

Proyecto de Titulación asociado al Programa de Investigación sobre Seguridad y salud en el trabajo.

Tema: El Valor de la percepción del trabajador en el marco de la gestión de seguridad y salud en el trabajo

TITULADO

Nombre: Franklin Cristóbal
Pacheco Fabara.
Fpacheco.sso@uisek.edu.ec

DIRECTOR

Nombre: Mg. Franz Paúl Guzmán
Galarza
Franz-guzman@uisek.edu.ec

Fecha: 14 de marzo de 2022

RESUMEN

Objetivo: El propósito de este estudio fue identificar el valor de la percepción del trabajador respecto a las demás partes interesadas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST). Para lo cual se empleó un **método:** exploratorio, descriptivo y comparativo, mediante el uso de una ficha de ordenamiento documental, la cual nos permitió encontrar **Resultados:** sobre los valores ponderados de las diferentes partes interesadas (stakeholders), los mismos que otorgaron prioridad a los sujetos de protección, sobre el accionar de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, contando con cuatro variables de decisión: Demanda de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, interés por la gestión de SST, participación en la gestión de SST y quienes son los receptores de la gestión de SST. **Conclusiones:** Este estudio nos permitió obtener un modelo para el cálculo del valor de la percepción de las partes interesadas de manera técnica y asertiva.

Palabras Clave: Partes interesadas, percepción del trabajador, gestión de seguridad y salud.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to identify the value of the worker's perception regarding other stakeholders in the management of occupational safety and health (GSST). For which a **method** was used: exploratory, descriptive and comparative, through the use of a document ordering form, which allowed us to find **results:** on the weighted values of the different interested parties (stakeholders), the same ones that gave priority to the subjects of protection, on the actions of occupational health and safety management, with four decision variables: Demand for occupational health and safety management, interest in OSH management, participation in OSH management and who are the recipients of OSH management. **Conclusions:** This study allowed us to obtain a model for calculating the value of the perception of the interested parties in a technical and assertive manner.

Keywords: Stakeholders, worker perception, health and safety management.



Introducción

En general los estudios de percepción se asocian a estrategias discretivas, generalmente en el marco de la “especulación” cualitativa, y sin que sea posible desarrollar propuestas técnicas e incluso matemáticas, que permitan valorar la percepción desde un eje comparativo.

Es usual que los sistemas de seguridad y salud de los trabajadores son estructuras rígidas que vienen a manifestar la existencia o inexistencia de ciertos mecanismos de actuación (lista de chequeo) en defensa de la seguridad y salud del trabajador, pero difícilmente se intenta conocer cuál es la percepción sobre esos mecanismos en el sentido de su utilización o simplemente si responden a las necesidades de la “población laboral” mucho más allá de lo que significa cumplir o no cumplir con la norma.

Si atendemos a los conceptos sociológicos generados por esta disciplina, ya Max Weber formula el análisis de las normas, definiendo la carencia de estas como “anomia” (Weber, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, 2009). Esta posición bastante mecanicista no logra entender lo que Montesquieu formuló con anterioridad, es decir ¿qué es el espíritu de la norma? (Weber, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, 2009) Las normas se interpretan en contexto, atendiendo claramente al sentido, espíritu y finalidad de la norma.

Al parecer en la actualidad no se contextualiza la norma y se aplica como un requerimiento administrativo, en esa tesitura, no tiene razón que los trabajadores puedan o deban participar en la seguridad y prevención de riesgos laborales ya que, al no considerar que la norma responde a un propósito fundamental que es la seguridad de los trabajadores, por lo cual se debe entender cada situación en contexto. No tomar en cuenta lo anterior, va contra el espíritu de la norma. Los actos que fueran en contra del espíritu de la norma, pero apegados a la letra no llegan a ser fraudulentos, pero si es reconocida como infracción y por tanto debe ser sancionada en rigor.

Todo lo anterior, para situar el posicionamiento del autor respecto a la temática que nos convoca. La percepción no puede ser considerada con una visualización arbitraria de los sujetos que tiene la posibilidad de identificar el objeto con ciertas características e incluso objetivando el mismo. La percepción es, el conjunto de mecanismos dentro de procesos de codificación de la realidad según el contexto, generando en el observador una particular estructuración mental que se formaliza según sus experiencias, vivencias e información del medio que le rodea. Es muy importante que la percepción se debe entender como un avance a la acción por lo que posibilita adelantarse al suceso. (es decir, lo que podría acontecer). Pero ello, muy alejado del concepto de premonición sobre una potencial amenaza a nuestra seguridad y salud. La percepción se enmarca en el campo de las actitudes (Thomas & Znaniecki, 2006). Cuando Znaniecki desarrolla los estudios sobre la percepción del campesino polaco, no se dirige a los dueños de las haciendas para entender la percepción de sus “trabajadores”, es más se centra en el campesino como objeto de observación.

En el campo de la SST, la percepción es; asumir en conciencia la interpretación del entorno, incluyendo los niveles de riesgo. Según (Gamarra Ramirez, 2014), el riesgo se reconoce cuando existe amenazas y ello es detectado por medio de la percepción y por tanto genera una actitud, que predispone a la acción, esta predisposición está en consonancia con el rol del sujeto.

Es por todo lo anterior, que, para el investigador, es muy importante el conocimiento y la “cosificación” de la percepción del trabajador, en el más puro estilo marxista, (Bilbao, 1993). Ya que es el trabajador por definición es el principal sujeto de protección en el campo de la seguridad y salud de los trabajadores.

El análisis del trabajo es inminentemente sociológico, y en esa perspectiva que debemos entender la percepción del trabajador a los sistemas de gestión que se orientan a su protección y calidad laboral. La sociología del trabajo tiene entre sus expositores una publicación necesaria para entender cuál es el prisma que orienta una corriente conceptual, nos referimos en primer lugar a la corriente española que está en manos de la Revista *Sociología del Trabajo*, publicación en donde el Dr. Juan José Castillo es uno de los referentes de esa propuesta conceptual y teórica española, muy ligada a la concepción sostenida por la teoría de la regulación francesa.

Pero la sociología del trabajo como escuela de pensamiento, independientemente del lugar de su génesis se ha distribuido en diferentes continentes, y uno de ellos es América Latina, con Enrique de la Garza Toledo, como uno de sus principales exponentes.

Cuando se habla de sociología del trabajo no se puede pasar por alto la teoría marxista de Braverman y Hayman (1974) (Ghiotto, 2015) No puede soslayarse la visión crítica, dado que es el marxismo el que define gran parte las categorías de análisis relacionadas con el trabajo. La generación de capital y las estrategias de multiplicar el mismo, mediante la explotación de los recursos humanos, tecnológicos y en la actualidad los recursos no renovables, señala la visión de pensamiento crítico como muy oportuno.

La perspectiva sociológica del trabajo como categoría de análisis nace en la posguerra y en un marco socioeconómico “decadente”, desde una perspectiva de desarrollo económico y en ningún caso cultural. Se trama su gestación, cuando se establece el concepto de Estados del Bienestar y la generación de un ambiente democratizador occidental, en un primer momento denominado “mundo del trabajo” (Naville, 1980). Los primeros estudios respecto al trabajo están relacionados básicamente a la rentabilidad y es posible que los primeros en desarrollar estrategias de corrección de la productividad mediante el mejoramiento de las condiciones laborales fuera, casi como una estrategia de aumentar las ganancias por medio de las mejoras de las condiciones laborales. Hay que señalar que Elton Mayo también generó críticas por muchos humanistas, que lo acusaron de adaptar el trabajador a las máquinas, cuando una escuela de relaciones humanas debería tener un comportamiento

absolutamente contrario. (Trahair & Zaleznik, 2005), (Hoopes, 2003)

Aunque las corrientes que luego derivarán en los que hoy denominamos como SST, no consideren estos elementos que para el autor son bases de una propuesta de mayor rigor como podría ser los actuales sistemas de seguridad y salud, Su génesis tiene que ver sin lugar a ninguna duda, con la reflexión teórica práctica del pensamiento sociológico.

Esto lo confirma uno de los ejes del pensamiento del trabajo como disciplina social, Everett Hughes (Hughes, 1958), confirma que el estudio de esta disciplina no se puede asumir como el traslado de la categoría sociológica a lo laboral o lo industrial. Ya que queda muy claro que la sociología del trabajo es más amplia que el desarrollo de la industria, aunque fuese en el proceso de desarrollo industrial, elementos de reflexión como lo fueron (en la industria automotriz, por ejemplo) las cadenas de montaje y son en la actualidad las "maquillas". Referente la cadena de montaje, base de las reflexiones, desarrolladas por el mismo (Mayo, 2003).

El análisis del trabajo se genera en una trilogía de interés al pensamiento sobre la temática el trabajo, que incluye EE. UU, Francia y Gran Bretaña, países que orientan sus estudios a un análisis dirigido a las personas que trabajan y en su; "que hacer" y el "cómo hacer". Es decir, las condiciones en las cuales los trabajadores desarrollan sus actividades, las mismas que en gran medida son monótonas y "alienantes", esto último desde la versión marxista de la alienación, entendida como; la pérdida de sentido de las razones por la cual, se desarrolla una actividad. Todo este camino teórico va destinado a entender el comportamiento derivado del trabajo en sus diferentes estamentos dentro de un proceso productivo de bienes o servicios. Es decir, inferir y/o explicar los comportamientos (Castillo Alonso, 2000).

Si bien este artículo no centra su atención en la sociología del trabajo es fundamental conocer los análisis previos, a lo que hoy podemos identificar como SST.

Por ejemplo, es en los años sesenta cuando se establece que la sociología del trabajo no debe abocarse exclusivamente a una rama industrial, sino que también a otros ámbitos como los servicios. (denominados los trabajos no industriales; primarios o terciarios). Con esta constancia operativa se pasa a la denominación de sociología "del trabajo", y ya no, de sociología "industrial",

En el año 1961 George Friedmann y Pierre Naville en su obra denominada; Tratado de Sociología del Trabajo, conceptualizan la disciplina como: *El estudio de colectividades humanas muy diversas por su tamaño, por sus funciones, que se constituyen para el trabajo, de las reacciones que ejercen sobre ellas, en los diversos planos, las actividades del trabajo constantemente remodeladas por el progreso técnico, de las relaciones externas, entre ellas, e internas, entre los individuos que las componen* (Friedmann y Naville, 1963: 7). En (Castillo Alonso, 2000).

Podemos hacer un análisis comparativo respecto a estos campos conceptuales con instrumentos concretos como la lista de verificación del Ministerio de Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2018). Instrumento que responde a un amplio concepto en el marco de la SST, pero a la vez adolece de una capacidad de síntesis que permitiera decodificar el concepto en ámbitos dimensiones. No obstante, esta herramienta nos permite confirmar que la construcción de la lista de verificación señalada no responde a un proceso de construcción conceptual, por el contrario, la investigación de referencia para este artículo desarrolla un proceso conceptual de permanente codificación que permite entender la gestión de la SST a través de 97 indicadores, 17 dimensiones y 5 ámbitos. Posibilitando un análisis exhaustivo en el comportamiento del denominado macro concepto.

La lista de verificación no deja de ser un constructo teórico, no por su valor conceptual, sino, por su lejanía con la realidad de sus participantes.

Todo lo anterior nos orienta a analizar desde un prisma sociológico tener un prisma sociológico del estudio de las SST, su gestión y sus derivaciones, ya que de igual manera que Sociología del Trabajo se orientó a "aterrizar" sus diferentes enfoques abstractos. El pensamiento de la Sociología del Trabajo fue una opción por generar categorías de análisis aplicables a la realidad de las relaciones industriales (tanto desde una perspectiva productiva como de servicios). Ello, es exactamente lo que mueve a los investigadores, que desarrollan el estudio: Hacia una estrategia de conocimiento evaluativo del proceso integral de SST, propuesta que intenta superar conceptual y metodológicamente un sistema mecánico que no refiere a contexto por tanto descontextualizado y que se nutre con ciertos indicadores cuyo valor es su presencia o su ausencia. Sin aportar el valor agregado que pueden generar la participación de todas las "partes interesadas" y principalmente quienes son o deben ser objeto de protección: los trabajadores.

En esta perspectiva, es interesante señalar algunas reflexiones conceptuales realizadas, en primer lugar, desde la psicología social podemos identificar que la percepción es base de la actitud y esta es parte constituyente de la acción, de tal forma que la medición de la percepción oriente a la actitud y está a las acciones de personas o de colectivos.

A principio del siglo pasado el fenomenólogo Husserl da inicio al empleo del término "actitud" de manera sistemática (1907) (Lambert, 2006) bajo la forma de un contraste entre dos actitudes radicalmente diferentes, la actitud natural y la actitud fenomenológica, la primera de acuerdo con una aprehensión de lo presentado sin más análisis, y la segunda en cuanto al desencadenamiento de varios factores que generan un fenómeno. A la base de lo dicho la actitud: Considerando la visión "heideggeriana", se puede manifestar que la percepción es la manera como la conciencia se abre primariamente al mundo y que todas las actitudes especiales son articulaciones y complicaciones de esa apertura fundamental. (Rabanaque, 2011).

Desde una perspectiva netamente lingüística, la percepción según la Real Academia Española (RAE) se refiere a los sentidos (sensaciones), que son el resultado de una impresión concreta construida por nuestros sentidos (RAE, 2021).

Ahora, cuando se intenta conocer sobre una percepción sobre un fenómeno concreto, es posible que las definiciones "enciclopédicas" quedan alejadas, por ejemplo, si queremos conocer sobre la percepción de seguridad y salud desde el punto de vista de los trabajadores, encontramos claros vacíos conceptuales y operacionales.

A finales del siglo pasado concretamente en el año 1993 el denominado Grupo de Estudio de Factores Humanos (ACSNI) definió la cultura de seguridad como "el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que pueden determinar el compromiso, el estilo y la competencia de la gestión de salud y seguridad de una organización del sistema", añadiendo que una cultura de seguridad tiene componentes psicológicos, conductuales y situacionales. El componente psicológico consta de valores compartidos, actitudes, percepciones y creencias que impulsan las decisiones y los comportamientos relacionados con la seguridad. (Yangho, Jungsun, & Mijin, 2016)

Si nos centramos en el campo de la SST, obviamente debe interesarnos el concepto asociado a riesgos. La percepción del riesgo se basa en el conocimiento (el saber) que tengamos acerca de esa situación que denominamos riesgo, y de acuerdo con la formalización mental individual o colectiva que tengamos, se variará nuestra actuación frente a los peligros o riesgos identificados. Si bien es cierto que la percepción del riesgo es una definición conceptual que varía no solo por contexto sino, por la interpretación que se haga en el contexto, lo que nos lleva a interpretaciones del sujeto. Por tanto, el gran desafío que se vislumbra desde seguridad y salud en el trabajo es lograr una cultura de prevención, donde la percepción del riesgo sin ser homogéneo responda a patrones de cierta unanimidad por parte de la población, las instituciones y empresas. (Herrán, 2014)

En este marco se acuñan términos como percepción preventiva, muy ligada a las actitudes entendida como, un conjunto de procesos de codificación a través de los cuales se genera en el observador una representación mental del medio que le rodea. (Herrán, 2014).

La percepción es parte de una característica actitudinal ya que, una actitud permite el adelantarse al suceso (Sánchez Bravo, Díaz Flores, Sanhuesa Henríquez, & Friz Carrillo, 2008). Determinar lo que puede ser una amenaza a nuestra seguridad y salud. Es tomar conciencia e interpretar el entorno, incluyendo los riesgos derivados del mismo. Es interesante articular un concepto claramente cualitativo, con un marco de interpretación cuantitativa, es eso lo que nos permite la percepción del riesgo, entendida como una modalidad de evaluación probabilística. Lo que se traduce en valorar la posibilidad de ejecución de un suceso amenazante se materialice. Por tanto, se traslade del plano latente al manifiesto.

Ello sumado a la valoración de las consecuencias para la salud del trabajador. (Carrasco, Toledo, & Hansen, 2018).

Por último, debemos señalar que cuando se habla de percepción, esta se debe referir a los diferentes estamentos que deben tener opinión sobre una cuestión específica, es decir sobre todas las partes involucradas en fenómenos, por ejemplo, en el caso de la educación superior, estas partes son: claramente, estudiantes, alumnos/as, directivos, y los entes rectores, sin duda la percepción que de cada uno tenga de la educación brindada tendrá un tamiz propio de su rol dentro de este "fenómeno". n (Lira i Morel, 2016).

En base los planteamientos expresados este estudio tiene como objetivo, identificar el valor de la percepción del trabajador respecto a las demás partes interesadas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se planteará de manera técnica y sustentada variables que permitan determinar el peso de la percepción del trabajador respecto de la GSST, considerando que es este el sujeto a proteger o quien es el beneficiario directo de la gestión técnica de prevención de los riesgos laborales. Así también se pretende plantear una matriz para la selección ponderada de las partes interesada (stakeholders).

Desarrollo

En el marco de la investigación de referencia desarrollada por APSSTEC y la UISEK: Hacia una estrategia de conocimiento evaluativo del proceso integral de SST y de los resultados de esta se ha formalizado un objetivo general se formula en función de, identificar el valor de la percepción del trabajador respecto a las demás partes interesadas en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST).

Lo expresado, permite al autor identificar que el asunto de la percepción en la seguridad y salud en el trabajo es un asunto no resuelto, aun cuando podamos referir al respecto que, si han existido y existen intentos, entre los cuales podemos mencionar. El cuestionario NOSACQ-50 es una herramienta de evaluación de percepción de seguridad del trabajo que permite realizar un diagnóstico del clima laboral, además de evaluar el grado de efectividad de las intervenciones preventivas, este a su vez, pudiendo reflejar la percepción de los trabajadores sobre el valor real de gestión de seguridad y salud en la organización. Este método desarrollado en el norte de Europa se basa en las teorías del clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, psicología. (Tamayo, Isabela, Juliana, Didier, & Rafael, 2018), no obstante, su trayectoria, es necesario señalar que su propuesta referida por uno de sus usuarios y portavoces, MC Mutual, España, es muy esquemática y no permite identificar cual es el proceso de generación ni de las 7 dimensiones, ni los 50 indicadores.

Lo anterior no quiere decir que el instrumento NOSACQ-50, no cumpla un papel en la problemática psicosocial, pero sin duda deja muchos vacíos metodológicos, en todo caso si bien es cierto que

la ciencia es acumulativa, es posible que esa estrategia es un paso dentro de la SST, pero que sin duda existe al menos otra propuesta que según el autor, concentra muchos elementos de mejora sobre esta histórica herramienta.

Es producto del conocimiento de otras estrategias destinadas también a la evaluación de la percepción cuando el equipo se formula los siguientes objetivos específicos, el primero de estos se centra en: constatar el valor de la percepción entre las partes interesadas en el marco de la evaluación de la Gestión en SST. En segundo lugar, se estableció como objetivo específico, cual es el planteamiento metodológico de Evaluar-T para la identificación de las partes interesadas y sus los criterios de ponderación. Se formuló un tercer objetivo específico fue conocer de forma operativa cómo funciona el análisis de la percepción de los trabajadores en un caso de operación concreta. Por último, se formuló un cuarto objetivo a fin de realizar una sencilla comparación entre Evaluar-T como sistema de evaluación integral, con el único cuestionario que formula el uso de la percepción como herramienta para evaluar en este caso exclusivamente el clima laboral, el NOSACQ-50.

Metodología:

La **metodología** para el logro de esos objetivos se centró en el análisis documental realizado por medio de la elaboración de una Ficha de Análisis Documental. Dando lugar a un estudio de carácter exploratorio, descriptivo y comparativo.

Para conseguir los propósitos mediante esta metodología, requirió una profunda investigación documental sobre algunas estrategias de evaluación en donde la percepción sea un centro de atención, de esa forma se ha podido confirmar que Evaluar-T es generada por un equipo de investigadores en el marco de la protección de la seguridad y salud del trabajo, en conjunto con investigadores internacionales, universidades de España y Portugal, que se interesan por identificar una propuesta operativa que permita evaluar la gestión de seguridad y salud de los trabajadores, que al momento al parecer se rige por una serie de normas que incluyen la existencia o inexistencia de ciertos indicadores. Sin valorar su comportamiento y menos la percepción de las partes interesadas de los mismos, en donde los trabajadores sin duda deben ser parte fundamental.

En esta perspectiva, el equipo de investigación desde diferentes disciplinas conforma un equipo de investigación operativo, liderado por la presidencia de la Asociación de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo Ecuador-APSSTEC y la Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano de la universidad UISEK, equipo que por medio de un proceso de conceptualización, decodificación y re-conceptualización, lo que se entiende en contexto como: Gestión de la SST, decodificando el macro concepto en ámbitos, dimensiones e indicadores, cuyo ordenamiento, deriva al denominado Instrumento Escalar, que responde a un sistema de afirmaciones a valorar en una escala de

-2 a +2, dando lugar, a una curva ideal (valores ideales esperados), curva que debe ser comparada con el comportamiento concreto de los indicadores (curva real). Índices y escalas (Chicaíza, 2015), (Montero, 2008), (Arellano Díaz, Rodríguez Cabrera, & Grillo Giannetto, 2013),

Instrumento que, aplicado de forma ponderada a los Stakeholders, permite por medio de: calificaciones, categorías y estándar, diseñar un Tablero de Control de la Gestión Integral de la seguridad y salud en el trabajo y, conocer, en toda su amplitud, el estado de situación percibido por las diferentes partes interesadas. Identificando el estado de situación de indicadores, dimensiones ámbitos y, en definitiva, calificando la Gestión en SST. Permitiendo en tiempo real, conocer, cuáles son los espacios críticos, tolerables o coincidentes y definir con efectividad, un programa de mejoras, el que, sumado a un programa de distribución de recursos humanos y económicos, dará lugar al mejoramiento de la gestión preventiva en la empresa evaluada.

Lo anterior que representa una visión global del modelo, debe ser analizada en sus particularidades, una de las cuales se centra en las partes interesadas. Así como el "instrumento NOSACQ-50", solo recibe la información de una parte de los participantes en la cadena de valor, para conocer el grado de satisfacción del puesto de trabajo, Evaluar-T, considera todas las partes interesadas (Stakeholders), y no tan solo eso pondera el peso de sus opiniones de acuerdo con las características de la entidad o empresa a evaluar. De la forma que a continuación podemos señalar que la síntesis de la propuesta metodológica se basa en considerar la percepción ponderada de las diferentes partes interesadas, sobre la gestión en SST.

Es importante señalar que en el mismo marco de la investigación (Sánchez, 2022) se estableció una matriz con 14 indicadores que facilitan entender con solo los elementos a la base de 3 instrumentos que se "supone" valoran gestión de SST, nos referimos a Evaluar-T, La Lista de verificación del Ministerio del Trabajo y el Cuestionario NOSACQ-50, en el análisis de la matriz los resultados fueron contundentes: De las 3 herramientas se constata la existencia de un proceso de investigación solo en Evaluar-T, también se señala que la única herramienta que tiene una propuesta de evaluación 360°, es el producto de la investigación de referencia. También se constata que la incorporación de las partes interesadas están debidamente ponderadas, solo en el caso de Evaluar-T. Sobre este somero análisis pensamos que se debe ahondar en Evaluar-T a fin de confirmar o no, las apreciaciones de (Sánchez, 2022).

La grafica siguiente nos ofrece como el modelo identifica las partes interesadas de forma genérica y como se plantea incógnitas sobre cuál podría ser el peso de cada parte en la opinión general. Como se observa es evidente que dentro del proceso de construcción se plantean dudas y son estas dudas las que permite a los investigadores enfrentar las disyuntivas e intentar diseñar la matriz, que con la lógica científica permita resolver todas esas

preguntas de investigación que se dan en todo proceso de construcción de conocimiento.

Como podemos observar se identifican 7 partes interesadas o Stakeholders, las que según la lógica podrían participar en un proceso de evaluación de la gestión de la SST, pero, desconociendo que peso se le debe otorgar a cada uno. Es evidente que una empresa minera, por ejemplo, debe considerar a la comunidad, pero seguramente una empresa financiera, la comunidad o el entorno no tiene gran importancia en su giro de negocio.

Identificamos dos tipos de partes interesadas, las interna que se traducen en: Directivos, trabajadores, prevencionistas y subcontratistas, además de partes externas como: clientes, comunidad y los entes de control.

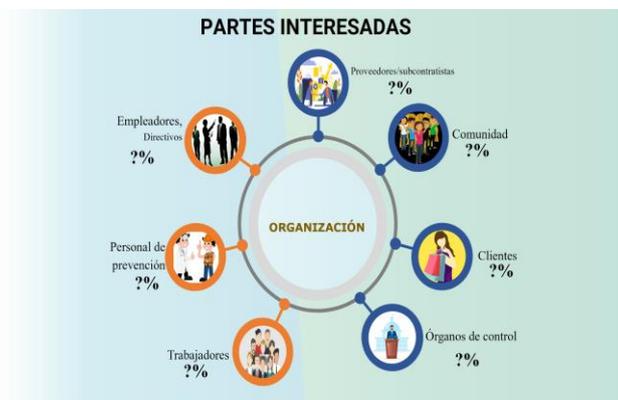


Figura 1. Partes interesadas internas y externas
Fuente: Los autores

En el análisis sobre: “partes interesadas”, en cualquier proceso de orden sistémico, la atención a las partes debe ser un asunto de vital importancia a fin de poder entender cuál es el rol y el “peso” de cada una de las partes, si bien ello se ha desarrollado con cierta prolijidad en el mundo de los negocios, el análisis permite ampliar el campo de acción para reconocer cual es el valor de los *Stakeholders* en cualquier “empresa” que identifique una cadena de valor.

En el caso de la seguridad y salud en el trabajo (SST), entendido como sistemas de acción y gestión, tampoco es muy alejado a la realidad el pensar en desarrollar una propuesta que permita identificar de acuerdo a ciertas variables como puede ser: el tipo de empresa, vale decir su giro de negocio, el área de desarrollo, el tamaño entre otras variables o factores que harán que las partes interesadas definan sus responsabilidades y pesos que cada una debería tener en la gestión SST.

A fin de contar con un mecanismo nada discrecional para dar “peso” a cada una de las partes que tienen interés en la GSST, es necesaria la elaboración de una propuesta que permita definir las funciones de cada una de las partes interesadas hacia la construcción de una matriz que permita por medio de la introducción de datos específicos decantar las ponderaciones que

a cada parte le debiera corresponder.

El análisis de las partes interesadas en el marco de la GSST, tiene que involucrar a todos los eslabones de la cadena de valor que tenga que ver con la seguridad y salud en el trabajo, así por ejemplo y en forma principal, a los que son objeto de esa seguridad de salud en el trabajo, queremos decir, *los trabajadores*. Sin lugar a duda y más allá de que sea una entidad privada o pública, la SST tiene relación con la directiva de la organización es decir con los directores, dueños o empleadores. Dentro de la organización debe existir personal de prevención, es decir el personal especializado que este velando por la aplicación de los mecanismos de seguridad y salud en el trabajo: *Personal preventivo*.

En una propuesta laboral existen servicios o la adquisición de productos que se tercerizan o se contratan por su grado de especialización quienes son los que dan los insumos o prestan los servicios necesarios para el desempeño de la actividad operativa, por tanto, es una parte interesada primordial dentro del engranaje la GSST, *Subcontratistas y proveedores*. Así mismo se debe señalar que los productos y/o los servicios deben dirigirse a un estamento que adquieren o acceden a los mismos. Siendo parte de la cadena de valor deben estar también incorporados desde la perspectiva del consumo, hablamos de: *Clientes, consumidores*. Pero en muchos casos la producción o servicios se realizan o entregan en sitios remotos alejados a las grandes urbes, donde la *comunidad* juega un papel preponderante pues las acciones de la empresa afectan a los actores locales y esta debe permitir su accionar por el posible daño que pueda provocar al medio ambiente, o por el interés en conocer que su gente labora en sitios sanos y seguros, que no afecten a su salud y bienestar. Por último, identificamos a los entes rectores que deben asegurar el cumplimiento de la ley y por tanto ellos también deben tener participación nos referimos al: *Los organismos de control del Estado*.

Tabla. 1. Partes interesadas

Partes interesadas	
1.	Trabajadores
2.	Directivos
3.	Personal preventivo
4.	Proveedores/Subcontratistas
5.	Clientes/consumidores
6.	Comunidad (entorno)
7.	Estado (órganos de control en SST)

Fuente: Los autores

Lo expresado es muy lógico, pero, lo interesante es como de articulan en la acción concreta cada una de estas partes. Según algunos autores. Dentro de una cadena de valor, cualquiera sea la posición de las personas, ellas evalúan las posiciones de los otros sobre un tema determinado. de manera de conocer cuáles son las expectativas que general el “eslabón”, como una forma de valorar el nivel de responsabilidad de los otros para un mismo fin, y estar en condiciones de valorar a futuro. El análisis de las partes

interesadas es un enfoque de distribución de responsabilidades. Es un enfoque sistémico para entender procesos a través de la identificación de los actores claves y periféricos de un sistema, y la evaluación de sus respectivos intereses e influencias para el logro de los objetivos institucionales. La reflexión analítica de las partes interesadas resulta extremadamente necesaria para la evaluación de una situación determinada que permita estar en condiciones de una toma de decisiones conjunta de las partes considerando el valor o poder de cada parte, que tiene por esencia intereses diferenciados. Ello principalmente si contamos recursos y necesidades las que deben reflejarse en el análisis de forma; equilibradas mediante procesos apropiados (Suárez, Rosa, Aldás, & Valeria, 2014). (Mayers, 2005)

De acuerdo con lo expresado, en el caso de evaluación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se debe considerar y mensurar los niveles de responsabilidad en desarrollo de las acciones que conlleven a la resolución de los propósitos de la organización, es decir: *Participación en la gestión*. Por otra parte, de los diferentes actores conocer cuál es su grado de participación en la exigencia de que se apliquen los mecanismos de SST, en ese caso estamos refiriéndonos que dentro de la cadena de valor existen diferentes estados de; *Demanda de la Gestión*. Por otra parte, es necesario identificar entre los actores señalados cual o qué tipo de interés tienen en la propuesta de objetivos de la organización, ya que, como partes con diferentes proporciones de responsabilidad, con seguridad tendrá, diferentes: *Intereses sobre la gestión*.

Es importante identificar si las partes interesadas son destinatarias o receptores de los productos o servicios que genera la gestión de seguridad y salud en el trabajo de organización. *Destinatarios de la gestión*.

Para efectos operativos estos valores son referenciales y podrá realizarse pequeñas variaciones de acuerdo con el tipo de empresas que implicará variables tales como: *Giro de negocio, Tamaño y Área o zona de operaciones*. La matriz de identificación de las partes interesadas propuesta por Evaluar-T, como se puede observar, considera todos los actores que pudieran estar dentro de una propuesta empresarial o institucional y asigna un peso en función del grado de participación en la GSST, permitiéndonos encontrar el valor ponderado, respecto a las funciones de cada una de las partes interesadas que intervienen en la gestión de seguridad y salud en trabajo. Independientemente del "Giro de negocio", está claro que el interés mayoritario de la gestión de la SST está en manos de los trabajadores, del personal de prevención, subcontratistas o proveedores. La propuesta indica que cada empresa con el equipo Evaluar-T, realizara la selección de las partes interesadas y funciones, en todos los casos. Así también, esta matriz posibilita una forma valida y confiable que el equipo de operadores que la gestiona no pueda intervenir en las ponderaciones finales, ya que las mismas se ejecutan de manera conjunta con la representación (staff) de la empresa y el equipo técnico de Evaluar-T.

Tabla 2. Matriz de ponderación de partes interesadas

PARTES INTERESADAS/ACTORES	Participación GSS T (P)	Demanda GSS T (D)	Interés en GSS T (I)	Receptor GSS T (R)	Importancia 1-10 (F)	Valor (V)
Trabajadores	X	x	x	x	10	40
Directivos		x	x		5	10
Prevencionistas	X	x	x		7,5	22,5
Proveedores/S	X		x	x	7,5	22,5
Clientes			x		2,5	2,5
Comunidad			x		2,5	2,5
Estado		x	x		5	10
						11
						0

Fuente: Los autores EvaluarT 2022

Nota: El valor de cada X corresponde a dividir la puntuación de 10 sobre el número de variables que en este caso son 4, otorgando un valor de 2,5 por cada variable

En la siguiente figura se expresa de manera gráfica el peso de cada uno de los stakeholders, pudiendo visualizar que la matriz planteada nos permite obtener una ponderación acorde con la necesidad, dando mayor peso a la percepción del trabajador tanto propio como subcontratado, pues la gestión de seguridad y salud en el trabajo, gira en torno a ellos como se muestra a continuación

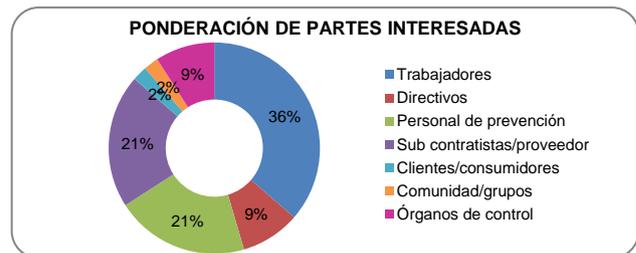


Figura 2. Ponderación de las 7 partes interesadas internas y externas

Fuente: Los autores

Resultados

De acuerdo con los propósitos de este artículo que forma parte de una investigación de mayor amplitud, se cuenta con los siguientes resultados:

1. Se ha podido constatar el valor que tiene la percepción (factor claramente cualitativo) desde un punto de vista cuantitativo. Otorgando por criterios objetivos la máxima ponderación a la opinión a quienes son el sujeto de protección o el sujeto de la acción de la GSST, los trabajadores.

2. Se ha podido elaborar un proceso de técnico valido y confiable, para la formalización ponderada de las partes interesadas en los procesos de gestión de la SST, mediante la propuesta de 4 variables: Participación en GSST, Demanda de GSST, Interés por la GSST y Receptores de la GSST.
3. Se Generó una matriz dinámica que permite la selección y ponderación automática de los stakeholders en la GSST, descrita en apartados anteriores.
4. Evaluar-T consta con capacidades técnicas y metodológicas de aplicación y análisis con la capacidad de evaluar de forma integral la gestión de SST.

Como hemos referido Evaluar-T es respuesta de un proceso conceptual que permite obtener una medición muy apegada a la actitud de los Stakeholders y ello está claro en el proceso de elaboración del instrumento se contempló que los indicadores de validez y confiabilidad sean de máximo rigor, a continuación, podemos evaluar los siguientes resultados:

- Evaluar-T en cuanto a su matriz de ponderación de las partes interesadas privilegia al objeto de protección por esencia, al trabajador.
- El modelo Evaluar-T, ha estructurado de manera sistémica 97 indicadores en 17 dimensiones y 5 ámbitos que miden con efectividad la percepción de los stakeholders respecto a la GSST.
- La propuesta metodológica Evaluar-T, al elaborar indicadores de acuerdo con los niveles más sencillos de comprensión, está en capacidad de que los trabajadores estén en una misma situación de valoración de los asuntos cercanos, que un profesional o un directivo.
- La propuesta de Evaluar-T es haber generado un instrumento de gran sensibilidad, por cuanto su medición responde a la valoración matemática de las percepciones de las partes interesadas en la GSST y estas muchas veces responden a otros parámetros, muy lejos de "nuestra lógica" pero absolutamente cerca de la realidad. Y para fundamentar lo anterior, pero sobre todo este cuarto resultado entregamos en análisis de un indicador el I- 032 en 3 de los 7 Stakeholders, en un caso real.

Este breve análisis nos permite entender la gran posibilidad que este sistema tiene para la evaluación de la gestión de SST desde un plano angular de 360°

Debemos señalar que Evaluar-T se puso a prueba con la evaluación de una empresa de exploración minera de más de 500 trabajadores, en donde se aplicaron los instrumento de percepción a 180 trabajadores, 30 prevencionistas y 10 directivos, además de 10 dirigentes líderes comunitarios. Siendo los resultados muy satisfactorios en general en cuanto a cómo se gestiona la seguridad y salud ocupacional, no obstante, existieron dos dimensiones que fueron particularmente interesantes por los datos que arrojaron, existiendo una clara coincidencia entre la visión crítica entre los Stakeholders.

En la figura 1. podemos visualizar que los trabajadores tienen una

opinión respecto al ambiente laboral muy precisa, dimensión que cuenta con 6 indicadores.

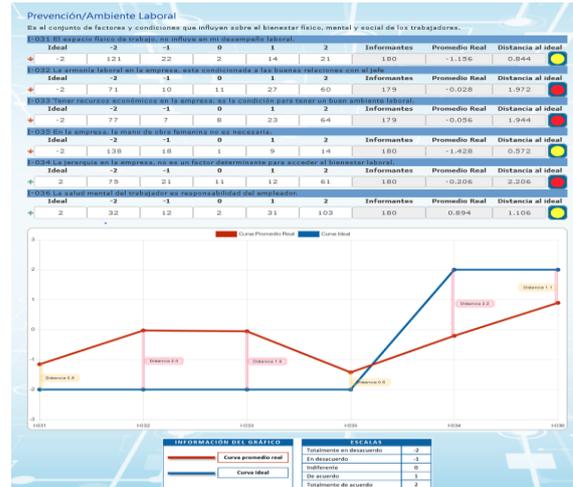


Figura 3. Tablero de control y seguimiento de GSST-Trabajadores
Fuente: Software EvaluarT

Si analizamos los datos podemos identificar que los trabajadores son muy críticos en 3 de los seis indicadores que tienen el semáforo rojo

Existe un primer indicador que asocia que la armonía laboral está en función de la "cercanía" o "lejanía" que se tenga con quién detente el poder es el indicador 032, como se observa en el gráfico adjunto a la figura, ese indicador tiene una distancia de casi 2.0 respecto al valor ideal. Es decir, se asocia el ambiente laboral a la cercanía o lejanía con la dirección asunto que es claramente negativo.

Si consideramos la figura siguiente y nos centramos sobre el mismo indicador tiene una opinión aún más crítica. Ya que la distancia con el valor ideal es de 2.5, ello nos permite deducir que esta visión crítica se puede reflejar por los índices de validez y confiabilidad del instrumento.



Figura 4. Tablero de control y seguimiento de GSST-Directivos
Fuente: Software EvaluarT

La curva del I-032 se refleja en la gráfica más pronunciada que los mismos trabajadores, pero son los prevencionistas los que presentan una percepción más crítica, como se observa en la figura siguiente.



Figura 5. Tablero de control y seguimiento de GSST-Prevencionistas
Fuente: Software EvaluarT

Como se observa la distancia que manifiesta el I032 respecto a la armonía laboral, es muy criticada por cuanto la distancia del valor esperado se acerca a los 3 dígitos sobre 4.

Conclusiones:

1. Evaluar-T es una herramienta que utilizada, desde la administración empresarial, permitirá mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y por su intermedio disminuir tanto riesgos como manifestaciones de accidentes.
2. Evaluar-T al considerar mediante una distribución matemática y ponderada de las diferentes partes interesadas, posibilita que la percepción de los trabajadores se convierta en un dato relevante dentro de todos los stakeholders participantes en la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
3. Se Implementó 4 variables de selección y peso para las partes interesadas en la gestión de SST
4. Se plantea una matriz con las variables para la decisión de selección y ponderación de las partes interesadas.
5. Por último, como parte del equipo de investigación pienso que la experiencia deja una conclusión muy importante en el

marco de la función educativa de la UISEK, al apoyar propuestas de desarrollo científico, a la cual se le ha otorgado el apoyo institucional, Esa conclusión es quizás la más importante ya que significa un claro cambio de rumbo entre la universidad escolástica, y la universidad como centro de pensamiento reflexión e innovación.

Referencias bibliográficas

- Arellano Díaz, J., Rodríguez Cabrera, R. A., & Grillo Giannetto, M. (2013). *Salud en el trabajo y seguridad industrial* (Primera ed.). Mexico: Alfaomega Grupo Editor. Recuperado el 2022, de https://www.academia.edu/41540111/Salud_en_el_trabajo_y_Seguridad_Industrial_Javier_Arellano_D%C3%ADaz
- Bilbao, A. (1993). *Obreros y ciudadanos: La desestructuración de la clase obrera*. Madrid: Trotta.
- Carrasco, R. J., Toledo, R. D., & Hansen, O. S. (2018). Percepción y actitudes hacia la investigación científica. *DIALNET*, 5(2), 101-109. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6566335>
- Castillo Alonso, J. (2000). La sociología del trabajo hoy la genealogía de un paradigma. D.F., Mexico. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fprints.ucm.es%2Fid%2Fprint%2F59435%2F1%2F1La%2520sociolog%25C3%25ADa%2520del%2520trabajo%2520hoy_%2520la%2520genealog%25C3%25ADa%2520de%2520un%2520paradigma%2520_%2520
- Chicaiza, J. A. (7 de 9 de 2015). *SCRIBD*. Obtenido de Índices, Escalas y Tipologías - Capítulo 7: <https://www.scribd.com/document/279578740/Indices-Escalas-y-Tipologias-Capitulo-7>
- Duarte, D. J. (2003). Ambientes de aprendizaje: Una Aproximación Conceptual. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*(29), 97-113. Obtenido de Estudios pedagógicos: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052003000100007>
- Gamarra Ramirez, H. (21 de 10 de 2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas*. Obtenido de PUCP: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5650>
- Ghiotto, L. (marzo-agosto de 2015). ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo el Volcán*, 15(22), 267-294. Recuperado el 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28642148015>
- Guzmán, F. (2021). *Poyectos de investigación UISEK*. Quito.
- Herrán, G. J. (13 de 4 de 2014). Riesgo y percepción. Una mirada crítica. *Prevención integral*. Obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/04/13/riesgo-percepcion-mirada-critica>
- Hoopes, J. (2003). *False prophets: The gurus who created modern management and why their ideas are bad for business today*. United States: Perseus Publishing. Obtenido de

- https://www.academia.edu/10690116/buku_False_Prophets_The_Gurus_Who_Created_Modern_Management_and_Why_Their_Ideas_Are_Bad_for_Business_Today_353p
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*.
- Lambert, C. (Diciembre de 2006). Edmund Husserl: la idea de la fenomenología (1). (F. C. Filosóficas, Ed.) *Teología y Vida*, XLVII(4), 517-529. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0049-34492006000300008>
- Lira i Morel, R. (2016). Diseño y Seguimiento del Proceso de Investigación. *Universidad Politécnica de Nicaragua, (UPOLI)*.
- Lira i Morel, R. (2018). La evaluación integral: Una constatación de aprendizaje y competencias de los diferentes actores educativos. *Ciencias de Seguridad y Defensa*, III(4).
- Mayers, J. (Marzo de 2005). Análisis del poder de las partes interesadas. *POWER TOOLS*, 1-29. Recuperado el 2022, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fpolicy-powertools.org%2Ftools%2Funderstanding%2Fdocs%2Fstakeholder_power_tool_spanish.pdf&clen=261937&chunk=true
- Mayo, E. (2003). *Los problemas humanos de una civilización industrial* (Primera ed.). Londres: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9780203487273>
- Ministerio del Trabajo, M. (11 de 2018). Guía Metodológica para la Medición y Evaluación de la Percepción de la Calidad de los Servicios Públicos . Quito, Ecuador. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.gobiernoelectronico.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F08%2FGu%25C3%25ADa-Metodol%25C3%25B3gica-para-la-Evaluaci%25C3%25B3n-y-Medici%25C3%25B3n-de-la-Percepci%25C>
- Montero, R. E. (2008). Escalas o índices para la Medición de constructos: El Dilema de Analista de Datos. *Repositorio Kérwá*(6), 17-26. Obtenido de *Avances en Medición*: <https://hdl.handle.net/10669/82820>
- Naville, P. (1980). Quest-Ce Que La Qualification Du Travail. *L'Année sociologique*, 30, 497-503. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/27889195>
- Rabanaque, L. R. (2011). Actitud natural y actitud fenomenológica. 229-230. Recuperado el 2022, de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/4637>
- RAE, R. A. (2021). *Diccionario de la lengua española*, 23.5 en línea. Recuperado el 2022, de Edición del Tricentenario; 23.ª ed.: <https://dle.rae.es/percepci%C3%B3n?m=form>
- Sánchez. (2022). Propuesta conceptual del proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Sánchez Bravo, A., Díaz Flores, C., Sanhuesa Henríquez, S., & Friz Carrillo, M. (2008). Percepciones y Actitudes de los Ectudiantes de Pedagogía, hacia la Inclusión Educativa. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 34(2), 169-178. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052008000200010>
- Suárez, E., Rosa, T., Aldás, O., & Valeria, E. (2014). *Universidad Central del Ecuador*. Recuperado el 2022, de Repositorio Digital : <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3701>
- Tamayo, J., Isabela, M. R., Juliana, G. G., Didier, F. C., & Rafael, E. (22 de 10 de 2018). *Universidad CES*. Obtenido de REDICES: <http://hdl.handle.net/10946/4185>
- Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (2006). *El campesino polaco en Europa y en America* (Vol. III). Madrid, España: Boletín Oficial del Estado.
- Trahair, R. C., & Zaleznik, A. (2005). *Elton Mayo: The Humanist Temper*. Routledge.
- Weber, M. (2009). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Reus.
- Weber, M. (2009). La ética protestante y el espíritu del capitalismo . *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (págs. 1-286). Reus.
- Yangho, K., Jungsun, P., & Mijin, P. (6 de 2016). *Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice*, 7. Obtenido de Safety and health at work: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.02.002>