, accidentes, enfermedades que pueden ocurrir dentro del entorno laboral.

“El concepto se utilizó por primera vez en el año 1986 en respuesta al accidente de Chernóbil. A partir de entonces, se puede observar una mayor atención en el área de investigación de la cultura de la seguridad”(van Nunen, Li, Reniers, & Ponnet, 2018, p. 2). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la seguridad y salud ocupacional abarca muchas disciplinas, así como también la atención en el ámbito sanitario, en general de todos los trabajadores, en especial aquellos de profesiones de alto riesgo, teniendo como objetivo proteger la salud de los mismos. (Organización Mundial de la Salud - OMS, 2017). El Ecuador, cuenta con un marco regulatorio respaldado en la Constitución de la República del 2008 en el artículo 326 numeral 5, así como también en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales (Ministerio del Trabajo - MDT, s.f.)

Esta investigación tiene como objetivo principal determinar la percepción de los trabajadores sobre los niveles de cultura de seguridad en un Hospital público del Ecuador, utilizando el cuestionario de Clima de Seguridad Nórdica (NOSACQ-50) el cual consta de siete dimensiones; y como objetivos específicos: identificar las causas que conllevan a ese nivel de cultura de seguridad; establecer la relación entre las diferentes dimensiones de la cultura de seguridad que proporciona el NOSACQ-50; y proponer acciones de mejora para mantener o superar el nivel.

Por esta razón, es importante evaluar el clima de seguridad dentro de una organización, permitiendo un diagnóstico de los procesos de seguridad que en ella se emplean y que sirvan de prevención en caso de existir alguna falla permitiendo su corrección. De modo que toda organización deba brindar seguridad y salud laboral a sus trabajadores al desarrollar e implementar estructuras de seguridad, programas o acciones de intervención y mejoras. Es por tanto que el aporte de este trabajo constituye una base para medir los niveles de cultura de seguridad en el ámbito de una institución sanitaria.

Desarrollo

Cultura de Seguridad

El término de cultura de seguridad, surge a partir de la explosión nuclear ocurrida en 1986 en Chernóbil, siendo utilizada por primera vez por el Grupo Asesor Internacional de Seguridad Nuclear (INSAG), en un informe que siguió al desastre en la planta de energía nuclear (Edwards, Davey y Armstrong, 2013, p. 70). En este informe se utilizó el término “cultura de seguridad deficiente”, para identificar a los factores que habían contribuido a dicho accidente (Wiegmann et

al., 2002). Además el informe reveló que la frase cultura de seguridad se refiere de manera general, que es tanto la dedicación propia, así como responsabilidad individual o grupal de aquellos involucrados en algún tipo de actividad referente con la seguridad de la planta de energía nuclear. Dejando el término abierto a la muchas interpretaciones y definiciones.

A raíz de esto, se considera que los elementos sociales y culturales son tan importantes como sugiere el análisis del informe de la Agencia Internacional de Energía Atómica (AIEA) luego de Chernóbil, no es suficiente simplemente identificar una cultura de seguridad. Se necesita poder identificar qué constituye una buena cultura de seguridad, cuáles son sus características y cómo los gerentes responsables de la gestión de riesgos pueden cambiar y mejorar las culturas de seguridad existentes (Turner et al., citado por Le Coze, 2019, pp. 117–118).

Es por esto que se debe fomentar y desarrollar el conocimiento sobre la cultura de seguridad dentro de cualquier organización, siendo prioridad para quienes estén a cargo de las mismas. Como se ha mencionado anteriormente desde la definición de cultura de seguridad, proporcionada por el informe 4 de INSAG (1991), se ha utilizado una conceptualización de cultura normativa, detallada a continuación:

Pidgeon (1991, p. 130) declaró que "un elemento normativo está implícito en el uso original del término, podemos preguntarnos cómo serían las culturas de seguridad pobres o buenas". Así como también, el informe INSAG sigue un enfoque normativo. La definición implicaba que la cultura de seguridad conduce específicamente a la seguridad como la prioridad primordial (un "mejor" predeterminado), en lugar de simplemente determinar el nivel de compromiso con la seguridad (Guldenmund, 2000, p. 245). Se han propuesto varias definiciones de cultura de seguridad. Así, Wiegmann, et al., (2009, p. 124) la define como "una característica duradera de una organización que se refleja en su forma coherente de tratar cuestiones críticas de seguridad". En cambio, Hopkins (2006, p. 876) manifiesta "solo se puede decir que una organización que tiene un compromiso absoluto con la seguridad tiene una cultura de seguridad". Mientras que otros autores, hacen referencia que "una cultura de seguridad 'deseable' tomaría tiempo para establecer, y el desarrollo puede proceder más rápidamente en algunas áreas que en otras" (Parker, Lawrie, & Hudson, 2006, p. 553).

Como se ha descrito en párrafos anteriores no existe una definición única de la cultura de seguridad, es preciso entonces que para reflejar una cultura de seguridad positiva debe verse como la forma en que percibimos, valoramos y priorizamos la seguridad en una organización, reflejando el compromiso tangible con la seguridad en todos los niveles de la misma y debe impregnar todos los aspectos del entorno de trabajo (Corrigan, et al., 2018).

Importancia de la Cultura de Seguridad

En la actualidad es importante crear una cultura de seguridad que beneficie a los trabajadores independientemente del puesto que desempeñen, como sabemos los principales actores deben ser los directivos, seguidos de la línea mando. Para lograr este objetivo se debe empezar por la motivación a los trabajadores y no como una imposición, de tal manera que sea visto como un hábito positivo, consiguiendo de esta manera una cultura de seguridad.

Se debe estar consiente que los trabajadores se comportan de acuerdo a su ambiente laboral, de modo que es una tarea pendiente para los miembros directivos el replantearse este ambiente para que de esta manera el comportamiento de los trabajadores se dirija en el punto correcto.

A nivel mundial la cultura de seguridad o cultura de prevención, es de carácter primordial tal como lo indica la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores ha sido una tarea primordial de la OIT desde su creación, en 1919. En el preámbulo de la Constitución de la misma se prevé específicamente «la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo» es un elemento fundamental de la justicia social (Oficina Internacional del Trabajo, 2017, p. 7).

En Latinoamérica es un desafío la cultura de seguridad, cabe destacar que existen registros indicando que anualmente hay más de 30000 muertes, provocando ausentismo laboral. Así, como es importante mencionar que las lesiones y enfermedades laborales, son un riesgo de gran importancia para la salud dentro de la región (Isotools Excellence, 2018).

En el Ecuador, el ex Ministro del Trabajo Raúl Ledesma (2018) acotó “Hoy existe un avance significativo en la generación de una cultura de seguridad y salud ocupacional, eso es una buena noticia a favor de un clima laboral favorable para el desarrollo de las actividades de los trabajadores”, tema que fue tratado en un foro de buenas prácticas relacionados en la prevención de riesgos laborales con el objeto de fomentar la cultura de seguridad (Formación de seguridad laboral, 2018).

En otras palabras, la cultura de seguridad dentro de cualquier organización gira entorno a la prevención o eliminación de fallo como forma de trabajo, en donde los trabajadores asuman su seguridad como parte fundamental de su actividad diaria, por esto la gerencia de toda organización debe contar con un plan de acción o de mejoras para involucrar y conseguir un compromiso con todos los trabajadores.

Clima de Seguridad

El clima de seguridad se define ampliamente como las "percepciones compartidas sobre políticas, procedimientos y prácticas de seguridad" (Oliver, Tomás y Cheyne, 2005, p. 256).

Así, Zohar (2003), destaca especialmente las diversas actitudes y conductas por parte de supervisores y directivos, a través de la implementación de un modelo teórico, explicando los antecedentes y las consecuencias del clima de seguridad. Exponiendo tres relaciones vinculadas en sí: a) la expectativa que el trabajador tiene en relación sobre su propia conducta de seguridad b) la expectativa modificará directamente su conducta, ya no solo su pensamiento y c) ocurrirá un cambio de conducta, generando un impacto positivo sobre registros de seguridad de la empresa, reduciendo así las tasas de accidentes, mejorando las auditorías de seguridad, entre otras

Cabe recalcar que muchos autores asocian la cultura de seguridad y el clima de seguridad, tanto así que “en las últimas dos décadas, la investigación empírica sobre clima de seguridad y cultura de seguridad se ha desarrollado considerablemente, pero, desafortunadamente, la teoría no ha tenido una progresión similar” (Guldenmund, 2000, p. 215). Es así que la diferencia entre el clima de seguridad y la cultura de seguridad, ha sido debatida durante décadas por varios investigadores de seguridad (Flin, Mearns, O’Connor, y Bryden, 2000; Griffin y Curcuruto, 2016).

“La cultura de seguridad se refiere a los supuestos y valores subyacentes que guían el comportamiento en las organizaciones en lugar de las percepciones directas de los individuos” (Griffin y Curcuruto, 2016, p. 194). En cuanto que, el clima de seguridad es considerada como

las características superficiales de la cultura de seguridad distinguiéndose tanto de las actitudes y percepciones de los trabajadores en un momento determinado (Flin et al., 2000, p. 178).

Swuste (2008, p. 346) afirma “El clima de seguridad es más superficial y transitorio que la cultura, generalmente se basa en encuestas por cuestionario. La investigación sobre cultura de seguridad, por otro lado, utiliza muchas fuentes, siendo las encuestas de clima de seguridad una de ellas”.

Es por ello que evaluar el clima de seguridad es de gran importancia dentro de una organización, ya que nos permitirá tener un diagnóstico real de los procesos de seguridad que nos servirán de alerta en caso de existir alguna falla y permitir su oportuna corrección.

Riesgos laborales en la cultura de seguridad

Como se ha mencionado anteriormente la cultura de seguridad tiene que ver con el compromiso que adquieren las organizaciones que desean proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta que no es solo un concepto que va ligado con las políticas de seguridad, sino que se debe asegurar el buen funcionamiento de la misma, tratando de minimizar los accidentes laborales, problemas o enfermedades derivadas del trabajo, siendo así la seguridad laboral parte importante dentro de una cultura de seguridad.

Con el paso del tiempo la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres, todos con la misma finalidad: "la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo" (Van der Haar y Goelzer, 2001, p. 7).

En consecuencia, J. Molano y N. Arévalo (2013), indican que “la relación existente entre salud-enfermedad y trabajo, se plantea inicialmente como un fenómeno con causas únicas (riesgos físicos, químicos, etc.) y, efectos específicos (riesgos de trabajo)”. De esta manera se reduce la problemática a una simple explicación: el peligro puede producir una enfermedad, debiendo tomar como referencia inicial el poder identificar y valorar los factores de riesgo, logrando de esta manera medir el tamaño del problema al cual estamos expuestos.

Es por esto que la SST es reconocida cada vez más a nivel mundial y es considerada un componente importante del desarrollo sostenible y está incluida en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, considerado en tres de sus objetivos de desarrollo sostenible:

- ✓ ODS 3 Salud y Bienestar
- ✓ ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ✓ ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas (OIT, s.f.-a).

Según una publicación realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en América Latina y el Caribe, refieren que han recibido poca atención debido a la ausencia de conciencia, raíces culturales, en sí a la falta de importancia de un ambiente laboral que promueva la seguridad y salud, así como la debilidad o poco interés por parte de las instituciones que promueven mejoras en las condiciones de trabajo (BID, 2001). Siendo así, que en algunas investigaciones realizadas se ha determinado que la percepción de seguridad por parte del trabajador es considerada importante en las organizaciones, permitiendo trabajar de manera más segura (Lardner & M. Fleming, 2002).

De acuerdo con la OIT s.f., la salud y seguridad en el trabajo para América Latina y el Caribe, indica que “cada año alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes del trabajo en todo el mundo y 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o a

enfermedades profesionales”. Además se menciona que en la región existen desafíos importantes en temas de salud y seguridad. Indicando cifras que registran “11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura, y 6,9 en el sector de los servicios” (OIT, s.f.-b).

En el Ecuador (Gaibor, 2019), realizó un estudio en el sector público del Ecuador referente al resultado de la gestión de seguridad y salud ocupacional, indicando que las instituciones se han planteado el reto de gestionar a través de la seguridad laboral en los lugares de trabajo, incluyendo a las instituciones públicas, ya que como en toda organización que se ejecutan labores existen procedimientos que pueden ocasionar riesgos al trabajador, resaltando que los problemas de salud de los trabajadores, podrían ocurrir en cualquier espacio que realicen sus actividades cuando las condiciones de trabajo no son seguras.

Así como también otro estudio realizado en nuestro país referente a la cultura de prevención de riesgo laboral se indica:

Existe una deficiente cultura preventiva en las organizaciones ecuatorianas, que para mejorarla no sólo se necesita de una mayor presión institucional gubernamental, sino de un cambio de mentalidad y un auténtico compromiso empresarial donde todos participen y se comprometan con la seguridad y salud ocupacional (Buchelli, 2015, pp. 1-2).

Nuestro país registra un promedio de 23,327 accidentes de trabajo en el año 2019, según las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Así como también se menciona que los accidentes de trabajo no se reportan en su totalidad, como sabemos no todos los trabajadores se encuentran afiliados al IESS, ya que muchos de ellos se encuentran en trabajos informales. Además no todas las empresas realizan el registro de los accidentes, ya sea por desconocimiento o por la no aplicación de la normativa técnica y legal (IESS-ESRT, 2019).

Como sabemos los trabajadores son el grupo de mayor interés dentro de una organización y su satisfacción se ve reflejada en la productividad de su trabajo, que depende de las condiciones físicas y psicológicas que le rodean. La SST debe de ser un compromiso del personal directivo hacia una cultura de seguridad.

Modelos de Madurez

Los modelos de madurez son una evolución de las metodologías que sirven para gestionar la calidad dentro de una organización. En sus inicios fueron concebidos para la industria del software. Es así que, en los años 30, Walter Shewhart inició a trabajar en la optimización de procesos dentro del control de calidad estadístico, siendo mejorados por W. Edwards Deming y Joseph Juran creando la filosofía del Total Quality Management (TQM). Luego Watts Humphrey, Ron Radice y otros, expandieron estos principios aplicándolos al software de su lugar de trabajo en la International Business Machines (IBM) así como también en el Software Engineering Institute (SEI), siendo su aplicación en la actualidad muy variada (Galarza y Uriona, 2012).

Corrigan et al., (2018) afirma que se trata de un concepto bastante reciente dentro del campo de la gestión de seguridad y cultura de seguridad, aplicándose a este último dentro de una serie de industrias críticas como la minería, aviación, petróleo y gas. En consecuencia, toda organización que tiene una actitud ante la prevención de riesgos laborales tiene en cuenta a la cultura preventiva como prioridad.

Parker et al., (2006) presenta la consecución de una cultura de seguridad y la ve como un camino progresivo indicando 5 niveles de cultura de seguridad, los mismos que fueron sugeridos originalmente por Westrum (1993), estos niveles son: patológico, reactivo, calculador, proactivo y generativo, y se valorará mediante la escala de cultura preventiva. (Ver Fig.1)



Figura 1. Escala de Parker y Hudson 2006

Dentro de esta investigación que enmarca la cultura de seguridad, es importante mencionar que la Constitución de la República del Ecuador del 2008, principal rectora de las políticas públicas de nuestro país, en su artículo 33 establece que:

La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir (Asamblea Nacional, 2008, p. 17)

Y, en su artículo 326 referente al derecho al trabajo menciona:

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional, 2008, p. 101)

Así como también la Ley Orgánica de Salud en su artículo 118 de la dispone:

“Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015, p. 22)

De la misma manera la Ley Orgánica del Servicio Público del 2010 (LOSEP), en su artículo 23 literal l) señala lo siguiente:

“Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional, 2016, p. 15)

Así como también el Código de Trabajo en su artículo 347 establece que:

Los riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad, y para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes (Asamblea Nacional, 2012, p. 91)

Y, en su artículo 410 establece en relación a la prevención de riesgos que:

“Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo” (Asamblea Nacional, 2012, p. 104)

Metodología

Esta investigación está basada dentro de los estudios no experimentales, en la metodología de la encuesta y de diseño transversal ya que se centra en determinar cuál es el nivel de la cultura de seguridad en un solo momento. Asimismo, se trata de un estudio descriptivo y correlacional, ya que describe y clasifica los resultados obtenidos de la encuesta considerando los más significativos, además de la relación existente entre las variables sociodemográficas como: edad y sexo con las dimensiones de la cultura de seguridad. La percepción de seguridad y salud fue evaluada mediante el NOSACQ-50 Spanish.

La población está conformada por 106 trabajadores (operativos y administrativos) de un hospital público de la Provincia de Los Ríos, zona 5 del Ecuador, indicando que en este estudio nuestra muestra es la población, se aplicó un muestreo de tipo probabilístico, ya que toda la población tiene la probabilidad de ser parte de la muestra.

En el presente estudio el instrumento elegido para la recolección de datos es el cuestionario NOSACQ-50 *Spanish*, el mismo que es utilizado para medir la percepción de la cultura de seguridad en el trabajo, el cual está basado en teorías de clima organizacional y seguridad.

Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad – NOSACQ-50 *Spanish*

El NOSACQ-50 es una herramienta que evalúa el clima de seguridad o preventivo de una organización a través de 50 preguntas agrupadas en 7 dimensiones, tres relacionadas con la gestión del empoderamiento de la prevención por parte de la Dirección y cuatro con actitudes colectivas. Las dimensiones son: 1. Prioridad de la seguridad (P1-P9); 2. Empoderamiento de seguridad de gestión (P10-P16); 3. La justicia de seguridad de gestión; (P17-P22); 4. Compromiso colectivo (P23-P28); 5. Conciencia del riesgo (P29-P35); 6. Aprendizaje colectivo (P36-P43); 7. Confianza en la prevención (p-44-P50). De estas dimensiones, las tres primeras están relacionadas con las políticas de la empresa (P1-P22) y las cuatro con actitudes colectivas (P23-P50). El resultado global se posiciona en la escala de cultura preventiva de Parker y Hudson para obtener una valoración global del grado de madurez de la organización (Eeckelaert, Starren, van Scheppingen, Fox, & Bruck, 2011).

Cada pregunta tiene un grado valoración en la escala del 1 al 4, siendo: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. De acuerdo y 4. Muy de acuerdo.

A su vez los resultados de este cuestionario se interpretan según los rangos propuestos en el mismo: puntajes superiores a 3.30 indican buen nivel; entre 3 y 3.30 indican un nivel bastante bueno con ligera necesidad de mejora; entre 2.70 a 2.99 muestran un nivel medio con necesidad de mejora; entre 2.40 a 2.69, muestran un nivel bastante bajo con necesidad de mejora; y, los inferiores a 2.40 indican un nivel muy bajo con gran necesidad de mejora. Así, para conocer el nivel de la cultura de seguridad (resultado global) se utiliza la media de las siete dimensiones, luego se comparan y se posiciona con los niveles de la escala de la cultura preventiva de Parker y

Hudson: Patológico (< 2.40), Reactivo ($2.40 \leq 2.69$), Calculador ($2.70 \leq 2.99$), Proactivo ($3 \leq 3.30$) y Generativo (> 3.30).

Para obtener la fiabilidad del instrumento se utilizó el *Software* SPSS y se procedió a calcular el Alpha de Cronbach, mediante el cual se pudo estimar la fiabilidad del mismo. El valor obtenido fue $\alpha=,808$ que según el criterio sugerido por George & Mallery es considerado como bueno (Hernández & Barrera, 2018, p. 160) (ver anexo 5)

Los resultados de la información obtenida fueron procesados en el Software SPSS versión 25 y para la ayuda del primer gráfico fue utilizada la herramienta Microsoft Excel versión 16.23. La encuesta fue elaborada mediante la aplicación de formularios Google y remitida a través de correo electrónico a cada funcionario.

Resultados

Se puede observar en la *Tabla 1.* correspondiente a las variables sociodemográficas, entre los encuestados existe un predominio en las mujeres, con un mayor porcentaje en el rango de edad de 31 a 40 años; así como también el 84% no poseen cargos de responsabilidad o jefatura; obteniendo más respuestas en los cargos de médicos generales en funciones hospitalarias y enfermero/as.

Tabla 1.

Frecuencia y Porcentaje de variables sociodemográficas

Variable	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	47	44.3
	Mujer	59	55.7
	Total General	106	100
Rango de edad	20-30	30	28.3
	31-40	39	36.8
	41-50	23	21.7
	51-60	10	9.4
	60 en adelante	4	3.8
	Total General	106	100
Responsable de unidad	Sí	17	16
	No	89	84
	Total General	106	100
	Médico Especialista	9	8.5
	Médico General en funciones Hospitalarias	16	15.1
	Obstetriz/Obstetra	4	3.8

	Enfermero/a	16	15.1
	Laboratorista Clínico	8	7.5
	Químico Farmacéutico	1	0.9
	Nutricionista	1	0.9
	Tecnólogo Médico	2	1.9
	Terapista Respiratorio	3	2.8
Cargo	Terapista Físico	2	1.9
	Auxiliar de Enfermería	6	5.7
	Auxiliar de Laboratorio	2	1.9
	Interno/a	12	11.3
	Jefe de Unidad	6	5.7
	Asistente	6	5.7
	Auxiliar de Farmacia	4	3.8
	Auxiliar Administrativo de Salud	2	1.9
	Auxiliar de Mantenimiento	1	0.9
	Auxiliar de Alimentación	2	1.9
	Chofer de Ambulancia	3	2.8
	Total General	106	100

Fuente: Elaborado por el autor

Se puede observar en la *Figura 2*. los resultados generales del cuestionario, cada dimensión está representada en los vértices del heptágono al igual que el valor de la media. La media de las dimensiones es de 2.68 situando de esta manera la percepción de la cultura de seguridad de los trabajadores en el nivel Reactivo de la escala de Parker y Hudson, que indica que se preocupan por la seguridad solo cuando ocurre un accidente; este nivel al igual que el patológico son indicadores de una cultura de seguridad insuficiente.

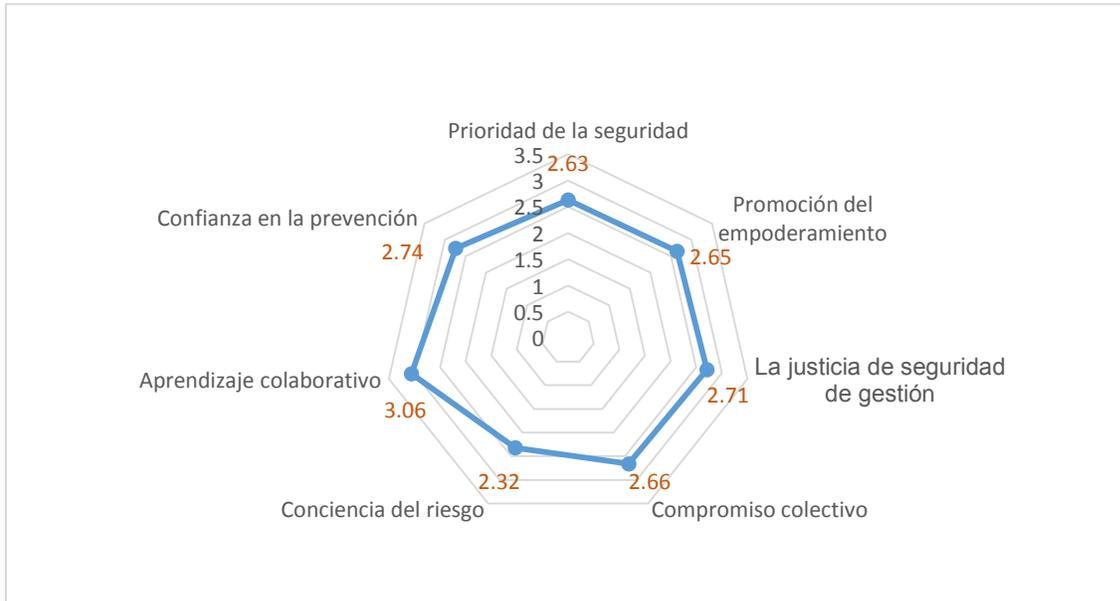


Figura 2. Resultados generales de las dimensiones de la cultura de seguridad del NOSACQ-50

ensiones de la cultura de seguridad del NOSACQ-50

Se puede observar en la Tabla 2. los descriptivos de la percepción de la cultura de seguridad de los trabajadores de cada dimensión según la escala de Parker y Hudson. La dimensión 5 (Conciencia del riesgo) obtuvo una puntuación inferior a 2.40, indicando un nivel Patológico. Las dimensiones 1 (Prioridad de la seguridad); 2 (Promoción del empoderamiento) y 4 (Compromiso colectivo) obtuvieron puntuaciones entre $(2.40 \leq 2.69)$ indicando un nivel Reactivo. Las dimensiones 3 (La justicia de seguridad de gestión) y la 7 (Confianza en la prevención) obtuvieron puntuaciones entre $(2.70 \leq 2.99)$ indicando un nivel Calculador, en el cual se ponen en práctica los procedimientos formales. Mientras que la dimensión 6 (Aprendizaje colaborativo) obtuvo la mayor puntuación de 3.06 indicando un nivel Proactivo, en el cual nos permite anticiparnos a los posibles problemas.

Tabla2.

Descriptivos de percepción de los trabajadores según las dimensiones de la cultura de seguridad del NOSACQ-50

		Prioridad de la seguridad	Empoderamiento de la seguridad	Justicia en seguridad de gestión	Compromiso colectivo	Conciencia del Riesgo	Aprendizaje colaborativo	Confianza en la prevención
N	Válido	106	106	106	106	106	106	106
Media		2,63	2,65	2,71	2,66	2,32	3,06	2,74
Mediana		2,56	2,71	2,67	2,67	2,43	3,00	2,71
Desviación		,223	,262	,375	,371	,509	,450	,335
Varianza		,050	,068	,141	,138	,259	,202	,112

Fuente: El autor mediante Software SPSS V.25

Como se indica en la Tabla 2, la mayor puntuación corresponde a la dimensión de Aprendizaje Colectivo (3.06) y el menor a la dimensión de Conciencia del Riesgo (2,32).

Referente a la dimensión 5 Conciencia del Riesgo (P-29 a P-35): esta dimensión forma parte de las Actitudes Colectivas, aquí se analizan aspectos relacionados al rechazo en comportamientos conformistas y que minimizan el riesgo de trabajo. La puntuación obtenida fue inferior a 2.4 que corresponde al nivel Patológico de la escala de Parker, el cual demuestra que la seguridad no es una prioridad y solo se actúa para evitar sanciones. Los trabajadores no tienen una conciencia de riesgo suponiendo una aceptación ante los accidentes como algo normal dentro de su trabajo, llevándolos a ver como si estos no fueran graves o de gran importancia, todo lo contrario al ideal de una cultura preventiva fuerte.

Referente a la dimensión 6 Aprendizaje Colectivo (P-36 a P-43): en esta dimensión que también forma parte de las Actitudes Colectivas, se analiza lo relacionado a la confianza en temas de seguridad y su esfuerzo en conjunto por la misma. La puntuación obtenida fue 3.06 ($3 \leq 3.30$) que corresponde al nivel Proactivo de la escala de Parker, indicando que aún se debe mejorar para poder desarrollar una cultura de seguridad, con la ventaja que este nivel nos permite tomar información para poder anticiparnos a los posibles problemas que puedan suscitarse en temas de prevención

Tabla 3.

Correlaciones entre variables sociodemográficas sexo y edad con 4 dimensiones del NOSACQ-50

		Edad	Sexo	Prioridad de la seguridad	Compromiso colectivo	Aprendizaje colaborativo	Confianza en la prevención
Edad	Correlación de Pearson	1	-,087	-,243*	-,166	-,227*	-,169
	Sig. (bilateral)		,377	,012	,089	,020	,084
	N	106	106	106	106	106	106
Sexo	Correlación de Pearson	-,087	1	,036	,122	,159	,141
	Sig. (bilateral)	,377		,713	,213	,104	,150
	N	106	106	106	106	106	106
Prioridad de la seguridad	Correlación de Pearson	-,243*	,036	1	,276**	,231*	,223*
	Sig. (bilateral)	,012	,713		,004	,017	,022
	N	106	106	106	106	106	106

Compromiso colectivo	Correlación de Pearson	-,166	,122	,276**	1	,559**	,644**
	Sig. (bilateral)	,089	,213	,004		,000	,000
	N	106	106	106	106	106	106
Aprendizaje colaborativo	Correlación de Pearson	-,227*	,159	,231*	,559**	1	,661**
	Sig. (bilateral)	,020	,104	,017	,000		,000
	N	106	106	106	106	106	106
Confianza en la prevención	Correlación de Pearson	-,169	,141	,223*	,644**	,661**	1
	Sig. (bilateral)	,084	,150	,022	,000	,000	
	N	106	106	106	106	106	106

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: El autor mediante Software SPSS V.25

En los resultados obtenidos en la Tabla 3. Se pueden observar 4 de las 7 dimensiones del cuestionario, se tomaron las que proporcionaban un valor de significancia. Así, la variable sociodemográfica edad mantiene una baja correlación inversa con la dimensión de prioridad de la seguridad indicando que a mayor edad es menor la prioridad por la seguridad; de la misma manera mantiene una correlación baja inversa con el aprendizaje colaborativo, es decir a mayor edad no se demuestra el interés por el mismo. Además, se puede apreciar que la variable sexo no interfiere en ninguna de las dimensiones. Lo que sí se puede apreciar son las correlaciones entre dimensiones, tal es el caso de Compromiso Colectivo con las siguientes:

Aprendizaje colaborativo (,559**) obteniendo una relación significativa, la cual se relaciona con la percepción de autoconfianza colectiva y en su esfuerzo por mantener condiciones seguras de trabajo.

Confianza en la prevención (,644**) obteniendo una relación significativa, siendo la más alta entre las dimensiones relacionadas, demostrando que el compromiso por su seguridad está ligado a la autoconfianza y el esfuerzo de mantener lugares seguros de trabajo.

Otra relación muy significativa es entre las dimensiones Aprendizaje Colaborativo y Confianza en la Prevención (,661**); demostrando que la autoconfianza y el esfuerzo de mantener lugares seguros de trabajo están relacionados con el respeto a las actividades preventivas.

Investigaciones afines con la percepción de la cultura de seguridad en el lugar de trabajo, demuestran lo que cada individuo desde su puesto de trabajo determina cómo una posibilidad de que una acción o condición puede amenazar su salud y seguridad.

En este trabajo se optó por correlacionar las variables sociodemográficas de edad y sexo, con las dimensiones de la cultura de seguridad: prioridad de la seguridad, justicia en la investigación (políticas de la empresa); y, compromiso colectivo, aprendizaje colaborativo, confianza en la prevención (actitudes colectivas).

Al comparar con resultados de un estudio realizado en el ámbito regional, en Colombia, por (Hernández Rodríguez, 2014) en un hospital de tercer nivel, se midió el clima de seguridad a través de la Percepción de los trabajadores, usando el cuestionario NOSACQ-50, encontrando similitud en los resultados referente a la debilidad del sistema entorno a la dimensión conciencia del riesgo y diferencia en la dimensión Confianza en la prevención, pues para ellos representa su fortaleza y en nuestro estudio nos encontramos en un nivel calculador.

Así, en otro estudio realizado en Colombia en el sector de hidrocarburos, realizado por (Ariza, et al., 2018) utilizando el NOSACQ-50, se evaluó la percepción de la seguridad a un grupo de 50 trabajadores, al comparar con los resultados del presente estudio se encontró similitud en la dimensión conciencia del riesgo, ya que si bien se percibe el riesgo por parte de los trabajadores, no se toma conciencia del mismo.

Otro estudio de ámbito internacional, realizado en España por el (Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2015), cuyo instrumento de medición fue el NOSACQ-50, participaron cinco empresas del sector de hostelería de Andalucía, se realizó un diagnóstico de la cultura de seguridad para dar a conocer la situación general y específica dentro de este sector. De la misma manera se encuentra similitud en la dimensión conciencia del riesgo, ya que para ellos es un aspecto a mejorar, a pesar que en esa dimensión se encuentran en un nivel calculador, los ítems 30 y 33 obtuvieron calificaciones correspondientes al nivel reactivo, al igual que en nuestro estudio, pero de forma general en esta dimensión. Su fortaleza es la dimensión Confianza en la prevención en un nivel generativo el más alto de la escala de Parker; mientras que para nosotros esta dimensión que es la mejor valorada se encuentra en un nivel Proactivo.

Al comparar los resultados con los estudios anteriores, se puede observar que los trabajadores tienen una mala percepción referente a la dimensión 5 Conciencia del riesgo, observando que sí perciben el riesgo pero no toman conciencia del mismo y su fortaleza radica en la dimensión 7 Confianza en la prevención.

Conclusiones

Por medio del resultado general de este estudio sobre la cultura de seguridad y la percepción de los trabajadores referente a la importancia de la seguridad dentro de la institución, se pudo dar a conocer que su percepción posee bajos indicadores (2,68) cayendo en el segundo nivel de la escala de Parker, nivel Reactivo, en el que solo se preocupan por la seguridad cuando ocurre un accidente, lo cual nos lleva a concluir que la cultura de seguridad no se encuentra implantada de una manera apropiada en su totalidad, poniendo de manifiesto la necesidad de incentivar un cambio cultural que fomente un entorno laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.

Este resultado lleva a pensar que el nivel de riesgo percibido por los trabajadores se debe a su poco cuestionamiento ya que no son capaces de asumir o rechazar toda acción insegura a la que se pueden exponer ya sea por exceso de trabajo o por apuro en el tiempo.

Es por esto que se debe fomentar la importancia de la cultura de seguridad, ya que de esta manera se fortalece y se mantiene un ambiente laboral seguro y de calidad para los trabajadores, pues un riesgo o accidente en el trabajo puede cambiar el entorno familiar y laboral del trabajador.

Con los resultados obtenidos en el presente trabajo se realiza una contribución, ya que se pudo determinar el nivel de cultura de seguridad y de esta manera el hospital pueda mejorar aplicando planes de acción que permitan mejorar la percepción de la cultura de seguridad de los trabajadores, evitando riesgos laborales.

Así como también para futuros estudios, sería conveniente analizar las diferentes dimensiones de la cultura de seguridad y evaluarla por cada servicio hospitalario, de esta manera se tendría una visión específica por área, permitiendo elaborar ciclos de mejora continua para su aplicación.

Referencias utilizadas

- Ariza. (2018). Evaluación de la percepción de la seguridad en trabajadores de una empresa del sector de gas natural. *Espacios*, 39(3).
- Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador 2008, Pub. L. No. Registro Oficial 449, 136 (2008). Ecuador. Retrieved from www.lexis.com.ec
- Asamblea Nacional. Código del Trabajo, I Boletín de la Oficina General del Trabajo § (2012). Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Código-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2016). Ley Orgánica de Servicio Público. *Registro Oficial Suplemento 294*, 1–58. Retrieved from http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_púb.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Ley orgánica de salud - Ecuador. *Plataforma Profesional de Investigación Jurídica*, 13. Retrieved from <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>
- BID. (2001). Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Retrieved February 21, 2020, from <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-América-Latina-y-el-Caribe-Análisis-temas-y-recomendaciones-de-política.pdf>
- Buchelli, L. (2015). Influencia de la cultura preventiva de riesgos laborales en los resultados empresariales. *FENOpinaonline*, 5.
- Corrigan. (2018). Human factors and safety culture: Challenges and opportunities for the port environment. *Safety Science*, (July 2017). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.03.008>
- Corrigan, S., Kay, A., Ryan, M., Ward, M. E., & Brazil, B. (2018). Human factors and safety culture: Challenges and opportunities for the port environment. *Safety Science*, (July 2017). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.03.008>
- Edwards, J. R. D., Davey, J., & Armstrong, K. (2013). Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*, 55, 70–80. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.01.004>
- Eeckelaert, L., Starren, A., van Scheppingen, A., Fox, D., & Bruck, C. (2011). *Occupational*

- Safety and Health culture assessment - A review of main approaches and selected tools.* (T. N. T. (EU-OSHA), Ed.), *European Agency for Safety and Health at Work*.
<https://doi.org/10.2802/53184>
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: Identifying the common features. *Safety Science*, 34(1–3), 177–192. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00012-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00012-6)
- Formación de seguridad laboral. (2018). Ecuador avanza hacia una cultura de seguridad y salud ocupacional. 24-05-2018. Retrieved from <http://www.seguridad-laboral.es/prl-en-latinoamerica/latinoamerica/ecuador-avanza-hacia-una-cultura-de-seguridad-y-salud-ocupacional>
- Gaibor, V. (2019). Incidencia de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el sector público ecuatoriano. Retrieved February 23, 2020, from [http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4670/1/Gaibor Garófalo Verónica Beatriz.pdf](http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4670/1/Gaibor%20Garofalo%20Veronica%20Beatriz.pdf)
- Galarza, J., & Uriona, C. (2012). Modelos de Madurez en los Datos de una Organización ; Caso de Estudio Universidad Católica Boliviana “ San Pablo ” Cochabamba Data Maturity Models in Organizations - Case Study. *Universidad Católica Boliviana “San Pablo” Cochabamba. ACTA NOVA*, 5, 462–476.
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety Climate in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 191–212.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414>
- Guldenmund, F. W. (2000). Blei's speak at google, 34. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00014-X](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X)
- Hernández & Barrera. (2018). Autoevaluación Del Sistema De Gestión Ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(2018).
<https://doi.org/https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Hernández Rodríguez, M. (2014). Percepción de los trabajadores acerca del sistema de seguridad y salud en el trabajo en un hospital de III nivel, Bogotá-Colombia. *Revista Universidad Del Rosario*.
- Hopkins, A. (2006). Studying organisational cultures and their effects on safety. *Safety Science*, 44(10), 875–889. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.05.005>
- IESS-ESRT. (2019). Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo - ESRT. Retrieved February 21, 2020, from http://sart.iess.gov.ec/SRGP/indicadores_ecuador.php#
- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. (2015). Diagnóstico de Cultura Preventiva en el Sector de la Hostelería de Andalucía. Retrieved from <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiapr1/sites/default/files/archivos/Diagnostico-Hosteleria-1.pdf>
- Isotools Excellence. (2018). ¿Cómo se crea una cultura de seguridad en América Latina? Retrieved February 23, 2020, from <https://www.isotools.org/2018/03/14/como-se-crea-una-cultura-de-seguridad-en-america-latina/>
- Jorge Hernando Molano VelandiaI & Nelcy Arévalo PinillaI. (2013). De la salud ocupacional a la

gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR*, 23(48), 21–31.
<https://doi.org/10.15446/innovar>

- Lardner y M. Fleming, R. (2002). *Strategies to promote safe behaviour as part of a health and safety management system. Health and Safety Executive Contract Research Report 430/2002, UK*. Retrieved from http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2002/crr02430.pdf
- Le Coze, J. C. (2019). How safety culture can make us think. *Safety Science*, 118(May), 221–229. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.026>
- Ministerio del Trabajo - MDT. (n.d.). Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved February 21, 2020, from <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). *Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura* (primera). Ginebra. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543632.pdf
- OIT. (s.f.-a). Metas de los ODS pertinentes vinculados con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Retrieved February 22, 2020, from https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/osh/WCMS_620646/lang--es/index.htm
- OIT. (s.f.-b). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. Retrieved February 21, 2020, from <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- Oliver, Tomás, & Cheyne. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 21(3), 253–268.
- Organización Mundial de la Salud - OMS. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. Retrieved February 24, 2020, from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Parker, D., Lawrie, M., & Hudson, P. (2006). A framework for understanding the development of organisational safety culture. *Safety Science*, 44(6), 551–562.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.10.004>
- Pidgeon, N. F. (1991). Safety Culture and Risk Management in Organizations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 22(1), 129–140. <https://doi.org/10.1177/0022022191221009>
- Swuste, P. (2008). WOS2006, regulatory issues, safety climate, culture, and management. *Safety Science*, 46(3), 345–348. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.07.002>
- Van der Haar, R., & Goelzer, B. (2001). La higiene ocupacional en América Latina: una guía para su desarrollo. *Organizacion Panamericana de La Salud*, 48. Retrieved from https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehhigiene.pdf
- van Nunen, K., Li, J., Reniers, G., & Ponnet, K. (2018). Bibliometric analysis of safety culture research. *Safety Science*, 108(August), 248–258. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.08.011>
- Wiegmann, D. A., Zhang, H., Von, T. L., Sharma, G., & Mitchell, A. (2009). The International Journal of Safety Culture: An Integrative Review. *The International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327108ijap1402>

Wiegmann et al. (2002). *Safety Culture : A review. Technical Report (ARL-02-3/FAA-02-2)*.

Zohar, D. (2003). Safety Climate : Conceptual and Measurement Issues. *American Psychological Association*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/10474-006> Handbook

ANEXO 1

Oficio de petición para realizar encuesta

REPUBLICA DEL ECUADOR

 **UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO** 

Vinces, 10 de abril de 2020

PARA: Dr. Fernando Plúas Arias
DIRECTOR DE HOSPITAL NICOLÁS COTTO INFANTE

De mis consideraciones:

Estimado, soy maestrante del programa de Administración Pública mención Desarrollo Institucional de la Universidad Estatal de Milagro UNEMI. La presente tiene como finalidad solicitarle lo siguiente:

Autorización para realizar una encuesta al personal que labora en el Hospital que usted dirige, tanto al personal administrativo y operativo, se trata del Cuestionario Nórdico de Cultura de Seguridad NOSACQ-50, para la evaluación de la cultura de seguridad/preventiva dentro de una institución, el cual mide dimensiones relacionadas con la gestión de la prevención por parte de la Dirección y actitudes colectivas.

La participación del personal de esta institución es parte de la muestra y consta en el diseño del proyecto de titulación, el cual se basa en un estudio acerca de la *Percepción de los trabajadores sobre los niveles de cultura de seguridad en un hospital público*.

El instrumento será enviado mediante un formulario vía correo electrónico, se contestará de forma voluntaria y se respetará la confidencialidad del encuestado, cabe mencionar que la información generada es para fines académicos, en este caso el proyecto final de titulación. Así como también en caso de requerir los resultados generales de esta encuesta se los presentará a la Dirección de este Hospital, para que puedan servir como análisis institucional.

Esperando su favorable aceptación quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,



Lcda. Piedad Sotomayor P.

Dirección: Cda. Universitaria Km. 1 1/2 vía Km. 26
Commutador: (04) 2974317 - (04) 2970881

VISIÓN
Ser una institución de educación superior pública, autónoma y permanente, de prestigio y prestigio, abierta a los cambios del permanente avance, bajo en la formación de profesionales.

MISIÓN
Es una institución de educación superior pública que forma profesionales de calidad mediante la enseñanza con calidad y la vinculación con la sociedad, a través de un modelo educativo.

www.unemi.edu.ec

ANEXO 2

Oficio de aceptación de encuesta

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

Vinces, 30 de abril de 2020

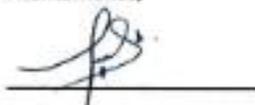
PARA: Lcda. Piedad Sotomayor Peralta

De mis consideraciones:

Revisada su solicitud para la aplicación de una encuesta al personal administrativo y operativo del hospital, mediante el Cuestionario Nórdico de Cultura de Seguridad NOSACQ-50, de su proyecto final *Percepción de los trabajadores sobre los niveles de cultura de seguridad en un hospital público*, enmarcado en el Programa de Maestría de Administración Pública mención Desarrollo Institucional de la Universidad Estatal de Milagro, autorizo a la Lcda. Piedad Sotomayor Peralta, maestrante de la Universidad antes mencionada a la realización de recolección de datos en este Hospital para su proyecto final de titulación.

La participación del personal, tal como lo indica su solicitud debe ser voluntaria y garantizar el anonimato. Así como también al finalizar su proyecto, deberá presentar los resultados a esta Dirección, para que de esta manera sirvan de base a la evaluación de la cultura preventiva en nuestro Hospital, garantizando el compromiso de respetar sus derechos de propiedad intelectual.

Atentamente,



Dr. Fernando Piñas Arias
DIRECTOR DE HOSPITAL NICOLÁS COTTO INFANTE



ANEXO 3

Ficha Técnica

A. NOMBRE:

Cuestionario Nórdico sobre seguridad en el trabajo

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad conocer la percepción acerca de la seguridad en su lugar de trabajo

C. AUTORES:

El cuestionario ha sido desarrollado por un grupo de trabajo nórdico de especialistas en el entorno de trabajo con el apoyo económico del Consejo de Ministros Nórdico.

D. ADMINISTRACIÓN:

Individual

E. DURACIÓN:

15 minutos aproximadamente

F. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Personal administrativo y de salud (profesionales e internos)

G. TÉCNICA:

Cuestionario

H. POBLACIÓN:

106 empleados (administrativos y de salud) e internos rotativos

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	De acuerdo
4	Muy de acuerdo

ANEXO 3

J. DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIÓN	ÍTEMS	CONCEPTO
Compromiso de la dirección	P1-P9	Compatibilización de los objetivos de producción con la seguridad, la efectiva de los riesgos y la información
Implicación de la dirección	P10-P16	Diseño de trabajo seguro, de fomento de la consulta y participación, de formación y capacitación en seguridad.
Trato justo	P17-P22	Investigación sistemática de accidentes e incidentes para buscar causas y no culpables
Compromiso colectivo	P23-P28	Implicación, cooperación y corresponsabilización de los trabajadores en relación con los objetivos de seguridad.
Conciencia de riesgo	P29-P35	Rechazo de actitudes de aceptación o minimización del riesgo de accidentes
Aprendizaje colectivo	P36-P43	Confianza en la capacidad colectiva y en el esfuerzo cooperativo por mantener unas condiciones de trabajo seguras.
Confianza en la prevención	P44-P50	Consideración positiva hacia las actividades preventivas.

ANEXO 4

El propósito de este cuestionario es conocer su impresión acerca de la seguridad en su lugar de trabajo. Sus respuestas se tratarán con privacidad, es oportuno mencionar que la encuesta es anónima y con fines educativos, motivo por el cual no representará ninguna repercusión en su trabajo.

Instrucciones:

Marcar su respuesta con una X. Si pone una X en el cuadro equivocado, rellene todo el cuadro y ponga una nueva X en el cuadro correcto.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
i. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Marcado correctamente
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Marca corregida

Ejemplo: Ponga solo una X para cada pregunta

He leído la introducción al cuestionario y me comprometo a completarlo bajo las condiciones descritas

 SÍ

INFORMACIÓN

N GENERAL

A. Rango de edad

De 20 a 25 años	<input type="checkbox"/>	años	De 36 a	<input type="checkbox"/>	40 años	De	<input type="checkbox"/>	51 a 55 años
De 26 a 30 años	<input type="checkbox"/>	años		<input type="checkbox"/>	De 41 a 45 años		<input type="checkbox"/>	De 56 a 60 años
De 31 a 35 adelante	<input type="checkbox"/>	años		<input type="checkbox"/>	De 45 a 50 años		<input type="checkbox"/>	De 60 en adelante

B. Usted es:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hombre	Mujer
--------------------------	--------------------------	--------	-------

C. ¿Es usted jefe o responsable de alguna unidad?

No Sí Cuál _____

ANEXO 4

D. ¿Cuál es su cargo?

PERSONAL DE SALUD

Médico Especialista
Médico General
Obstetrix/Obstetra
Enfermero/a
Laboratorista Clínico
Químico
Farmacéutico
Nutricionista
Tecnólogo Médico
Terapista
Respiratorio
Terapista Físico
Auxiliar de
Radiología
Auxiliar de
Enfermería
Auxiliar de
Laboratorio
Interno/a

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Unidad
Asistente
Auxiliar de farmacia
Auxiliar
administrativo de
salud
Auxiliar de
mantenimiento
Auxiliar de
alimentación
Chofer de
ambulancia

En la siguiente sección, por favor, describa como percibe que los gerentes y supervisores en este lugar de trabajo manejan la seguridad. Aunque algunas preguntas puedan parecer muy parecidas, por favor, contéstelas todas.

ANEXO 4

PREGUNTA	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
1. La dirección anima a los empleados a trabajar de acuerdo con las reglas de seguridad- incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La dirección se asegura de que todos reciban la información necesaria sobre seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La dirección hace la vista gorda cuando alguien es poco cuidadoso con la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La dirección valora la seguridad más que la producción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La dirección acepta que los empleados aquí se arriesguen cuando los tiempos de trabajo son ajustados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quienes trabajamos aquí tenemos confianza en la capacidad de la dirección para manejar la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La dirección se asegura de que todos los problemas de seguridad que se detectan durante las inspecciones son corregidos inmediatamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Cuando se detecta un riesgo, la dirección lo ignora y no hace nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 4

9. La dirección no tiene la capacidad de manejar la seguridad adecuadamente

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

10. La dirección se esfuerza para diseñar rutinas de seguridad que son significativas y que realmente funcionan

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

11. La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la seguridad en su trabajo

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

PREGUNTA

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
-------------------	---------------	------------	----------------

12. La dirección anima a los empleados aquí a participar en las decisiones que afectan su seguridad

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

13. La dirección nunca tiene en cuenta las sugerencias de los empleados sobre la seguridad

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

14. La dirección se esfuerza para que todo el mundo en el lugar de trabajo tenga un alto nivel de competencia respecto a la seguridad y los riesgos

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

15. La dirección nunca pide a los empleados sus opiniones antes de tomar decisiones sobre la seguridad

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

16. La dirección involucra a los empleados en las decisiones sobre la seguridad

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

17. La dirección recoge información precisa en las investigaciones sobre

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

ANEXO 4

accidentes				
18.El miedo a las sanciones (consecuencias negativas) de la dirección desanima a los empleados aquí de informar sobre hechos que casi han provocado accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.La dirección escucha atentamente a todos los que han estado involucrados en un accidente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.La dirección busca las causas, no a las personas culpables, cuando ocurre un accidente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.La dirección siempre culpa de los accidentes a los empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.La dirección se asegura de que todos y cada uno puedan influir en la seguridad en su trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En la siguiente sección, por favor, describa como percibe que los empleados en este lugar de trabajo manejan la seguridad

PREGUNTA	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
23. Quienes trabajamos aquí nos esforzamos conjuntamente en alcanzar un alto nivel de seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Quienes trabajamos aquí aceptamos conjuntamente la responsabilidad de asegurar que nuestro lugar de trabajo siempre esté ordenado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 4

25. A quienes trabajamos aquí no nos importa la seguridad de los demás

26. Quienes trabajamos aquí evitamos combatir los riesgos detectados

27. Quienes trabajamos aquí nos ayudamos mutuamente a trabajar seguros.

28. Quienes trabajamos aquí no aceptamos ninguna responsabilidad por la seguridad de los demás

29. Quienes trabajamos aquí vemos los riesgos como algo inevitable

30. Quienes trabajamos aquí consideramos los accidentes menores como una parte normal de nuestro trabajo diario

31. Quienes trabajamos aquí aceptamos los comportamientos de riesgo mientras no hayan accidentes

32. Quienes trabajamos aquí infringimos las reglas de seguridad para poder terminar el trabajo a tiempo

33. Quienes trabajamos aquí nunca aceptamos correr riesgos incluso cuando los tiempos de trabajo son ajustados

34. Quienes trabajamos aquí

ANEXO 4

consideramos que nuestro trabajo no es adecuado para los cobardes

PREGUNTA

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
35. Quienes trabajamos aquí aceptamos correr riesgos en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Quienes trabajamos aquí intentamos encontrar una solución si alguien nos indica un problema en la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Quienes trabajamos aquí nos sentimos seguros cuando trabajamos juntos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Quienes trabajamos aquí tenemos mucha confianza en nuestra mutua capacidad de garantizar la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. <i>Quienes trabajamos aquí aprendemos de nuestras experiencias para prevenir los accidentes</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Quienes trabajamos aquí tomamos muy en serio las opiniones y sugerencias de los demás sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Quienes trabajamos aquí raramente hablamos sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Quienes trabajamos aquí siempre hablamos de temas de seguridad cuando éstos surgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 4

43. Quienes trabajamos aquí podemos hablar libre y abiertamente sobre la seguridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Quienes trabajamos aquí consideramos que un buen representante de seguridad juega un papel importante en la prevención de accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad no influyen en la seguridad en absoluto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad es buena para prevenir accidentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PREGUNTA	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
47. Quienes trabajamos aquí consideramos que la planificación temprana de la seguridad no tiene sentido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Quienes trabajamos aquí consideramos que las revisiones de seguridad ayudan a detectar serios riesgos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Quienes trabajamos aquí consideramos que la formación en seguridad no tiene sentido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Quienes trabajamos aquí consideramos que es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO 4

importante que haya
objetivos de seguridad claros

Si desea ampliar alguna de sus respuestas, o tiene algún comentario sobre el estudio, puede escribirlo aquí. Comentarios:

Gracias por rellenar el cuestionario. Por favor, asegúrese de que ha marcado el cuadro en la portada indicando que da su consentimiento informado para

Fiabilidad del instrumento mediante Alfa de Cronbach

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,808	,813	50

Fuente: Elaborado por el autor mediante Software SPSS V. 25

Tabla 5.

ANEXO 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
>.9	Excelente
>.8	Bueno
>.7	Aceptable
>.6	Cuestionable
>.5	Pobre
<.5	Inaceptable

Nota: Tomado de George y Mallery (citado por Hernández y Barrera, 2018, pág.4)