



Informe Técnico Final

Proyecto Recomendaciones para prevención de accidentes en desplazamientos operacionales y de trayecto graves y fatales con participación de vehículos, según percepción de trabajadores/as y sindicalistas, del servicio y comercio en transporte, comunicaciones y retail

260-2020

Fundación Instituto de Estudios Laborales -FIEL-

Loreto Riquelme, investigadora principal; Francisca Pizarro, investigadora alterna; Martin Oyarzo, coinvestigador y Tamara Muñoz, coinvestigadora

Mayo, 2022

Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2020 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile) y fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad, con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Resumen Ejecutivo

El presente estudio buscó conocer y analizar las percepciones y experiencias de trabajadores/as y sindicalistas sobre accidentes en desplazamiento y de trayectos graves y fatales con participación de vehículos en los sectores de servicios y comercio, especialmente en transporte, comunicaciones y retail de la RM para elaborar recomendaciones para la prevención.

Los hallazgos de la investigación identifican una serie de elementos que impactan en la accidentabilidad, según las experiencias y percepciones de los actores involucrados. Entre éstos se encuentran: inequidades de género, ocupación y nivel educacional, ambiente biopsicosocial y físico en los lugares de trabajo; relaciones institucionales y ejercicio del liderazgo; además de las condiciones del clima de seguridad y la cultura organizacional. Se identifica la relevancia de generar instancias de participación que consideren los saberes y experiencias de los/as trabajadores/as para la formulación y ejecución de medidas preventivas.

A partir de las conclusiones, y del análisis realizado, se plantean una serie de recomendaciones entre las cuales se encuentran el robustecimiento de una Política de Gobernanza y Dialogo Social Bipartito y Tripartito, el Fortalecimiento de la Gestión Estratégica Organizacional y Gestión de personas y el Rediseño del Marco Legal en Materia de Accidentabilidad, entre otras.

Índice

1.- Introducción	4
2.- Antecedentes y Problemática	4
2.1.- Estadísticas de Accidentabilidad de Trayecto en Chile y RM	5
2.2.- Estadísticas de Accidentabilidad en Transporte, Comunicaciones y Retail en Chile	7
2.3.- Contextualización del Transporte, Comunicaciones y Retail en Chile	10
2.4.- Trabajadores/as del Transporte, Comunicación y Retail en Chile	11
2.6.- Estado del Arte	14
3.- Marco Teórico	22
3.1.- Hacia una Mirada desde la Desigualdad Socioeconómica	22
3.2.- Una Aproximación en torno a la Percepción de los Riesgos	24
3.3.- Sobre la Relevancia de la Participación Sindical	27
4.- Marco Metodológico	30
4.1.- Pregunta de Investigación	30
4.2.- Objetivo General	30
4.3.- Objetivos Específicos	30
4.4.- Diseño Metodológico	34
5.- Análisis de Resultados	35
5.1.- Dimensión Desigualdad	35
5.2.- Dimensión Percepción	43
5.3.- Dimensión Participación	54
6.- Recomendaciones Finales para la Prevención de Accidentes en Desplazamiento y de Trayecto Graves y Fatales con Participación de Vehículos	61
6.1.- Robustecimiento de una Política de Gobernanza y Diálogo Social Bipartito y Tripartito para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos	61
6.2.- Fortalecimiento de la Gestión Estratégica Organizacional al Interior de las Empresas para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos	62
6.3.- Fortalecimiento de la Gestión de Desarrollo de Personas para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos	63
6.4.- Rediseño del Marco Legal en Materia de Accidentabilidad para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos	65
6.5.- Estrategia Comunicacional para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos	65
7.- Conclusiones	65
8.- Referencias	68

1.- Introducción

En la literatura actual, existen escasos estudios de carácter cualitativo respecto a la percepción de los/as trabajadores/as en torno a los accidentes de trayecto y desplazamiento operacionales con vehículos. La presente investigación, busca dar cuenta de las percepciones y experiencias de estos/as actores, tomando como referentes teóricos los principios de la desigualdad, la percepción subjetiva y la participación, analizando los diversos factores que influyen en la ocurrencia de la accidentabilidad de trayecto y desplazamiento.

Para la indagación, se realizaron entrevistas exploratorias, entrevistas en profundidad y grupos de discusión, que permitieron conocer y sistematizar los puntos de vista de los/as trabajadores/as. Tomando en consideración el análisis llevado a cabo, ha sido posible identificar elementos que influyen en la causalidad de los accidentes de trayectos y en desplazamiento operacionales tales como: las inequidades de género, la ocupación y nivel educacional de las/os trabajadores/as, las relaciones institucionales, el ejercicio del liderazgo en el trabajo, el clima de seguridad y la cultura organizacional. Asimismo, desde la narrativa de los/as trabajadores/as, se co - construyeron recomendaciones para la prevención, las que fueron analizadas por un panel de expertos/as.

El informe se estructura con un primer apartado, en el cual se presentan los antecedentes y problemática de la investigación, considerando la revisión del estado del arte en la materia. Una segunda parte, comprende el marco teórico y una tercera la metodología utilizada en la investigación. Para, posteriormente, en un cuarto apartado dar cuenta de los principales hallazgos del estudio. Luego, se exponen las recomendaciones que se elaboraron a partir del discurso de los/as trabajadores/as, las que consideran las sugerencias planteadas por el panel de expertos. Finalmente, se extienden las principales conclusiones de la investigación.

2.- Antecedentes y Problemática

De acuerdo el inciso primero del Artículo 5° de la Ley N°16.744, la definición¹ de **accidentes de trayecto** se refiere aquellos accidentes de ida o de regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo y aquellos que ocurren en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Se consideran aquellos eventos que ocurren en el tránsito directo, vale decir, si hay un problema de desvío del trayecto habitual, no se considera como accidente de trayecto². El trayecto puede entenderse ya sea caminando, en medios de locomoción, automóviles particulares como proporcionados por el empleador, bicicleta y servicios de locomoción colectiva.

En cuanto los **accidentes de trayecto graves**, se refieren a aquellos en donde está en situación de riesgo la vida de los/as trabajadores/as y **accidentes de trayectos fatales**, tienen relación cuando el accidente provoca la muerte de forma inmediata o bien como consecuencia del accidente.

¹ Información extraída de Ley 16.744, Artículo 5 - Ley 16.744.

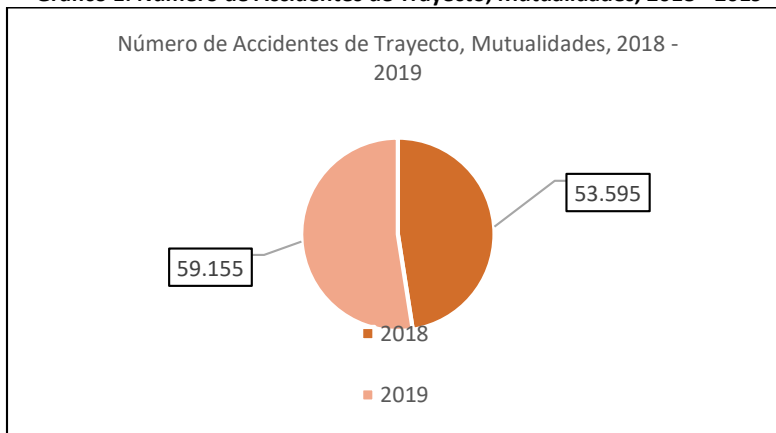
² Información extraída de <https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Paginas/En-caso-de-accidente.aspx>

Específicamente, sobre los **desplazamientos operacionales**, estos tienen relación con los traslados que realizan los/as trabajadores/as, ya sea caminando y/o en vehículos al interior de un recinto, para llevar a cabo las actividades laborales relativas a su quehacer. Se comprende ir de una oficina a otra, trasladarse a una bodega, transitar para ir almorzar, ir a buscar información a un sitio específico, dirigirse a una reunión, visitar el proceso productivo, entre otros. No se incluyen los desplazamientos peatonales en los exteriores, puesto que estos son considerados como traslados en la vía pública³.

2.1.- Estadísticas de Accidentabilidad de Trayecto en Chile y RM

De acuerdo con SUSESO (2020), sobre los **accidentes de trayecto**, según mutualidades, en el año 2019, se registraron un total de 59.155, lo que significa un aumento de 10,4% en relación con el periodo 2018. En el próximo gráfico, los números:

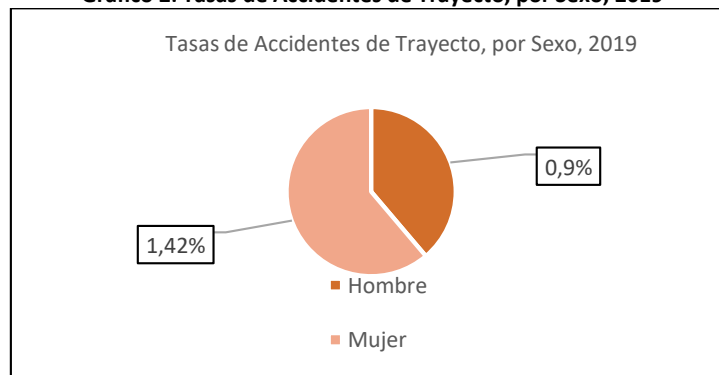
Gráfico 1: Número de Accidentes de Trayecto, Mutualidades, 2018 - 2019



Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

En cuanto a las tasas de accidentes de trayecto, en los hombres, se identificaron en 2019 0,90 accidentes por cada 100 protegidos (aumento de 9,6% respecto de 2018), y en las mujeres se registraron 1,42 accidentes de trayecto por cada 100 trabajadoras (aumento de 5,6% respecto de 2018). En gráfico 2 explicita las tasas de accidentes de trayecto por sexo:

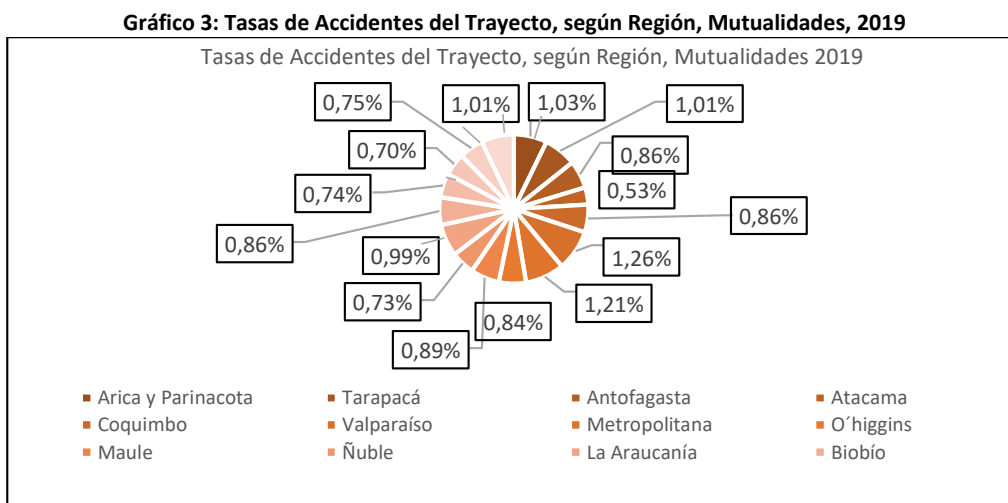
Gráfico 2: Tasas de Accidentes de Trayecto, por Sexo, 2019



Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

³ Información proporcionada vía correo electrónico por Claudio Segura, especialista senior SST, ACHS.

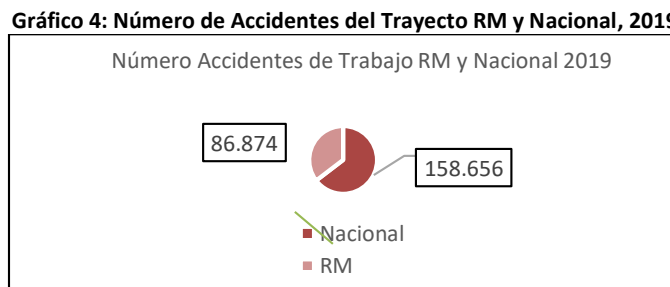
Sobre las mayores tasas de accidentes de trayecto, estas se presentan en las regiones de Valparaíso (1,26%), Metropolitana (1,21%) y Arica y Parinacota (1,03%), lo que se visibiliza en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

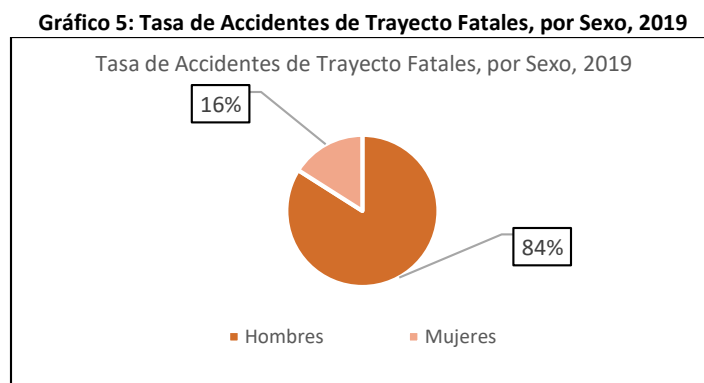
En los accidentes de trayecto, hay aumentos en la mayoría de las regiones, destacando el incremento en tasa de accidentabilidad de trayecto en la Araucanía (aumento de 19%), Maule y Coquimbo. Mientras que las reducciones en la tasa de accidentabilidad (proporcionales) se registran en Magallanes, Atacama y Los Ríos.

Según información recopilada por SUSESO (2020), los accidentes del trayecto en la RM, de acuerdo con mutualidades, corresponden a 16.791 en ACHS, 20.830 en MUSEG y 3.079 en IST, lo que se traduce en un total regional de 40.700, siendo el nacional de 59.155. La cifra de la RM es la más alta después de la Región de Valparaíso con 4.798 trabajadores/as accidentados en trayecto. En otras palabras, los accidentes de trayecto ocurridos en la RM equivalen al 68,8% del total de los 59.155 accidentes de trayecto acontecidos en año 2019 a nivel nacional. A continuación, el correspondiente gráfico:



Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

Sobre los **accidentes de trayecto fatales**, SUSESO (2020) indica que corresponde a una tasa del 2,5% que es expresada en: ACHS 2,7%, MUSEG 3,3%, IST 3,4% e ISL 0,1%, lo que se traduce en ACHS 70, MUSEG 72, IST 20 e ILS 1, con un total de 163 fatalidades. Al observar por sexo, un 84% de los fallecidos en trayecto fueron hombres, mientras que el 16% fueron mujeres⁴. Lo anterior se observa en el próximo gráfico:



Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

En cuanto a las fatalidades en accidentes del trayecto, en la RM, en ACHS se contabilizaron 28 fallecidos, en MUSEG 26, IST 6 e ISL 0, dando un total de 60; de los cuales 52 corresponden a hombres y 8 a mujeres.

Sobre los **accidentes de trayecto graves**; no se cuenta con información de tasa, número de accidentes en hombre y mujeres, porcentaje de participación de vehículos en tránsito terrestre y vía pública o en donde se hayan realizado⁵.

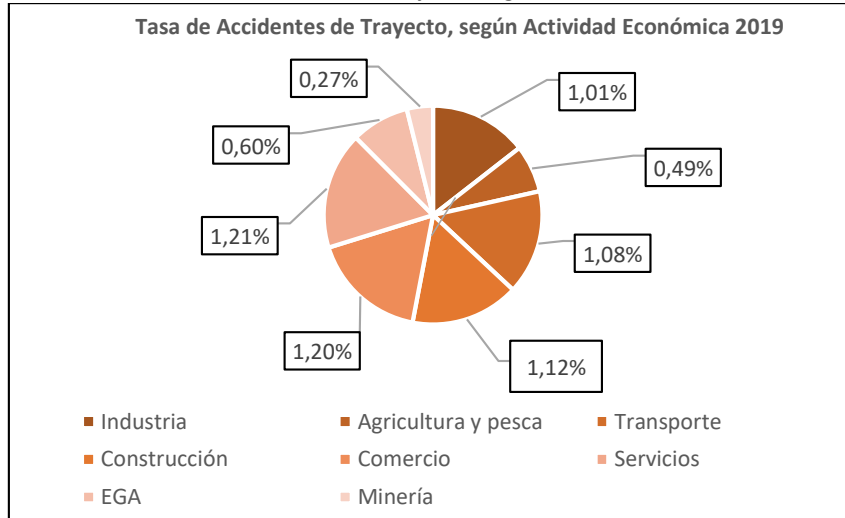
2.2.- Estadísticas de Accidentabilidad en Transporte, Comunicaciones y Retail en Chile

Respecto a la **tasa de accidentes de trayectos** en los sectores de **servicios, comercio y construcción** es de **1,21%, 1,20% y 1,12%** por cada 100 trabajadores protegidos respectivamente. El gráfico 6 da cuenta de ello:

⁴ Para poder complementar estos datos, se solicitó a la SUSESO, mediante Ley de Transparencia, el porcentaje de accidentes de trayecto fatales con participación de vehículos en tránsito terrestre y vía pública y/o donde se hayan producido en la Región Metropolitana, en los últimos 5 años. Sin embargo, la respuesta obtenida el 22 de octubre 2020 vía correo electrónico, fue que no disponen de dicha información, por lo que se encuentran imposibilitados de entregarla.

⁵ En cuanto **accidentes de trayecto graves**, se realizó una solicitud de información a la SUSESO vía Ley de Transparencia de los siguientes datos: porcentaje o tasa de accidentes de trayecto graves, porcentaje de participación de vehículos en tránsito terrestre y vía pública y/o donde se hayan producido dentro de la Región Metropolitana, en los últimos 5 años. No obstante, desde la SUSESO en respuesta enviada 9 de noviembre 2020 señalan que no poseían dicha información, por ende, están imposibilitados de entregarla.

Gráfico 6: Tasa de Accidentes de Trayecto, según Actividad Económica, 2019

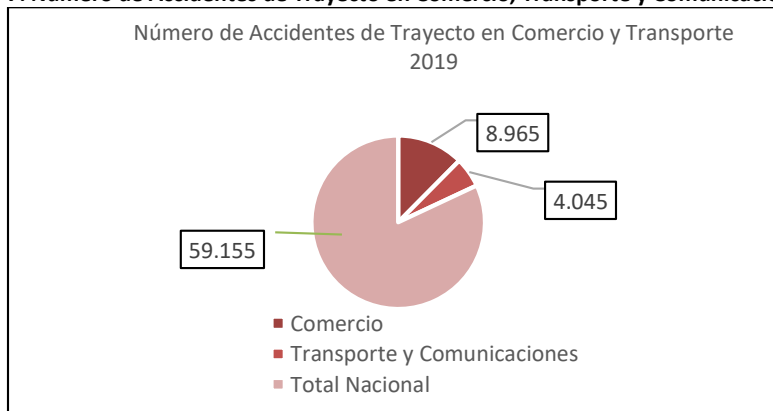


Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

Las tasas de accidentabilidad fueron superiores a la media nacional (1,10%). Asimismo, se observó un aumento de accidentes del trayecto en todas las actividades económicas del país, en relación con el periodo 2018.

En cuanto a **los accidentes de trayecto en la actividad económica del comercio, reparación de vehículos y otros** se identificaron 3.655 en ACHS, 4.491 en MUSEG y 819 en ISL, lo que da un total de 8.965. Respecto a **transporte, almacenamiento y comunicaciones** 1.650 en ACHS, 1.805 MUSEG y 590 en IST, lo que suma un total de 4.045, siendo la cifra entre las actividades de comercio, transporte y comunicaciones de 13.010 y la estadística nacional de 59.155. A continuación, se expresa en:

Gráfico 7: Número de Accidentes de Trayecto en Comercio, Transporte y Comunicaciones 2019



Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

Si nos referimos a la **tasa de accidentes de trayecto en comercio, reparación de vehículos y otros**, ACHS cuenta con un 1,0%, 1,3% MUSEG y 1,2% el IST, lo que da un 1,1%, siendo la tasa nacional de un 1,1%. En cuanto a **transporte, almacenamiento y comunicaciones** ACHS presenta 1,0%, MUSEG 1,3% y 0,9% ISL, lo que se traduce en un 1,1%, siendo el total nacional un 1,1%.

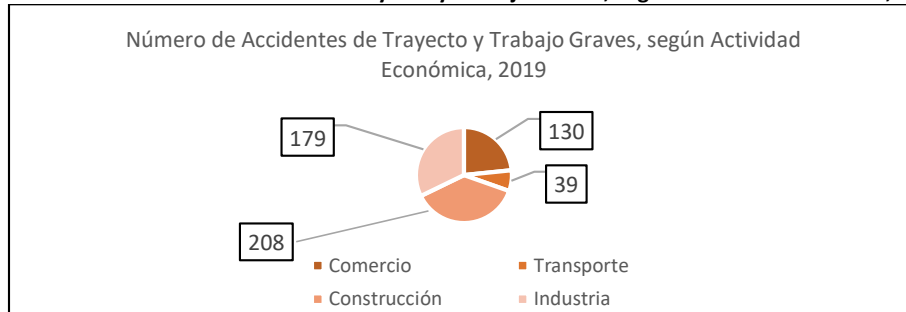
El **número de fallecidos por accidentes de trayecto en comercio, reparación en vehículos y otros** en ACHS fue de 6, MUSEG 6, IST 1 y ISL 0, 12 corresponden a hombres y 1 a mujer. En **transporte, almacenamiento y comunicaciones**, la cifra de ACHS es de 8, MUSEG 5, IST 2 e ISL 0, siendo un total de 15, de ellos 13 hombre y 2 mujeres; suma un total de 28 fallecidos por accidentes de trayecto en comercio, transporte y comunicaciones, en donde el total nacional de 163⁶. La tabla 1 da cuenta de lo señalado:

Actividad Económica	Hombre	Mujer	Total
Transporte y Comunicaciones	13	2	15
Comercio	12	1	13
Total	25	3	28

Fuente: Elaboración Propia a partir de SUSESO, 2020

Finalmente, en cuanto a **accidentes de trayecto y del trabajo graves**, según datos solicitados vía Ley de Transparencia a SUSESO⁷, se indica que, en la RM, durante el año 2018, acontecieron 457 accidentes de trayecto y trabajo graves, de los cuales sobresale el sector de la industria manufacturera con 167 accidentes de trayecto graves, 102 a construcción, 54 en **comercio, reparación en vehículos y otros** y 34 en **transporte y comunicaciones**. En el año 2019, la cifra de trabajadores/as accidentados graves aumentó a 805, siendo las actividades económicas con mayores cifras: construcción con 208, **comercio, reparación en vehículos y otros** con 130, industria manufacturera 176 y **transporte y comunicaciones** 39. El próximo gráfico, identifica el número de accidentes de trabajo y trayecto graves en el año 2019.

Gráfico 8: Número de Accidentes de Trayecto y Trabajo Graves, según Actividad Económica, 2019



Fuente: Elaboración Propia a partir de información de SUSESO 2020, Ley de Transparencia

⁶ Se realizó consulta a SUSESO, vía Ley de Transparencia, respecto a la tasa de mortalidad por accidentes del trayecto en el comercio y transporte y comunicaciones, sin embargo, en respuesta del 9 de noviembre 2020, se señaló que no disponen de la información solicitada, por lo que no es posible proporcionarla.

⁷ Extraído de SUSESO (22 de octubre 2020).

2.3.- Contextualización del Transporte, Comunicaciones y Retail en Chile

Los datos del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2019), en el “Boletín ELE -5: Principales Resultados”, arrojan que el sector servicios y comercio, particularmente, las actividades económicas de **transporte, comunicaciones y retail**, se configuran como uno de los sectores claves de la economía chilena, empleando a más de la mitad de la población trabajadora con un 68,2%. Dichas actividades aportan un Producto Interno Bruto sectorial de un 57,6%, estando sobre las demás actividades económicas del país (World Bank, 2019)⁸. Según consta en SUSESO (2020), durante el periodo de 2019, ocurrieron en nuestro país un total de 59.155 accidentes de trayecto, siendo 13.010 en comercio, transporte y comunicaciones.

En cuanto al **transporte**, el mayormente utilizado para el traslado de mercancías tanto nacional como internacional, corresponde al camión. El transporte terrestre abarca el transporte interurbano que funciona en las carreteras de todo el país. El urbano en la Región Metropolitana, particularmente en Santiago, cuenta con cuatro sistemas de modernas autopistas urbanas. Existen 155 kilómetros de carreteras con un sistema de peaje de flujo libre que es pagado a través de un dispositivo electrónico conectado en el parabrisas de cada vehículo, que se conoce como TAG (CONICYT, 2010).

Las **comunicaciones**, en los últimos años, han experimentado numerosos cambios y transformaciones a nivel global a raíz de la revolución tecnológica, particularmente en nuestro país desde la década de los 80, mediante reformas legales, que dieron pie a la privatización de las empresas de telecomunicaciones, dándole mayor importancia a la competencia entre empresas (Coloma, F. y Herrera, L., 1990).

En el año 2019, el PIB de la actividad económica de transporte y comunicaciones alcanzó un aporte total al PIB nacional de CLP\$ 2.044 miles de millones de pesos representando un 4,5% del PIB total del país. Por otro lado, según datos del Banco Central de Chile, la actividad de comunicaciones y servicios de la información creció en 2,1%, en el año 2019, lo cual se tradujo en un aporte de CLP\$ 1.346 miles de millones de pesos (Banco Central de Chile, 2020).

El término **retail**, de acuerdo con Stecher, A. y Martinic, R. (2018), es entendido como las empresas de supermercados, tiendas por departamento, para el mejoramiento del hogar, de especialidad, de conveniencia y moda y farmacias; ha desarrollado una fuerte inversión de capital, masiva apertura de tiendas y concentración de la industria en pocas empresas. El sector de retail ha ido articulando otros negocios y rentabilidad tales como el retail financiero, negocio inmobiliario, agencias de viaje, desarrollo de marcas propias, entre otros aportando mayor diversidad al sector (Abarca, M., 2016). En el 2019, el comercio tuvo un aporte de CLP\$3.667 mil millones de pesos al PIB nacional, además de un crecimiento del 2,7% (Banco Central de Chile, 2020).

⁸ Información extraída de https://santandertrade.com/es/portal/analizar-mercados/chile/politica-y-economia?accepter_cookies=oui

2.4.- Trabajadores/as del Transporte, Comunicación y Retail en Chile

Como se mencionó anteriormente, el sector servicios y comercio en cuanto a las actividades de transporte, comunicaciones y retail, emplean a más de la mitad de la población trabajadora en Chile con un 68,2%. El año 2014, la rama de comercio tenía un 83,9% de sus trabajadores/as con contrato indefinido, un 10,5% a plazo fijo y un 5,2% con contrato por faena u obra. En el caso del transporte y comunicaciones un 88,3% de los/as trabajadores/as tiene contrato indefinido, un 9,4% contrato a plazo fijo y un 1,7% por faena u obra (ENCLA, 2014).

Respecto al **transporte y comunicaciones**, según consta en CASEN (2017), esta actividad emplea al 7,2% de la población ocupada a nivel nacional; de ese porcentaje un 10,4% corresponde a trabajadores y un 2,9% a trabajadoras, dejando en evidencia la masculinización de la actividad económica. Lizama, L. y Moreno, J. (2011), evidencian la situación de precarización de las condiciones de trabajo del sector de transporte. Ejemplo de ello guarda relación con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales; donde un 36,8% de las empresas de la rama del transporte, almacenamiento y comunicaciones no cuenta con estos (Lizama, L., Moreno, J., 2011). Sobre remuneraciones, están ligadas a la cantidad de viajes que el conductor logre realizar durante el mes, lo que posee repercusiones en la extensión de la jornada y en aumento de su intensidad (Morales, G., 2011).

Particularmente, en cuanto al **retail**, según datos recogidos por CASEN (2017), la actividad de comercio emplea al 19,9% de la población ocupada de nuestro país, con un 22,5% de trabajadoras versus un 17,9% de trabajadores. De acuerdo con Stecher A. y Martinic, R. (2018), en Chile, el retail emplea a cerca de 500.000 trabajadores/as y está compuesto por trabajadores/as de baja calificación (cajeros, vendedores especializados, vendedores, reponedores, asistentes de venta, atención al cliente, operarios), jefaturas intermedias y gerentes/subgerentes, siendo los vendedores especializados y operarios quienes cuentan con mejores condiciones laborales respecto a autonomía, reconocimiento, complejidad de tareas, remuneración y estabilidad laboral; mientras que las cajeras, reponedores y operarios no especializados y asistentes de venta, espacios de trabajo femeninos, cuentan con condiciones laborales más desfavorables. En la población trabajadora, predominan mujeres entre 60% y 70%, jóvenes entre el 60% menor de 35 años, caracterizados por una baja calificación, con escasa experiencia laboral previa, provenientes de sectores urbano-populares. Hay trabajadores/as con diferentes tipos de jornada y contratos de trabajo, además de trabajadores/as vinculados a diferentes empleadores (Fundación Sol, 2016, De Solminihac, 2017, citado de Stecher A. y Martinic R.).

Respecto al nivel educacional, Rubio, E. (2016), indica que, en el año 2015, el área de comercio tenía gran mayoría de trabajadores/as con educación media en comparación con otros niveles de educación superior, que, aunque están presentes en el sector, no representan un porcentaje relevante.

2.5.- Sindicatos del Transporte, Comunicaciones y Retail en Chile

Según información recopilada de la DT e INE, por el Consejo Superior Laboral (2020), en Chile, la sindicalización entre los años 2018 y 2019 ha aumentado de un 5,7% a un 7,0% en las microempresas, de un 12,6% a un 13,9% en las medianas y de un 35,3% a un 42,2% en grandes empresas. La proporción de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato interempresas se mantuvo estable, respecto a los niveles históricos, llegando a un 14,9% y la tasa de sindicalización en Chile en un 21%. No obstante, en la mayor cantidad de empresas no existen organizaciones sindicales, las cuales aumentan de acuerdo crece el número de trabajadores/as (ENCLA, 2014). En el Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo (2018), se observa que **las actividades económicas con mayor población sindicalizada** corresponden a **comercio, industria manufacturera, transporte y almacenamiento y comunicaciones**, cuyas cifras se observan en la siguiente tabla:

Actividad Económica	Actividades Económicas con Mayor Población Sindicalizada Según Sexo 2019		
	Sexo		Total Población Afiliada
	Hombres	Mujeres	
Comercio	98.275	119.556	217.831
Industria Manufacturera	99.533	29.362	128.895
Transporte y Almacenamiento	97.378	17.083	114.461
Comunicaciones	24.325	14.034	38.358

Fuente: Dirección del Trabajo 2018

Sobre las diferencias de afiliación por sexo, el mismo estudio revela que la tasa de sindicalización de población afiliada a **sindicatos activos** en **comercio, transporte y almacenamiento y comercio**, es de:

Actividad Económica	Tasas Sindicatos Activos	Hombre	Mujer
Comercio	19,75%	16,5%	23,5%
Transporte y Almacenamiento	25,30%	27,0%	18,2%
Comunicaciones	30,2%	27,0%	37,9%

Fuente: Dirección del Trabajo 2018

Si hacemos referencia a los **sindicatos activos en la RM**, cabe mencionar que la mayor población sindicalizada se encuentra en los sindicatos de empresa, luego en sindicato de establecimiento, para posteriormente pasar a sindicatos independientes, interempresas y, finalmente, sindicatos transitorios⁹. Lo anterior se expresa en la siguiente tabla:

⁹ **Sindicato empresa**, se refiere a los que reúnen a trabajadores/as de una misma empresa, que laboren en cualquiera de sus dependencias. **Sindicato de establecimiento**, son aquellos que reúnen a trabajadores/as que pertenecen a una empresa, siendo dependientes que prestan servicios en un establecimiento de dicha empresa. Extraído de <https://www.tributariolaboral.cl/610/w3-article-115684.html>. **Sindicato independiente**, son aquellos que agrupa a trabajadores/as que no dependen de empleador ni tienen trabajadores/as bajo su dependencia. **Sindicato interempresas**, agrupan a trabajadores/as de dos o más empleadores distintos. **Sindicato transitorio** son los constituidos por trabajadores/as que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. Extraído de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html>

Tabla 4: Número de Sindicatos Activos y Población Afiliada en la RM, Según Tipo de Sindicato, 2019		
Tipo de Sindicato ¹⁰	Activos	Población Afiliada
Sindicato empresa	3.240	451.371
Sindicato de establecimiento	170	13.593
Sindicatos independientes	507	33.177
Sindicatos interempresas	714	106.570
Sindicatos transitorios	7	2.922
Otros	5	909

Fuente: Dirección del Trabajo 2018

Ahora bien, entendemos que la accidentabilidad influye en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as y su entorno, de ahí que la CUT (2017) plantea el Derecho a la Seguridad y Protección a la vida como fundamental para situar a la SST como un factor relevante; incorporando esta temática en la agenda sindical 2017-2021. El año 2010 se llevó a cabo un levantamiento de demandas en materia de SST, formulando las bases de una política nacional de salud de los/as trabajadores/as a través del Informe “Comisión CUT, Seguridad y Salud de los Trabajadores” (2010). Los/as trabajadores/as, observaron que el subregistro de los daños del trabajo considerando que más de 2 millones de trabajadores/as no están cubiertos por el seguro, no quedando registro ni de sus accidentes ni de sus enfermedades profesionales. Además, es frecuente que trabajadores/as cubiertos se atiendan en el sistema de salud público o en centros de atención privada, haciendo pasar accidentes laborales, por accidentes corrientes; inclusive cuando se trata de empresas de mayor solvencia económica, donde los/as trabajadores/as son atendidos en policlínicos de las empresas, sin que quede registro del accidente laboral. La comisión indica que grupos de trabajadores/as relatan temor a represalias por parte de sus empleadores si insisten en que deben reportar los accidentes en los centros médicos de los administradores del seguro y seguir los procedimientos administrativo-legales. La comisión, concluyó que en Chile existe la necesidad de definir e implementar una política nacional de salud de los/as trabajadores/as, donde tanto su elaboración como implementación debe estar basada en el trabajo tripartito, incorporando la seguridad frente a los accidentes laborales (CUT, 2010).

La comisión manifiesta la existencia de una correlación entre la precarización de las condiciones laborales y los riesgos a los que se exponen los/as trabajadores/as, considerando que gran parte de los accidentes fatales del trabajo ocurren a trabajadores/as de reciente ingreso y con un vínculo transitorio con el empleo. La comisión plantea que el empleador no promueve capacitaciones en riesgos laborales efectivas. Además, existe una concentración de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en algunos grupos de trabajadores/as con mayor vulnerabilidad social, por lo que la comisión indica que el 61% de los/as trabajadores/as de la Región Metropolitana, del quintil de ingresos más bajos, desconoce los riesgos laborales y los derechos asociados a ello, anulando el acceso oportuno a los servicios de salud ocupacional y al soporte preventivo en sus lugares de trabajo.

Junto con la responsabilidad empresarial, para la comisión, los/as trabajadores/as y sus organizaciones, son los principales garantes de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, se plantea que los comités paritarios de higiene y seguridad están debilitados, ya que no se ha asegurado su funcionamiento informado y permanente, careciendo de representantes laborales que puedan cumplir su papel sin temor; además la exigencia de 25 trabajadores/as para la conformación de comités paritarios, deja al margen a un gran número de empresas medianas y pequeñas, que son precisamente donde hay una mayor incidencia de accidentabilidad (CUT, 2010)

2.6.- Estado del Arte

En el presente apartado se revisan investigaciones nacionales e internacionales respecto a los accidentes de trayecto y de desplazamiento operacional. Se identificaron dos principales ámbitos de estudio: uno enfocado en las causas de los accidentes de trabajo y otro centrado en la prevención de riesgos en contextos laborales. Sumado a ello, también se revisa el estado de la normativa nacional, planes de prevención de accidentes de la SUSESO y estrategia comunicacional de las mutualidades.

Investigaciones centradas en causas de accidentes

En cuanto a los estudios que hacen referencia a las causas y/o factores de la accidentabilidad, se concluye que los principales elementos que dan origen a los accidentes están relacionados con factores humanos, problemas mecánicos, estado de las carreteras y pavimentos (Barragán, J., Villén, M. y otros, 2000). Asimismo, algunos autores incorporan a este esquema factores asociados a la normativa (Montoro, L., 2005). Respecto al factor humano se reconocen elementos como el exceso de confianza, las distracciones, la predisposición a la velocidad, el consumo de medicamentos, conducción agresiva, entre otros.

Montoro (2005) menciona variables que influyen en los accidentes como: el sexo, la edad, el género, la relación laboral, antigüedad y estatus de los/as trabajadores/as¹¹. Otras investigaciones han llegado a la conclusión de que existen un conjunto de factores relativos a la organización del trabajo, que se configuran como causales de accidentes en el contexto laboral¹² (García O, San Juan T, 2007).

Existen algunas investigaciones que establecen un vínculo entre accidentabilidad y deficiencias de organización al interior de las empresas. Estas investigaciones plantean que una causa de accidentes es la falta de integración de la prevención en la gestión productiva y en las conductas de los individuos que componen la organización (Velásquez, 2008). En este marco, se mencionan elementos como las deficiencias de la organización, fallos de gestión, la falta de formación en el puesto de trabajo, la ausencia de métodos o procedimientos de trabajo y/o una incorrecta planificación y organización del trabajo.

¹¹ Extraído de <https://porexperiencia.com/dossier/la-mayoria-de-las-muertes-por-accidente-laboral-de-trafico-se-podrian-evitar>

¹² Extraído de <https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/el-transporte-y-reparto-de-mercancias-provoca-un-fuerte-desgaste-en-la-salud>

La investigación “La prevención de accidentes laborales de tráfico: Alcance de la responsabilidad empresarial” (García, R., 2015) plantea que, respecto al sistema de clasificación sobre los tipos de causas en los accidentes con participación de vehículos, existen diversas causas que están relacionadas entre sí. Identifica que, en el caso del sistema vial en España, las causas están asociadas con el usuario, el vehículo y la infraestructura y sistemas de gestión del tráfico y por extensión la interrelación, confluencia y la variabilidad que se produce entre estos, siendo el factor humano fundamental en la generación de los accidentes viales.

Respecto a los accidentes "en desplazamiento operacional" se puede mencionar el artículo “Accidentes de tráfico in itinere: se pueden y se deben prevenir” publicado en la revista salud laboral de ISTAS-CCOO “por Experiencia” que evidencia que las mayores incidencias en accidentes in itinere de tráfico se registran en colectivos particularmente afectados por la precariedad laboral, es decir, mayores cargas y ritmos de trabajo que tienen como consecuencia la fatiga¹³.

En la tesis doctoral realizada por Márquez, S. (2016), titulada “Metodología para la integración de la seguridad vial en la empresa, para reducir el índice de accidentes laborales de tráfico”, realizada en España, se plantea que, en los accidentes con participación de vehículos, el factor humano en cuanto a los hábitos del conductor y características del mismo -factores tales como el alcohol, velocidad, fatiga, drogas, fármaco, sueño, distracciones, estrés y edad- pueden ser las causas de los accidentes. A ellos se suman factores externos como son aquellos provenientes del vehículo tales como la posición del volante, la seguridad activa en neumáticos e iluminación y la seguridad pasiva como lo es cinturones de seguridad, reposa cabeza, airbag y mantenimiento, además de los factores relativos a la seguridad terciaria dentro de los que se encuentran las vías, la elección de la ruta, los factores meteorológicos y climáticos desfavorables, y los trayectos frecuentes.

La investigación arrojó como resultado que los/as trabajadores/as que tienen jornadas rotativas corresponden al grupo que sufre mayor accidentabilidad, así como los/as trabajadores/as que antes de ir al trabajo tuvieron que dejar algún hijo/o al colegio o guardería y/o a su pareja en su trabajo o algún otro lugar, sufrieron accidentes; lo que explicita que ir con prisa y tener que realizar mayores recorridos aumenta la posibilidad de sufrir un accidente. Con todo, en lo que se refiere a las causas que determinan un accidente con participación de vehículos, el autor plantea que estas son variadas, no obstante, indica que siempre va a existir la llamada causa principal o eficiente, que será, entre todas las causas intervinientes, la cual propicia el accidente.

En “Guía práctica de seguridad vial laboral. Guía de recursos y contenidos”, de los autores Cárcel, J., Llamazares, J., Larrañeta, J., Pérez, C., Catalá, C., Bajo, J. y Ramos, R. (2017), realizada en España, los autores plantean la importancia de la multicausalidad en los accidentes de tráfico. Incorporan elementos relativos a la dimensión organizativa de las empresas, planteando variables como la organización del trabajo y la planificación de la movilidad y la movilidad.

¹³ Extraído de <https://porexperiencia.com/dossier/accidentes-de-trafico-itinere-se-pueden-y-se-deben-prevenir>

Se han realizado algunas investigaciones respecto a los accidentes de trayecto en áreas específicas como es el caso del sector transporte (Berrones, L., Olivos, P., Sánchez, D. y Martínez, J., 2018). En la investigación titulada "Lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo de los conductores de autotransporte de carga en México", de los autores Berrones, L., Olivos, P., Sánchez, D. y Martínez, J. (2007), se concluyó que los/as trabajadores/as del tránsito terrestre cuentan con mayor riesgo de muerte por accidentes y por enfermedades laborales en relación al total de trabajadores/as de México. En cuanto a los vehículos de mayor tamaño, arrojó que son aquellos que producen mayor riesgo de muerte por accidentes de tránsito, por consiguiente, se plantea que conducir vehículos de carga es una de las actividades más riesgosa en tanto accidentabilidad.

Si hacemos referencia a Mansilla, S., Mansilla, E. y Mancilla, G. (2018), en Chile se ha identificado que existe alta prevalencia de accidentes del trabajo relacionado con el tránsito de vehículos; la gravedad y fatalidad de accidentes laborales por causa tránsito es mayor que por otras causas; los accidentes de tránsito en el trayecto hogar-trabajo-hogar, ocupan el primer lugar en el conjunto de accidentes laborales; el 70% de accidentes laborales con resultado de muerte están asociados a vehículos en movimiento; el riesgo de morir por accidente laboral (trabajo + trayecto) causados por vehículos, es 8,9 veces respecto a otras causas; la probabilidad de morir en accidentes laborales de tránsito es 3,36 veces superior a tener una consecuencia de accidente grave o leve por la misma causa. Los hombres tienen un riesgo 5,3 veces mayor que las mujeres de morir ante un accidente laboral de tránsito; la probabilidad que los hombres tengan accidente de tránsito es 1,3 veces mayor que las mujeres; la antigüedad en el trabajo y tipo de remuneración no modifica la proporción de accidentes tránsito/no tránsito y las empresas de mayor tamaño tienen una mayor proporción en accidentes de tránsito.

Investigaciones enfocadas en la prevención de riesgos

Una segunda línea de investigación tiene que ver con la identificación de factores de riesgos de accidentes en contextos laborales. Se ha investigado la percepción de riesgos laborales en contextos específicos (Boix, P., Torada, R., Albelda, A. y Alonso, R. (2001). Estas investigaciones han llamado la atención respecto a la diferencia entre las percepciones de trabajadores/as y las percepciones de expertos/as. Mientras los/as segundos contemplan solamente factores objetivos respecto a seguridad y prevención, los/as trabajadores/as amplían esta perspectiva abarcando el bienestar psicológico, considerando el trabajo como un determinante del propio bienestar de quienes lo realizan.

En general, las investigaciones relacionadas con riesgos y prevención se enfocan en los accidentes laborales en general (Puchau, J., 2014) y no específicamente en medidas preventivas asociadas a los accidentes de trayecto. Por ejemplo, la investigación realizada por García, Y. (2009), denominada "Análisis y evaluación de la incidencia de la percepción de riesgos en las conductas de seguridad en el ámbito laboral", en España, arrojó como resultados que, en cuanto a la percepción de riesgo, la diferencia de género no era relevante, es decir, los hombres y las mujeres perciben los riesgos de una forma similar. Por otro lado, se reveló que una percepción alta del riesgo en los/as trabajadores/as no es suficiente para el desarrollo de conductas seguras.

Normativa Nacional

En lo que se refiere a la normativa nacional en Chile, se inicia con la llamada cuestión social. En el año 1916 la **Ley N° 3.170**, sobre accidentes de trabajo la que, de acuerdo con Carrasco, C. y Donari, J. (2016), se centra en la indemnización. Esta ley no fue explícita en cuanto a la responsabilidad de los empleadores sobre el cuidado de la seguridad de los/as trabajadores/as como tampoco sobre las obligaciones preventivas.

Según consta en Vargas, M. (2015), en el año 1927, se dictó la **Ley N° 4.054**, que estableció la obligatoriedad del seguro, la asistencia médica para el imponente, subsidios por enfermedad, indemnizaciones por muerte y pensiones de invalidez y retiro, se incluyó también accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En el periodo 1952 se dictó la **Ley N° 10.383** que reorganizó las actividades de salud y seguro social. Las prestaciones de salud, como el otorgamiento y pago de pensiones de invalidez, vejez, viudez, orfandad y cuota mortuoria fueron entregadas al Servicio de Seguro de Salud -SSS-, que reemplazó a la Caja de Seguro Obrero Obligatorio y el nuevo Servicio Nacional de Salud -SNS-, encargado de coordinar los organismos de salud con funciones relacionadas con la prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales, fomento a la salud y tratamiento de enfermedad de origen común o bien laboral (Vargas, M., 2015).

En año 1968 se promulgó la **Ley N° 16.744** sobre “Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, sus objetivos, como lo menciona Carrasco, C. y Donari, J. (2016), son: Prevenir accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, curar mediante la entrega de prestaciones médicas y restituir la capacidad de trabajo de los/as trabajadores/as, indemnizar para reparar la pérdida de los medios de subsistencia y rehabilitar para devolver toda, o en parte, la capacidad de trabajo de los/as trabajadores/as. Otro aspecto, es que los instrumentos que definen y a su vez regulan las actividades de prevención, salud, protección y seguridad de los/as trabajadores/as, son el “Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, de carácter obligatorio para todos los lugares de trabajo y el “Comité Paritario de Higiene y Seguridad”, para empresas con 25 o más trabajadores/as.

En el mismo año, se publica la **Ley N°21.388** DFL 725, el **Código Sanitario**, que en su Artículo 82 del Título III sobre higiene y seguridad de los lugares de trabajo, señala sobre condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, en cuanto a los equipos, maquinarias, instalaciones, materiales y/u otros elemento para proteger la vida, la salud y bienestar de los obreros y empleados y de la población en general; incluye también medidas de protección sanitaria y de seguridad, indicando que estas deben ser adoptadas en la extracción, elaboración y manipulación de sustancias producidas o utilizadas en los lugares de trabajo y las condiciones de higiene y seguridad que deben reunir los EPP y la obligación de su uso. Para poder hacer efectivo ello, se dictó el “Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”, aprobado en 1999.

En el año 2006 se dictó la **Ley N° 20.123** que según consta en Carrasco, C. y Donari, J. (2016), busca proteger las condiciones laborales de los/as trabajadores/as más vulnerables, en el sentido de homologar las condiciones de trabajo de trabajadores/as de una empresa principal con los de una contratista y/o subcontratista. De acuerdo con Vargas, M. (2015), la ley indica que los lugares de trabajo con más de 50 trabajadores/as, independientemente de su dependencia, siempre que trabaje en más de 30 días corridos en la obra o faena, deben implementar un Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- cuya obligación es contener un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas para la coordinación de los/as trabajadores/as en la faena. A su vez, debe velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos.

De acuerdo con Vargas, M. (2015), en el año 2010, a raíz del accidente de la mina San José, donde quedaron atrapados 33 trabajadores mineros en un derrumbe a 700 metros de profundidad durante 70 días, se evidenció que la institucionalidad en Chile carece de funcionalidad, ya que todas las instancias que previamente habían inspeccionado el lugar constataron infracciones, sin embargo, ninguna tomó medidas efectivas para evitar el derrumbe. Producto de ello, en el año 2010, el gobierno del presidente Sebastián Piñera convocó a una Comisión de Seguridad en el Trabajo que entregó 30 recomendaciones en torno a cinco ejes. Entre ellas: una política nacional de seguridad en el trabajo, los estándares, la fiscalización, la prevención y el seguro de accidentes y enfermedades profesionales. Y, el año 2011, el Estado de Chile realiza la ratificación del Convenio 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud de la OIT. A raíz de ello, se crea un Comité de ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que formó el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter tripartito, cuyas funciones consistieron en analizar y emitir informes con sus opiniones.

En el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, en el año 2016 se firmó el decreto que aprueba la “Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Según lo planteado por Vargas, M. (2015), la presidenta manifestó la necesidad de avanzar hacia una cultura que previene, controla y reduce riesgos laborales, por lo que en el año 2016 se implementó la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo -PNSST- en Chile; cuyo proceso buscó fomentar, desde el diálogo social tripartito, la construcción de una cultura de prevención para disminuir los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Finalmente, cabe destacar la **Ley N°21.347**, DFL N°1, en donde el **Código del Trabajo** establece derechos y deberes respecto a relación laboral entre trabajadores/as y empleadores; en su Artículo 184 del Libro II, se plantea que en los/as trabajadores/as con régimen de contratación directa “(...) *El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales*” (Código del Trabajo, 2019, p. 122).

El Artículo 153 establece la obligación de las empresas de confeccionar un “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, el que debe ser elaborado por el empleador en empresas de diez o más trabajadores/as permanentes, informado a los/as trabajadores/as y remitido a la Dirección del Trabajo y Ministerio de Salud. El delegado sindical y los/as trabajadores/as cuentan con la facultad de impugnar las disposiciones del reglamento, en caso de que consideren no se ajustan a la ley; para lo cual debe presentarse ante la autoridad de acuerdo a la materia a impugnar. También, el reglamento da cuenta de los deberes y prohibiciones de los/as trabajadores/as, así como instruye sobre remuneraciones, inicio y término de la jornada laboral y turnos, además del cumplimiento sobre uso y cuidado de los EPP y normas especiales respecto del tipo de faena. Incluye las infracciones al reglamento, siendo todas sus disposiciones publicadas y difundidas entre los/as trabajadores/as de la empresa.

Planes Anuales de Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales, SUSESO

En el ***Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales año 2019 de la SUSESO***, según consta en SUSESO (2018), los organismos administradores deben *priorizar* a las empresas con 100 o menos trabajadores/as de las actividades económicas de transporte, agricultura, silvicultura y pesca, industria manufacturera, construcción, comercio y minería, debido a que presentan las mayores tasas de mortalidad en accidentes laborales en el año 2017.

Respecto al apartado de *identificación de peligros y evaluación de riesgos*, se mantienen las indicaciones de los años anteriores detallando que deben focalizarse en las empresas de los sectores prioritarios ya detallados, realizando un informe técnico semestral y anual de las actividades y/o protocolos preventivos realizados. Lo mismo ocurre en el caso de *la asistencia técnica, la gestión de riesgos de emergencias y desastre, las asesorías en evaluación de riesgos químicos, la asistencia técnica a los Comités Paritarios*.

En cuanto a los *factores de riesgos psicosocial laboral*, a partir de los que plantea SUSESO (2018), se mantienen las indicaciones en relación con las evaluaciones del riesgo psicosocial, detallando solamente que dicha evaluación se llevará a cabo mediante la aplicación de una versión breve del cuestionario. En otras actividades preventivas, particularmente la *investigación de accidentes del trabajo grave y fatal de tránsito*, se indica que los organismos administradores deberán presentar una propuesta de estrategia para la investigación de accidentes, la que debe contener objetivos, metodología, actividades, plazos asociados y todos los elementos necesarios para su implementación.

Por otro lado, en el Plan Anual de Prevención 2019 (SUSESO, 2018), también se da continuidad a las actividades con *perspectiva de género, el desarrollo en prevención de riesgos con foco en trabajadores/as migrantes*. Respecto a *los proyectos de prevención de riesgos para trabajadores y trabajadoras independientes afiliados/as al Seguro de la Ley N°16.44*, se le indica a los organismos administradores que deben entregar un reporte con información del año 2018 que contenga el análisis total de trabajadores/as independientes adheridos detallando como mínimo el resumen estadístico de las actividades laborales, profesionales y oficios que desarrollan, zonas geográficas, horas de trabajo promedio, movilidad, promedio de rentas, entre otros datos relevantes para su caracterización.

En lo que respecta a la *Encuesta de Satisfacción* de Usuarios del Sistema, se les indica a los organismos administradores que esta deberá ser aplicada nuevamente, para ello deberán realizar una coordinación entre mutualidades para presentar una propuesta conjunta a la SUSESO, que contemple una muestra representativa y comparable entre mutualidades.

En el caso del ***Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales año 2020 de la SUSESO***, en cuanto a lo señalado por SUSESO (2019), los organismos administradores deben priorizar a las empresas de 100 o menos trabajadores/as que desarrollen las actividades económicas de transporte, agricultura, silvicultura-pesca, industria manufacturera, construcción, comercio y minería, debido a que mantuvieron altas tasas de accidentabilidad en el año 2018.

En relación con la *priorización de entidades empleadoras y centros de trabajos según factores de criticidad asociada a accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales*, la SUSESO indica que se deberán mantener las bases de datos de entidades empleadoras y centros de trabajo que estén categorizados como mediana o altamente críticos actualizadas mediante la aplicación del algoritmo elaborado en años anteriores.

Para la *asistencia técnica en gestión del comité paritario*, se les indica a los organismos administradores mantener un registro individual y actualizado de los centros de trabajo en las entidades empleadores del sector público y privado en donde se haya realizado dicha asistencia técnica, además deberán incluir las actividades masivas y/o programas específicos dirigidos a los comités dentro de sus planes anuales. Las indicaciones respecto a la *asistencia técnica en la implementación de sistemas de gestión y salud en el trabajo* consideran solamente la mantención del registro de los centros de trabajo donde se hayan realizado, al igual que la *asistencia técnica para la implementación de la Guía de evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga*. Las metas para los *planes de capacitación* del año 2020, serán evaluadas tomando en consideración las actividades de capacitación aprobadas o reprobadas por los trabajadores, además de incorporar a la evaluación las metas enumeradas en el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales correspondiente al año 2019. (SUSESO, 2019)

Para el año 2020, los *proyectos de perfeccionamiento a prevencionistas de riesgos y proyectos de formación de líderes en salud y prevención* en conjunto con las centrales de trabajadores, deberán tener a estos últimos como mediadores, es decir, se llevarán a cabo a través de sindicatos, federaciones, confederaciones, asociaciones gremiales y/o central de trabajadores. Respecto a la *prevención en grupos de trabajadores más vulnerables a los riesgos derivados de su trabajo*, se les indica a los organismos administradores que deberán presentar una propuesta conjunta de un instrumento para la evaluación e identificación de riesgos en las empresas que cuenten con trabajadores/as en situación de discapacidad. Este instrumento debe tener en consideración los diferentes tipos de discapacidad (física, sensorial y mental) y los distintos puestos de trabajo o tareas que desarrollen los/as trabajadores/as.

Finalmente, se indica a los organismos administradores el deber de aplicar una nueva versión de la *Encuesta de Satisfacción* de Usuarios del Sistema y una Encuesta de satisfacción en la entrega de prestaciones médicas a trabajadores/as que se encuentren en tratamientos por una enfermedad profesional de salud mental. Además, las mutualidades deberán entregar una propuesta conjunta que contenga al menos los cuestionarios a aplicar, metodología de selección de muestras, metodología y cronograma para la aplicación de los cuestionarios, las cuales serán supervisadas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Estrategias de Comunicación de Mutualidades e ISL

En cuanto a las estrategias comunicaciones de las mutualidades, se centran principalmente en la prevención de accidentes laborales por medio de campañas comunicacionales. ACHS dirige sus campañas a riesgos específicos en base a planes orientados a la prevención sectorial. Para ello, realiza un análisis de la casuística de los accidentes laborales mediante los relatos de los/as trabajadores/as accidentados/as que llegan a la mutualidad.

Se identifica la problemática que se va a abordar, las tipologías de accidentes, las actividades/acciones asociadas y el contexto en que ocurren. Se realiza una recopilación de información de fuentes secundarias y datos estadísticos que aporten profundidad para la identificación de la problemática¹⁴. Con ese análisis, se plantean los focos para las estrategias de campaña, luego, se plantea el objetivo principal, que considera dar resolución a la problemática asociada, para luego desprender del objetivo principal, el objetivo empresa campaña, el que, a modo general, implica dejar instaladas las capacidades y/o herramientas preventivas en los lugares de trabajo. Sumado a lo anterior, se identifica la población objetivo, considerando roles dentro del lugar de trabajo, diferentes cargos, distinciones de género, rangos etarios, entre otros (ACHS, 2019).

Las estrategias se constituyen en dos tipos de campañas: Las campañas preventivas, concebidas como herramientas para llegar a la empresa o trabajadores/as, en donde es necesaria la creatividad para el abordar a estos últimos de manera que, una vez finalizada la campaña, se mantengan los conocimientos y comportamientos adquiridos. Y, las campañas masivas, que abordan temas de índole social y más generales, difundándose por redes sociales. Ejemplo de ello, es la campaña “Trabaja con Chispeza” correspondiente al año 2017, la cual mediante la figura del futbolista Gary Medel tuvo como objetivo contribuir a aumentar y mejorar el conocimiento sobre el seguro de la Ley N° 16.744¹⁵.

Aunque el diseño de las campañas de prevención de accidentes laborales se realiza sin la participación de los/as trabajadores/as, en cada campaña, ACHS entrega recomendaciones a las empresas adherentes para que estas incorporen en la implementación de la campaña. También entrega recomendaciones para actores relevantes como prevencionistas de riesgos y Comités Paritarios¹⁶. Debido a que la conducta no segura se mantiene, no hay variación entre campañas de un año a otro. Hay cambios en el enfoque y/o en el sector económico. Para ACHS, los comportamientos no cambian con una campaña, por lo que realizan asesoría para se mantengan actividades y la campaña dure en el tiempo¹⁷.

¹⁴ Información extraída de reunión con Rodrigo Cruces, Jefe de Desarrollo y Diseño de Accidentabilidad, ACHS.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

3.- Marco Teórico

Se presentan tres perspectivas teóricas, es decir, la desigualdad socioeconómica, la percepción de los riesgos y la participación sindical. En estas es posible observar determinantes socioeconómicos y/u organizacionales que portan factores tales como: género, condiciones de empleo y trabajo, educación, cultura organizacional, clima de seguridad y participación.

3.1.- Hacia una Mirada desde la Desigualdad Socioeconómica

Nos adherimos al enfoque sociológico que entiende la **desigualdad como resultado de las relaciones conflictivas**, complejas y múltiples interacciones sociales entre diferentes grupos o posiciones sociales, tomando como base la disponibilidad de recursos en relación con posibles conflictos de interés. Desde esta mirada, se comprenden dos importantes mecanismos de generación de desigualdad social, los que se refieren a la clase social y el credencialismo (Muntaner, C., Rocha, K., Borrell, C., Vellabouna, C., Ibáñez, C., Benach, J. y Sollar, O. 2012)

El concepto neomarxista de clase social está vinculado al conflicto entre empresarios y trabajadores/as relacionado con la distribución de la plusvalía generada por la producción económica, donde la posición de clase social del empresario exige a sus miembros emplear a trabajadores/as con el fin de obtener excedente, y en ese plano, la autoridad delega a otros subalternos/as para ser supervisores del lugar de trabajo, colocándolos en una posición contradictoria de clase al ejercer autoridad disciplinaria sin poseer la propiedad de los medios de producción (Muntaner, C., Rocha, K., Borrell, C., Vallebouna, C., Ibáñez, C., Benach, J. y Sollar, O., 2012).

Sumado a ello, entendemos fundamental considerar también en nuestra investigación, los **determinantes sociales de la salud**, ya que permite develar las complejidades en tanto desigualdad e inequidad en el marco de los conflictos que surgen entre las clases sociales, en relación con la distribución y acceso a recursos, como, por ejemplo, acceso a mejores condiciones de vida que se pueden derivar de condiciones dignas de empleo, obtención de mejores ingresos, ambiente laboral salubre, acceso a salud y educación de calidad y otros. Por determinantes sociales de la salud se comprenderá a aquellos factores no biológicos, como la edad, sexo, herencia, que influyen en las diferencias de los estados de salud de las personas (Urriola, 2011)

En otras palabras, existen determinantes sociales semejantes en la salud de las personas en diversos ámbitos, siendo las condiciones de vida y trabajo, el desempleo, el acceso a servicios básicos como el agua potable o alcantarillado, acceso a servicios de salud y vivienda, el ambiente laboral, la educación y alimentación determinantes en la salud de las personas. Por consiguiente, la salud no es un tema que se restrinja únicamente al sector sanitario, ya que en ella están involucradas determinantes sociales que deben ser consideradas por políticas y programas de salud (OMS, 2009). En relación con lo anterior, en el marco de la desigualdad, en nuestra investigación, consideraremos como determinantes en la accidentabilidad los factores de género, condiciones de trabajo y empleo y educación que en los próximos párrafos analizamos.

En cuanto a la desigualdad en tanto **factor del género**, como lo indica OIT (2019), las mujeres son menos propensas a encontrar un trabajo y, cuando están insertas laboralmente, es en empleos atípicos, trabajo informal y sector de cuidados; las mujeres representan menos del 40% de la población empleada en el mundo, donde un 57% participa a tiempo parcial. En el trabajo realizado por Hoffmeister, L. y Vidal, C. (2012), se observa que las mujeres que trabajan fuera del hogar, tienen una doble carga de responsabilidades de cuidado familiar, en comparación con sus pares hombres. Al respecto, las investigadoras proponen incorporar las demandas familiares en el abordaje de la salud y su relación con las dimensiones de género.

De acuerdo con ISTAS (2018), la presencia de las mujeres en el mundo laboral ha ido en aumento, sin embargo, no ha implicado que puedan abandonar y/o compartir actividades no remuneradas tradicionalmente asociadas al género femenino. Estas responsabilidades familiares o domésticas, tiene como consecuencia que muchas mujeres filtren sus oportunidades laborales en puestos de trabajo próximos a su vivienda y/o con horarios compatibles con el trabajo doméstico no retribuido, lo que han afectado su desarrollo profesional. Por otro lado, hacia las mujeres hay una segregación horizontal relacionada con tareas consideradas tradicionalmente femeninas, tales como labores administrativas o de atención al público; además de una segregación vertical, al tener mayores obstáculos para acceder a puestos de mayor responsabilidad, experimentando un menor reconocimiento del trabajo y la presencia de una brecha salarial entre géneros (ISTAS, 2018).

Respecto al **factor de las condiciones de trabajo y empleo**, según consta en OIT (2017), se observa la perspectiva del enfoque renovador, a la que adherimos, donde cobran relevancia en tanto factores de riesgo las condiciones de trabajo y el medio ambiente. Desde esta perspectiva, se observan los factores de organización y contenido del trabajo, así como la duración y configuración del tiempo de trabajo, la remuneración, ergonomía, tecnología, gestión de la fuerza de trabajo, presión psicológica, los servicios sociales y asistenciales para el bienestar y la participación de los/as trabajadores/as. También, según OIT (2017), destaca la idea del medioambiente de trabajo, que se refiere al lugar en donde se realiza el trabajo, que permite clasificar riesgos, según su naturaleza. Desde esta mirada, el trabajo se configura como un derecho humano y una necesidad, siendo una actividad que debe comprenderse desde el ámbito de lo social, puesto que es el espacio en donde las personas crean, así como reproducen y transforman bienes y servicios para su subsistencia.

En efecto, el enfoque renovador, centra el análisis de las causas de los accidentes y enfermedades, en el proceso de trabajo, donde los/as trabajadores pueden verse afectados, ya sea por uno como por varios riesgos, de forma sucesiva, simultánea y/o conjunta. Como lo señala Betancourt, O. (2009), una categoría fundamental de las condiciones de trabajo se refiere al proceso de trabajo, que incluye el objeto/sujeto de trabajo, las actividades, los medios de trabajo, la organización y división del trabajo. Desde esta mirada, se procura conseguir mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo, entendiendo que estas son mutables y señalando que los riesgos se deben a las malas condiciones de trabajo y medioambiente, por lo que los cambios en el proceso de trabajo repercuten en dichas condiciones.

Comprenderemos a las condiciones de trabajo como el conjunto de factores presentes en la situación laboral, que constituyen elementos de la carga global de trabajo, y que influyen sobre la vida, la salud de los/as trabajadoras/as, y sobre la calidad del resultado de la producción (Giraudó, E., Korinfield, S. y Mendizábal, N., 2001). Sumado a ello, las condiciones de trabajo pueden entenderse también como el “(...) *Ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como a su organización y ambiente psicosocial, a través de la gestión, control, jerarquía y tareas que llevan a cabo los trabajadores*” (Ministerio de Salud, DT, ISL, 2010, p. 14). En ese sentido, según Boccardo, A., Bustamante, A., Martín, A. y Ruiz, F. (2019), se delimitan las características físicas del entorno, es decir, la materialidad del entorno en el proceso de trabajo (entorno cerrado, aire libre, elementos físicos, biológicos, otro), y el modo de organización del trabajo, que tiene relación con la forma en cómo se organiza el trabajo, la implicancia psicológica, emocional o cognitiva, siendo ambas delimitaciones aspectos influyentes en las salud y seguridad de los/as trabajadores/as.

Asimismo, las malas condiciones de trabajo y empleo exponen a las personas a una serie de riesgos físicos y psicológicos, por lo que la accidentabilidad en condiciones riesgosas es un problema sumamente grave (OMS, 2009). Visto desde otro punto de vista, las condiciones laborales, sean estas de trabajo o empleo, precarias o deficientes, constituyen un factor que incide en los accidentes laborales y de trayecto y contribuyen al empeoramiento paulatino de la salud física y emocional de los/as trabajadores/as.

Respecto a la incidencia del **factor de la educación**, es posible indicar que existe una relación entre la posición socioeconómica de las personas y la salud. Una de las claves para comprender dicha relación, se refiere al carácter multidimensional y sociocultural de la posición socioeconómica, como lo es el nivel educacional asociado al acceso a recursos culturales y de conocimiento, vinculados a su vez con la inserción laboral, determinando el nivel de ingresos y el tipo de ocupación ejercida (Hoffmeister, L. y Vidal, C., 2012). El nivel educacional, generalmente, es usado como variable de caracterización y estratificación social, reconociéndose como bienes, los conocimientos, certificados y calificaciones del sujeto de estudio, por lo que se comprende el nivel educacional como un determinante laboral. En nuestro país, cuando se utiliza la variable nivel educacional, según datos obtenidos de la encuesta nacional de salud realizada por el Ministerio de Salud en 2004, en relación con la prevalencia de problemas de salud, se aprecia que quienes poseen un nivel educacional básico poseen mayor prevalencia en una serie de enfermedades o dolencias, llegando incluso a doblar el porcentaje de los demás niveles educacionales (Urriola, R., 2011).

3.2.- Una Aproximación en torno a la Percepción de los Riesgos

Un primer elemento teórico, tiene relación con el concepto de **percepción**, que para Morillejo, E. y Pozo, C. (2002), se refiere a un proceso de carácter cognitivo, espontáneo e inmediato, que permite realizar estimaciones o juicios sobre situaciones, personas u objetos en función de la información que inicialmente se selecciona y, posteriormente, procesan las personas. Este proceso cognitivo puede ser influenciado por factores socioculturales como por experiencias de los individuos.

Consideramos la idea de riesgo desde el **punto de vista subjetivo** y definimos la noción de subjetividad como aquella que se construye en el hacer, pensar y sentir del sujeto en relación consigo mismo y los demás, desde la base de la coexistencia de diversas maneras de ser que se proyectan mediante la cultura y en los procesos de sociabilización, además de las elaboraciones que el sujeto realiza a partir de su propia experiencia de vida. Por lo que, desde un punto de vista subjetivo, la percepción del riesgo no es una característica inherente del mundo físico, sino que responde a una representación entre las características físicas, psicosociales y del entorno. Es una construcción que se realiza desde un proceso de subjetivación del sujeto que implica una influencia constante con el grupo social y el contexto al cual pertenece, teniendo en consideración, sus particularidades socioculturales (Muñoz, N., 2009, p.395). Como lo señala Muñoz, N. (2009), la promoción de la salud y la seguridad tiene su sustento en la cotidianidad y en sus posibilidades de transformación por medio de las capacidades que posee cada individuo; ella requiere de un compromiso individual y colectivo para adquirir sentido debido a que las creencias y valores compartidos influyen en la selección de lo que se considera riesgoso o no.

Si hacemos referencia a la mirada subjetiva del riesgo, encontramos la **teoría psicosocial del riesgo que**, de acuerdo con Morillejo, E. y Pozo, C. (2002), se refiere al estudio de la relación entre los comportamientos de las personas y su ambiente. Para Martínez, N. (2015), los riesgos provenientes del ámbito laboral tienen una implicación psicosocial, donde el comportamiento de los/as trabajadoras/as y sus percepciones del riesgo son primordiales. Para este autor, los procesos de gestión de la seguridad basados en los comportamientos han demostrado su efectividad, reportando en algunos textos una efectividad de más de un 75% de reducción del número de accidentes. Para lograr efectividad, señala, es necesario una participación activa del plantel gerencial y de quienes supervisan las labores dentro del lugar de trabajo, debido a que se ha demostrado que el estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en los procesos de cambio de los comportamientos. Uno de los estilos de liderazgo existente más exitosos corresponde al liderazgo participativo que fomenta entre los/as trabajadores/as la confianza, el respeto y el compromiso con la seguridad laboral (Martínez, N., 2015). Se suma a lo que indica Iglesias, I. (2017), sobre a la vinculación entre el ejercicio del liderazgo y clima de seguridad, en el sentido de que cuando la percepción del clima de seguridad es positiva, esta repercute en una valoración positiva del liderazgo.

En torno a la idea de subjetividad, encontramos también la **teoría de la sociedad del riesgo**, Wynne (1996), citado de Espluga, J. (2004), indica que las percepciones de riesgo se relacionan "(...) *Más bien con las relaciones que las personas mantienen con las instituciones responsables que gestionan el riesgo*" (Espluga, J., 2004, p. 6). En ese sentido, cobra relevancia las dimensiones institucionales del riesgo, en donde las respuestas de los/as trabajadores/as en cuanto a la prevención, no son posibles desvincularlas con las relaciones con la empresa, siendo fundamental la confianza que posean los/as trabajadores/as respecto a las instituciones encargadas de la seguridad y la relación con estamentos superiores dentro de su ambiente laboral, elementos que tienen un papel importante en la generación de una actitud positiva respecto a las conductas preventivas.

Dentro de esta teoría, el concepto del riesgo posee elementos que le dan un carácter heterogéneo, ya que este no se puede desvincular del conjunto de relaciones que mantienen los/as trabajadores/as con la empresa. Desde el modelo de la sociedad del riesgo, los individuos significan su relación con el riesgo en función de su contexto social; llevando esta premisa al ámbito laboral, los/as trabajadores/as significarán el riesgo en función del ambiente laboral y la percepción colectiva del riesgo que de allí emerge.

Si hacemos referencia a la **teoría cultural del riesgo**, según Rippl (2002), citado de Vera, A., Varela, L. y Macía F. (2010), las personas aprenden determinados comportamientos, internalizan creencias, valores y representan las situaciones en función del contexto social y cultural en el cual viven. Vera, A., Varela, L y Macía, F. (2010), señala que el riesgo debe comprenderse junto con los correlatos emocionales fruto de los propios contextos sociales y culturales, y, por ende, desde su percepción. Lo anterior, ya que la percepción no es una simple representación de lo real, sino que se configura como una construcción colectiva respecto a aspectos de la cotidianidad, donde el riesgo coacciona de manera individual y en grupos dentro de la sociedad y la situación de riesgo dependerá de múltiples causas relacionadas con la posición sociocultural y, a nuestro juicio, en el contexto laboral, por **determinantes organizacionales**.

Como lo plantea Boix, P., García, A., Llorens, C. y Torada (2001), las percepciones estarán influenciadas por las características personales de los/as trabajadores/as, tales como el género, edad, situación familiar y nivel educacional. Las percepciones de riesgo de lesiones o accidentes también se focalizarán en el **factor de la cultura organizacional**, en cuanto a tarea laboral, entorno laboral, liderazgo del supervisor, clima organizacional y gobierno (Oah, S., Na, R., y Moon, K., 2018). Hay estudios que demuestran que los factores organizacionales relacionados con la SST, incluidas las políticas y prácticas de la gerencia con respecto a la prevención de riesgos laborales, afectan los resultados de accidentabilidad laboral y también enfermedades profesionales (Andersen et al., 2018; García et al., 2004; Gherardi et al., 1998; Kouabenan, 1998; Paap, 2003).

Para aplicar la teoría cultural del riesgo al ámbito laboral, es importante identificar el tipo de cultura desde donde la percepción de riesgo y el comportamiento seguro/inseguro de los trabajadores/as. En ese sentido, encontramos la cultura jerárquica, donde las personas defienden la existencia de relaciones jerárquicas bien delimitadas, los riesgos que son percibidos como más amenazantes, se refieren a aquellos que pueden romper el orden social existente. Otro tipo, la cultura igualitaria, es aquella en donde se promueve la disminución de la desigualdad de poder, las personas se sienten parte de un grupo social y perciben los riesgos originados por el mismo grupo.

También está la cultura individualista, en la que el contexto está tipificado por el individuo emprendedor, que defiende los valores de la libertad y la competencia de mercado, con un concepto de relaciones sociales egocéntrica, está dispuesto/a correr riesgos para obtener beneficios (Espaluga, J., 2004).

Lo anterior, está estrechamente vinculado con el **factor del clima de seguridad**, como el vínculo entre determinantes organizacionales y conductuales. Se refiere a la percepción de los/as trabajadores/as respecto a la cultura organizacional y prácticas de seguridad en organizaciones. Leyva, J. (2012), plantea que el clima de seguridad se relaciona con la percepción de los riesgos laborales, indicando que quienes cumplen el rol de supervisión, perciben menos riesgos que quienes trabajan como operarios de producción, además de que la percepción del clima de seguridad entre grupos de trabajo varía dependiendo de la persona que supervise, señalando que *“(...) El compromiso de la administración y prácticas de seguridad (clima de seguridad), al igual que de las percepciones de riesgo a los que están expuestos los trabajadores son necesarios para el desarrollo de una cultura de seguridad”* (Leyva, J., 2012, p. 82).

Según Vera, A., Varela, L. y Macía, F. (2010) las percepciones individuales, y los sistemas de valores y creencias compartidas por los grupos sociales y/o culturales de un lugar de trabajo mediará en la percepción de lo considerado riesgoso o no. La puesta en valor de las percepciones y las experiencias de los/as trabajadores/as respecto a su propia seguridad implica un reconocimiento como interlocutores válidos generando una valoración de su rol como trabajadores/as que trasciende al ejercicio mismo del trabajo. En ese sentido, las percepciones de los/as trabajadoras/es respecto al riesgo laboral pueden estar condicionadas por factores socioculturales, como la significación que le dan a la salud, la incertidumbre de la posibilidad de sufrir un daño y sus consecuencias o bien la confianza y expectativas de control real del riesgo (Boix, P., García, A., Llorens, C. y Torada, R., 2001). Estas significaciones no son elecciones al azar, son fruto de las condiciones materiales de la existencia, compartidas por la clase social trabajadora y proletaria; y de igual manera, las experiencias colectivas respecto al control del riesgo generarán actitudes de confianza, aceptación o resignación del riesgo por parte de la misma.

La teoría cultural del riesgo ayuda a comprender que los/as trabajadores/as están inmersos en una red de relaciones que conforma un grupo social y que da prioridad a sus creencias y valores respecto a otros. Es plausible señalar que diferentes personas pueden percibir diferentes riesgos y temerles en magnitudes diversas. Esta complejidad, según Espaluga, J. (2004), debe estar presente y ser tomada en cuenta en el diseño de los procedimientos y protocolos de prevención dentro del lugar de trabajo.

3.3.- Sobre la Relevancia de la Participación Sindical

Surge la importancia de incorporar el rol de la **participación** de los/as trabajadores/as en y la dinámica que ella conlleva. De acuerdo con Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), la participación de los/as trabajadores/as en materia preventiva es un proceso bidireccional, donde empresas, trabajadores/as y sus representantes dialogan en base a preocupaciones, siendo relevante considerar las opiniones de cada parte, además de informar, instruir, entrenar y consultar a los/as trabajadores/as en los temas relativos a la seguridad y la salud para la participación de estos en la toma de decisiones.

Para la OIT (2017), se identifican tipos de participación. A saber: la consulta, en la cual se escucha la opinión de los/as trabajadores/as sin ser vinculante; la negociación, que implica un consenso y acuerdo de las partes, y, la cogestión, que se refiere a la intervención de los/as trabajadores/as. De igual forma, para García, A., Boix, P., Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F. y Serra, C. (2016), es posible definir estas categorías en la participación: información, es el nivel mínimo indispensable; consulta, contar con el punto de vista de los/as trabajadores/as, pero manteniendo el poder de decisión; negociación, acuerdos específicos entre las partes; y codecisión, mediante estructuras paritarias de decisión.

Según consta en Laville (1991), citado de Boix, P. y Vogel, L. (2006), destaca, entre otros tipos, la participación institucional que se refiere a *“(…) Formas de negociación o codecisión acordadas entre la dirección y los representantes elegidos por los trabajadores. Se trata de una participación representativa, regulada mediante normas legales y con garantías democráticas (elección). Los trabajadores participan en ciertas decisiones generales (salarios, condiciones de trabajo, salud laboral) pero de forma indirecta, delegando en sus sindicatos o en representantes elegidos. Las reglas de juego se fijan según los derechos reconocidos a los trabajadores. Los Comités de Empresa serían una forma de participación institucional”* (Boix, P. y Vogel, L., 2006, p. 4). De acuerdo con OIT (2017), la participación institucional es el nivel ideal de participación de los/as trabajadores/as, ya que se alcanza un rol activo en la estructura organizacional del lugar de trabajo y por extensión, se establece un reconocimiento de los derechos de los/as trabajadores/as.

Conviene señalar, también, lo que proponen Payá, R. y Beneyto, P. (2019), en cuanto a la importancia de una participación activa, es decir, que esta sea tanto de consulta como de negociación, además de prospectiva en el sentido que los/as trabajadores/as tengan incidencia en el diseño e implementación de medidas de prevención, entendiendo que, según este autor, con la percepción subjetiva de los/as trabajadores/as se complementa el conocimiento objetivo de los expertos.

Asimismo, consideramos relevante lo que indican Boix, P. y Vogel, L. (2006) citado por Payá, R. y Beneyto, P. (2019), en el sentido que resulta fundamental existan dos condiciones esenciales para el cumplimiento de una participación eficaz, a saber *“(…) El reconocimiento de los saberes de los trabajadores con el mismo nivel, en principio, que los del resto de participantes en la prevención (técnicos o directivos); y reconocimiento de la diversidad de intereses en presencia y, por tanto, del derecho de los trabajadores a disentir y a mantener un criterio autónomo (…)* Promover la participación implica asumir una nueva cultura que convierta a los trabajadores en verdaderos protagonistas de un proceso orientado a la mejora permanente de las condiciones de trabajo cuyo fin es conseguir mayores niveles de bienestar colectivo” (Payá, R. y Beneyto, P., 2019, p. 2). Aquello permite visualizar, por consiguiente, la importancia de la pertinencia de la participación y, su incidencia, y, por tanto, se reconozcan las subjetividades, experiencias y derechos de los/as trabajadores/as en el marco de la prevención.

Sumado a lo anterior, según lo que plantea la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), es fundamental que las empresas consulten a los/as trabajadores/as y sus representantes como parte integral del proceso, entendiendo que estos poseen amplios conocimientos y experiencias sobre el modo de realizar el trabajo, sobre lo que les afecta y, sobre todo, en los aspectos en que pueden contribuir en materia de prevención. Asimismo, los motivos para que los/as trabajadores/as participen, se refiere a que 1.- Permite desarrollar métodos eficaces para la prevención de riesgos laborales, 2.- En la fase de planificación, promueve una mayor comprensión de las medidas adoptadas, colaborando en soluciones y resultados, y porque 3.- Podrán recomendar, sugerir y reclamar medidas oportunas y económicas y evitar los accidentes.

Podemos mencionar lo que señala Menéndez, M., Benachb, J. y Vogel, L. (2008), respecto a que la participación se configura como un factor de protección, ya que es un medio para promover un nivel más justo e igualitario en la toma de decisiones al interior de las empresas. La participación, permite conocer los factores de riesgo, promueve la resolución de problemas y controla el cumplimiento legislativo en materia de salud y seguridad laboral. La toma en consideración de las percepciones de los/as trabajadores/as permite un conocimiento de las situaciones de riesgo mucho más completo que la simple evaluación técnica, siendo este proceso, denominado por ISTAS, como la democratización de la evaluación y gestión de los riesgos (Boix, P., García, A., Llorens, C. y Torada, 2001.)

En cuanto a lo que se refiere a la **participación sindical**, ISTAS (2018), plantea que esta es fundamental no solo para promover estrategias de negociación colectiva, sino que también para la evaluación de los riesgos laborales. El fomento de la participación de los/as trabajadores/as en temas de salud y seguridad es fundamental, ya que, con el proceso de democratización del proceso preventivo hay mayor democracia, lo que significa desarrollo de una mejor gobernanza, especialmente, para quienes son más vulnerables o estén expuestos/as a situaciones riesgosas dentro de sus labores, por lo que es altamente valioso, puedan hallar una mejor forma de expresar sus necesidades.

Cabe mencionar lo que sostiene O'Neill, R. (2002) en cuanto a lo que plantea el profesor estadounidense Adam Seth Litwin (2000), respecto a la idea de que los sindicatos mejoran la seguridad en lugares de trabajo peligrosos, indicando que "(...) *Las huelgas y los paros laborales sirven como instrumentos sindicales eficaces para disminuir los accidentes en el lugar de trabajo*" (O'Neill, R., 2002, p. 2). Sumándonos a lo que plantea este autor, los sindicatos son elementos protectores que cuentan con experiencias y saberes en materias de SST al interior de las empresas. La relevancia de los sindicatos y sus afiliados en tanto participación, está en directa relación con el reconocimiento de la existencia de estos en tanto sujetos portadores de derechos y demandas en la esfera de la salud y seguridad en el trabajo y la expresión de ello por medio de la participación

En concordancia con lo anterior, para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), las funciones de los representantes de los/as trabajadores/as en cuanto a la participación de estos, se relaciona con que esta se configura como un método eficaz para conocer las opiniones de los/as trabajadores/as y para implicarse en los temas de seguridad y salud; mediante ella es posible velar para que los/as representados/as puedan influir en la toma de decisiones, reflejando sus opiniones e ideas. Vogel, L. (2002), señala que la importancia tiene que ver con el papel que juegan los representantes sindicales como la intervención que puede realizar en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, siendo el principal reto conservar su capacidad de autonomía en sus prioridades.

4.- Marco Metodológico

En el presente apartado se hace referencia al marco metodológico de la investigación, en donde se mencionan los principales elementos que lo componen.

4.1.- Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las percepciones y experiencias de los/as trabajadores/as y sindicalistas sobre accidentes en desplazamientos operacionales y de trayecto graves y fatales con participación de vehículos, en el sector de servicios y comercio pertenecientes a la actividad económica de transporte, comunicaciones y retail de la región Metropolitana?, ¿Qué recomendaciones proponen los/as trabajadores/as y dirigentes/as sindicales en relación a la prevención de accidentes en desplazamiento y trayecto?

4.2.- Objetivo General

- Conocer y analizar las percepciones y experiencias de trabajadores/as y sindicalistas sobre accidentes en desplazamiento y de trayectos graves y fatales con participación de vehículos en sector servicios y comercio en transporte, comunicaciones y retail de RM para elaborar recomendaciones para la prevención.

4.3.- Objetivos Específicos

- Caracterizar el estado del arte incorporando el conocimiento teórico nacional e internacional y normativo chileno, así como planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la SUSESO y estrategias comunicacionales de las mutualidades respecto a la prevención de accidentes en desplazamientos operacionales y de trayecto graves y fatales con participación de vehículos.
- Identificar los factores socioculturales, género, condiciones de trabajo, educación y clima de seguridad que inciden en los accidentes en desplazamientos operacionales y de trayecto con participación de vehículos en el sector servicios y comercio en transporte, comunicaciones y retail de la RM.
- Co-construir con trabajadores/as y sindicalistas recomendaciones para la prevención de accidentes en desplazamientos operacionales y de trayectos graves y fatales con participación de vehículos en transporte, comunicaciones y retail de la RM.

4.4.- Diseño Metodológico

Este estudio presenta una **metodología cualitativa**, la que se caracteriza porque “(...) *La comprensión de la realidad es desde múltiples perspectivas, lógicas y visiones de los actores sociales que construyen e interpretan la realidad, reconociendo las prácticas sociales*” (Galeano, M., 2009, p. 21). El tipo de estudio es **descriptivo**, ya que pretende dar cuenta y describir eventos, así como sus manifestaciones, en donde se “(...) *Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que esté sometido al análisis*” (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M., 1998, p. 80). También, es **interpretativo**, ya que está ligado con las percepciones e interpretaciones subjetivas, que emanan desde la experiencia y las acciones o de los comportamientos objetivos del contexto (Ulin, P., Robinson, E. y Tolley, E., 2006). Por otra parte, es **exploratorio**, ya que el propósito es dar respuesta a eventos y manifestaciones que “(...) *Se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no ha abordado antes*” (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M., 1998, p.79).

En cuanto a las técnicas de recopilación de información, la investigación consta de **información secundaria y primaria**. Respecto a las secundarias, se realizó recopilación y análisis de fuentes bibliográficas, considerando información teórica, estadística e investigaciones anteriores en la materia de estudio, además de documentación emitida por actores públicos y privados de carácter nacional e internacional. Se elaboró el estado del arte incorporando el conocimiento teórico nacional e internacional tanto cuantitativo como cualitativo, además de la normativa chilena, así como planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la SUSESO, sumado a las estrategias comunicaciones de las mutualidades.

Respecto a la recopilación de **información primaria**, implicó la complementariedad de diferentes técnicas, dentro de las cuales destacan: Las **entrevistas exploratorias**, caracterizadas como “(...) *Flexible y abierta, en ella se procede sin un concepto preconcebido del contenido o flujo de información que se desea obtener, aunque los objetivos de la investigación rigen las preguntas*” (Monje, C., 2011, p. 149). Tuvieron como propósito dialogar en torno a la temática de la investigación para recibir sugerencias desde la perspectiva de los/as entrevistados/as en ámbitos que consideraron de interés para la investigación. Por otra parte, las **entrevistas en profundidad semiestructuradas**, que consisten en una “(...) *Conversación que genera datos empíricos al permitir a los participantes hablar libremente (Holstein y Gubrium 1999)*” (Ulin, P., Robinson, E. y Tolley, E., 2006, p. 76). Aplicar dichas entrevistas tuvo como objetivo estudiar las singularidades de los individuos y descubrir sus creencias, motivaciones y significaciones asociadas al tema de estudio (Monje, A., 2011).

Una tercera técnica se refiere a la realización de **grupos de discusión**, los que se define como una “(...) *Reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación*” (Aigner, 2004; en Ulin et al., 2006). El objetivo fue la generación de un discurso grupal que reprodujera un orden vigente de cosas, llegando donde otros métodos no pueden llegar (Canales M., 2006).

Consideramos la realización de un **panel de expertos/as** para la obtención de sugerencias en el marco de las recomendaciones de la investigación. Este se comprende cómo un grupo de especialistas: *“(…) De diferentes procedencias profesionales que garanticen puntos de vista complementarios y diversos, quienes exponen sus conocimientos para tratar un problema determinado o para interpretar como va a ser el futuro de una determinada actividad”¹⁸*. La técnica del panel de expertos requiere que la adquisición de información de los datos se someta a un procedimiento adecuado para que se considere una fuente viable. Por ello, se llevó a cabo el siguiente procedimiento: 1.- Definición de las conclusiones de la investigación, 2.- Elaboración de registro de expertos en la materia, 3.- Definición de integrantes del panel de expertos, y, 4.- Realización del panel de expertos.

Para poder caracterizar a la población de estudio, los/as participantes se seleccionaron de la RM, siendo el **método de muestro no probabilístico**, la **conveniencia**, de manera intencionada. Consiste en seleccionar casos accesibles que autoricen ser incluidos. Está fundamentado en la accesibilidad y proximidad de los actores con los/as investigadores/as (Otzen, T. y Manterola, C., 2017), es decir, son los/as investigadores/as quienes definen a los/as integrantes del estudio. Los criterios utilizados para definir a los/as participantes fueron: 1.- Participantes hombres como mujeres, 2.- Participantes de fácil acceso, y 3.- Trabajadores/as sindicalizados/as y no sindicalizados/as de los sectores servicio y comercio, con experiencia en temáticas de accidentabilidad.

Se desarrollaron un total de 38 entrevistas, de las cuales 5 corresponden a entrevistas exploratorias y 33 a entrevistas en profundidad semiestructurada, además de 2 grupos de discusión y 1 panel de expertos. Las entrevistas, grupos de discusión y panel de expertos fueron grabados con audio y realizadas vía plataforma Zoom, previa autorización de los/as participantes y transcritas para su posterior análisis. Se consideró esta muestra con el propósito de que existiera una saturación de la información, ya que la *“(…) La representación cualitativa opera por el principio de la redundancia o la saturación, entendiéndolo por ello el agotamiento de información o efectos de sentido no conocidos previamente”* (Canales, M., 2006, p. 22).

Las **5 entrevistas exploratorias** a informantes claves, buscaron conocer las miradas de especialistas en materias de prevención. La duración fue de 60 minutos y la muestra incluyó a: 1 representante de la CPC -Confederación de la Producción y del Comercio -, 1 de la CUT - Central Unitaria de Trabajadores -, 1 de la ACHS - Asociación Chilena de Seguridad -, 1 de la SUSESO - Superintendencia de Seguridad Social - y 1 especialista del Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos.

Se continuó con las **33 entrevistas en profundidad**, de las cuales 9 fueron en la actividad económica de transporte, en comunicaciones 7 y en retail 17 entrevistas. Las organizaciones participantes en el sector transporte fueron: Sindicato de Trabajadores/as de Cornershop, Sindicato Intermepresa Trabajadores/as de Empresas de Aseo, Recolectores de Basura, Limpieza de Parques, Sociedad de Transportes Limitada, Anexos y otros, Sindicato Nacional de Trabajadores/as de Empresa de Transporte Cia. De Seguridad de Chile Ltda. Prosegur Ltda., Sindicatos de Trabajadores/as de Correos de Chile, Sindicato de Trabajadores/as de Metro, Agrupación de Trabajadores de Shoper Unidos, Agrupación de Trabajadores Rappi y Empresa Transportes Bule.

¹⁸ Extraído de https://metodos-y-aplicaciones-de-la-prospectiva.fandom.com/es/wiki/METODO_DE_PANEL_DE_EXPERTOS

En el caso de comunicaciones, los participantes fueron: Sindicato Trabajadores/as Digitex, Sindicato Trabajadores/as N°2 TVN, Sindicato Trabajadores/a Federación de la TV, Sindicato Trabajadores/as CDF, Empresa Call Center CERCOMED, Empresa Call Center (que solicita guardar confidencialidad), Empresa GDT Manquehue y Sindicato Trabajadores/as WOM.

En cuanto a retail, participaron: Sindicato de Trabajadores/as de Paris, Sindicato de Trabajadores/as de Unilever, Sindicato de Trabajadores/as 1 Ripley, Sindicato de Trabajadores/as Ripley, Sindicato de Trabajadores/as Falabella, Sindicato de Trabajadores/as CMR, Sindicato de Trabajadores/as BCI, Sindicato de Trabajadores/as Banco Estado, Sindicato de Trabajadores/as Banco de Chile, Sindicato de Trabajadores/as Jumbo, Sindicato de Trabajadores/as DAL Santa Isabel Cencosud, Sindicato Trabajadores/as SIL, Sindicato Trabajadores/as SMU y Sindicato de Trabajadores/as OK Market.

Se llevó a cabo **2 grupos de discusión**, uno de trabajadores/as y otro de especialistas. El primero estuvo compuesto por 7 participantes y el segundo por 9 asistentes. Cada grupo tuvo una duración de 120 minutos aproximados. Respecto al grupo de discusión de trabajadores/as, los/as asistentes pertenecían a las siguientes organizaciones: Sindicato de Trabajadores/as SIL, Secretaría Ramal Comercio CUT - Central Unitaria de Trabajadores -, Federación de Trabajadores/as Walmark, Federación de Trabajadores/as de la TV, Sindicato de Trabajadores/as Holdetech, Sindicato de Trabajadores/as Sintecall y Sindicato de Trabajadores/as Interempresas Técnicos del Cine y Producción. Para el caso del grupo de discusión de especialistas, se contó con: CONASET - Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito -, SIAT - Sección de Investigación de Accidentes de Tránsito de Carabineros de Chile -, CUT - Central Unitaria de Trabajadores -, Subsecretaría de Previsión Social, Ex especialista de Mutual de Seguridad y Colegio de Expertos en Prevención de Riesgos Zona Sur, Zona Norte y Nacional.

Se agrega **un panel de expertos** que tuvo un total de 10 asistentes con una duración de 160 minutos. Se le entregó, previamente, a los expertos un resumen ejecutivo para que conocieran los principales hallazgos y recomendaciones del estudio. La muestra incluyó a expertos de la UC - Universidad Católica de Chile -, FLACSO - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - y Fundación Sol, GRS Consultores, ISTAS - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud -, Colegio de Prevención de Riesgos, OIT - Organización Internacional del Trabajo, - ISL - Instituto de Seguridad Laboral - CONASET - Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito, Subsecretaria de Previsión Social y SUSESO - Superintendencia de Seguridad Social -.

Respecto al plan de análisis, implicó la **triangulación** de diferentes fuentes de información, incluyendo información documental, información de las entrevistas, de los grupos de discusión y panel de expertos/as. También, se utilizó el **análisis del discurso conversacional o micro discursos**, el estudio de los registros que ocurren naturalmente en una conversación o interacción hablada; tiene como idea central que parte del significado de esta interacción se revela en la secuencia de una conversación. Este tipo de análisis es interpretativo y describe cómo los/as participantes tienden a responder a otros, estudiando patrones naturales que ocurren durante la interacción sin tomar en cuenta la construcción social. Pese a que este enfoque no considera la construcción social, para fines de esta investigación, esta fue tomada en consideración. Se suma el **análisis crítico del discurso**, perspectiva que toma una posición política, analizando el papel de los discursos en la reproducción de la dominación y abuso de poder como su resistencia a la dominación, considerando al lenguaje como parte del mundo social mediante la dialéctica irreductible que está interrelacionado con otros elementos del mundo social y la vida (Urra, E. Muñoz, A. Peña, J. 2013).

Específicamente, el análisis del discurso se realizó en torno al análisis de la conversación en el contexto de las entrevistas y grupos de discusión; información que una vez transcrita, se le aplicó análisis inductivo para encontrar patrones que identifiquen regularidades. Todo lo anterior por medio de la utilización de software NVIVO.

Ahora bien, tomando en consideración el marco teórico del estudio, elaboramos una **operacionalización** teórico-metodológica que se sintetiza a continuación:

Tabla 5: Operacionalización				
Categoría	Dimensiones	Variables	Indicadores	Subindicadores
Accidentes en desplazamientos operacionales y de trayectos graves y fatales con participación de vehículos	Desigualdad	Género	Diferencias de Género	División Tareas de Trabajo y Hogar
				Condiciones Laborales
		Condiciones de Trabajo	Medioambiente	Ambiente Biopsicosocial y Emocional
				Ambiente Físico
		Educación	Influencia Educativa	Recursos Culturales
				Ocupación
	Percepción	Cultura Organizacional	Ambiente de Trabajo	Comportamiento Psicosocial y Liderazgo
				Relaciones Institucionales
		Clima de Seguridad	Normas y Prácticas de Seguridad	Tipo de Cultura
				Costumbre, Creencias y Practicas
	Participación	Expresión de la Participación	Planificación y Control de Trabajo	Comunicación, Gestión y Control
				Significado de la Salud
				Tipo de participación
			Prospección y Saberes	

Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, se incorporó un **componente ético** que tiene relación con solicitar la participación voluntaria, de los/as expertos/as y trabajadores/as, tanto de las entrevistas como de los grupos de discusión. Lo anterior, mediante la firma o afirmación verbal de un consentimiento informado el que señala: los riesgos y beneficios de la investigación, asegura una participación libre y voluntaria, resguardando el anonimato (vía asignación de código), promueve que la información recopilada tenga un carácter confidencial, donde si bien hay grabación, se solicita autorización para ello; también, se informó respecto al propósito del estudio, cómo fueron elegidos para participar, los procedimientos de la recolección de datos y a quien puede dirigirse para realizar preguntas o exponer inquietudes (Ulin, P., Robinson, E. y Tolley, E., 2006).

5.- Análisis de Resultados

En el presente apartado daremos cuenta de los resultados de la investigación, tomando en consideración las fuentes primarias correspondientes a entrevistas exploratorias, entrevistas en profundidad semiestructurada y grupos de discusión. Asimismo, la indagación se explicita en función de las percepciones de los actores en cuanto a las dimensiones de desigualdad, percepción y participación y sus respectivas variables, indicadores y subindicadores.

5.1.- Dimensión Desigualdad

5.1.2.- Variable Genero

5.1.2.1.- Indicador Diferencias de Género

Sobre el **subindicador división de tareas de trabajo y hogar**, se pesquisa que la mujer tiene una doble obligación: está inserta en el mundo del trabajo, ámbito productivo, no obstante, sigue teniendo la responsabilidad principal en el ámbito reproductivo. La experiencia de los/as entrevistados/as permite establecer una relación entre esta **doble presencia** y la accidentabilidad. Se constata que el género condiciona las características del trayecto que realizan las mujeres, pues debido a las obligaciones domésticas, de cuidado y de crianza, las trabajadoras no hacen un trayecto directo casa-trabajo-casa, sino que normalmente realizan rutas que involucran estaciones, como, por ejemplo, pasar a dejar o a buscar a sus hijos/as a la escuela, ir al supermercado después del trabajo, acudir a la farmacia, entre otras.

Lo anterior aumenta el riesgo de sufrir accidentes de trayecto con vehículos: *“(…) Las mujeres tenemos más posibilidades de accidentarnos en el tema vial porque no hacemos una sola cosa (…) Cuando salgo del trabajo tengo que comprar en el mismo supermercado, tengo que pasar a la farmacia, para allá, para acá y después llego a la casa. Mientras que los hombres van del trabajo a la casa”* (Entrevista, Código 34).

Esta complejidad de los trayectos da cuenta que las mujeres presentan posibilidades de experimentar accidentes de trayecto con vehículos, dada las actividades extralaborales que realizan. En efecto, *“(…) La mujer está más expuesta y esto tiene que ver con que en el trayecto muchas veces tienen que pasar a buscar al hijo a la sala cuna, antes de irse a la casa, ahí tiene un tramo más que recorrer, y además lo recorre con menor visibilidad y con peso, porque llevó al hijo en brazos, o porque lo llevó en coche, o porque está embarazada”* (Entrevista, Código 29). Por consiguiente, los deberes de crianza, cuidados y tareas domésticas implican una doble presencia, donde las mujeres presentan mayor accidentabilidad de trayecto como consecuencia de las preocupaciones que las afectan, diariamente, relacionadas con las responsabilidades en el hogar: *“(…) Por lo tanto, se cumple una doble jornada o triple jornada o cuádruple jornada a la laboral, porque una sigue trabajando en la casa. Eso afecta a no tener un buen sueño, a una emocionalidad decaída, a angustias, a stress y todo eso afecta, puede ser un indicador que aumente los accidentes de desplazamiento”* (Entrevista, Código 20).

De acuerdo con la experiencia de los/as trabajadores/as, las mujeres experimentan mayores dificultades de salud física, derivadas del cansancio físico que les produce esta doble jornada de trabajo, y mayores padecimientos asociados a la salud mental, como estrés, ansiedad, entre otros, como consecuencia de las exigencias que implica el conjugar ambas esferas de la vida. Estos elementos configuran un factor que expone a la mujer a un mayor riesgo de sufrir accidentes de trayecto con vehículos: *“(…) No está tranquila pensando en que en otro lugar tienes que hacer más cosas, o hay gente que requiere de ti para poder hacer otras. Podría ser que uno se distraiga con mayor facilidad (…) Todas estas cosas afectan a hombres y a mujeres, obviamente, pero, históricamente, somos las que asumimos esos roles de más de cuidado de la familia en general”* (Entrevista, Código 11).

Es dable mencionar que, si bien la gran mayoría de los actores reconoce la relación entre accidentes de trayecto con vehículo y doble presencia en mujeres, no existe un consenso, en términos de relación causal directa entre los accidentes de trayecto y/o desplazamiento y la desigualdad en materia de género; ya que, por ejemplo, uno de ellos indica que: *“(…) Cualquiera ser humano que está sujeto, sea hombre o mujer, a una extensa dedicación de su tiempo a atender, ya sea el trabajo, en el hogar, ya sea en el trabajo propiamente tal laboral, obviamente que influye (…) o sea, una persona que está cansada o estresada es un factor bastante decisor en lo que tiene que ver con la posibilidad de tener un accidente, sea de trayecto”* (Grupo de Discusión de Trabajadores/as).

Asimismo, se hace referencia a las preocupaciones derivadas de la doble presencia por asuntos familiares o personales que se asocian como un factor de riesgo psicosocial, que puede exponer a mayor accidentabilidad a cualquier género: *“(…) La otra cosa que se mencionó eran los riesgos psicosociales, se menciona como otro riesgo, pero este riesgo está muy relacionado con los accidentes de tránsito. Efectivamente si una persona tiene a su hijo hospitalizado o su mamá con un cáncer que se yo, la probabilidad que tengan menos concentración en la ruta, por más que nosotros le digamos que se concentre”* (Entrevista, Código 46).

Ahora bien, si hacemos referencia al **subindicador de condiciones laborales**, desde la experiencia de los/as entrevistados se diagnostica que existen inequidades en términos del tipo de **funciones y labores** que se desempeñan entre hombres y mujeres, asociadas a los estereotipos y roles de género. Los/as entrevistados/as reconocen que, en algunas ocasiones, las empresas no consideran la perspectiva de género a la hora de tomar decisiones asociadas a las condiciones laborales. Esto origina que la doble presencia afecte principalmente a la mujer y, en general, a la necesidad de conjugar la responsabilidad laboral con las labores de cuidado y crianza, y ellas se invisibilicen y no se consideren a la hora de tomar decisiones en el ámbito laboral. Un ejemplo de lo anterior, tiene relación con la organización de los turnos de trabajo y las consecuencias para las mujeres: *“(…) La preocupación de tener que pagar a una persona para que cuide de nuestros hijos debido a los turnos impuestos por la empresa por protocolo COVID - 19 decidido, unilateralmente, agudiza la exposición a riesgos psicosociales los cuales pueden afectar la concentración al momento de cruzar la calle y respetar pasos peatonales o semáforos”* (Entrevista, Código 34).

Tomando en consideración la trayectoria de los/as trabajadores/as, estos/as plantean que es más probable que las mujeres realicen labores asociadas al ámbito del comercio, el servicio y la atención de público, pero con mucho menos presencia en las tareas que implican un trabajo físico y que “significan” una mayor exposición al riesgo de sufrir accidentes. En ese sentido, de acuerdo con la percepción de los/as entrevistados/as, esto se explica porque los empleadores privilegian la contratación de hombres para las tareas que significan más riesgo y la infraestructura, instalaciones y maquinas están diseñadas de acuerdo con esta inequidad. Los/as entrevistados/as plantean que esta segregación e inequidad significan una diferencia en términos del riesgo de sufrir accidentes en general, donde los hombres resultan más expuestos: “(...) *Por lo general, los hombres tenemos más cantidad de accidentes que las mujeres, eh (...) Pero si los hombres somos más, tenemos, aumentados la tasa de accidentes, andamos más rápido, no sé*” (Entrevista, Código 13). Sin embargo, en el caso específico de los accidentes de trayecto, las inequidades que se identifican en términos de ocupaciones no tienen una mayor repercusión fuera del lugar de trabajo. En ese sentido, el ámbito de los accidentes de trayecto y desplazamiento lo que más afecta es la desigual subdivisión de tareas de trabajo y hogar anteriormente analizado.

A partir del análisis de los relatos de los/as entrevistados/as, se manifiesta el desafío de impulsar procesos de transformación cultural que permitan cuestionar los estereotipos de género en el contexto laboral, contemplando la perspectiva de género para la toma de decisiones. Incorporar una mirada que contemple las inequidades de género en el análisis sobre las temáticas asociadas a seguridad y salud en el trabajo, permitirá identificar factores específicos que influyen en la accidentabilidad que actualmente no se están visualizando.

5.1.3.- Variable Condiciones de Trabajo

5.1.3.1.- Indicador Medioambiente

En lo que respecta al **subindicador ambiente biopsicosocial y emocional**, los/as trabajadores/as reconocen la existencia de una multicausalidad de los accidentes de trayecto y de desplazamiento con vehículos, y que estos responden a una serie de factores que se articulan entre sí, contribuyendo a la accidentabilidad. Los/as actores afirman que el ambiente biopsicosocial y emocional que se genera al interior de las empresas, impacta a los/as trabajadores/as en los aspectos que se identifican a continuación:

El **desgaste físico y emocional**, causado por la sobrecarga de trabajo, aparece como un elemento que se reitera en diversas entrevistas y que se concibe como un estresor para los/as trabajadores/as, ya que se les exige trabajar a un ritmo inadecuado. Los/as entrevistados/as identifican que existen condiciones de trabajo que generan respuestas de estrés, y cómo este se vincula con la sobrecarga en el trabajo y la causalidad en los accidentes de trayecto y/o desplazamiento. En efecto, “(...) *Si uno va a un trabajo, en el cual sabe que va a tener un desgaste constante, importante durante el día, va a ir seguramente con stress, ya cansado porque es una jornada extenuante. Y, por otro lado, cuando uno ya sale de este espacio, si es que hay mucha exigencia física, también vas a salir con un cierto agotamiento que puede generar algún tipo de accidente en un vehículo*” (Entrevista, Código 20).

El contexto de estrés al que están expuestos los/as trabajadores/as en su jornada de trabajo, impacta en las condiciones en las cuales se traslada en el trayecto trabajo-casa: *“(…) Un compañero, cuento corto, lo atropellaron, o sea iba en bici se fue volando para su casa porque quería puro llegar a su casa, lo atropellaron y fue producto de esa misma situación, del mismo estrés. De estar todas las horas que estamos ahí sentados, todas las horas que estamos ahí recibiendo insultos, toda la poca contención que te da el empleador porque no tienen un sistema de apoyo psicosocial de contención emocional para los niveles de estrés que se manejan en los Call Center. Y, esto te genera más, estoy más propenso a sufrir accidentes, sea de trayecto o enfermarte”* (Grupo de Discusión de Trabajadores/as).

Ahora bien, en cuanto a la **alta presión**, los/as trabajadores/as identifican una serie de incentivos asociados a metas de rendimiento y productividad que significan una presión física y emocional para ellos/as. Se les exige cumplir con excesivo trabajo en muy poco tiempo a ritmos más acelerados de lo prudente. En el caso del rubro del retail, se relata cómo se generan una serie de incentivos asociados a metas de ventas. Asimismo, en los diferentes cargos, es posible identificar cómo operan los distintos incentivos, metas y niveles de carga laboral hacia los/as trabajadores/as, configurándose como factores que predisponen el riesgo de accidentes. En el caso de las comunicaciones, se identifica que la política de metas por producción da cuenta de un ambiente donde la salud y seguridad del trabajador/a no está en el centro.

Los incentivos aumentan los riesgos de sufrir accidentes, en la medida que los/as trabajadores/as pueden obtener un mayor beneficio económico a partir de situaciones que los/as ponen en peligro. Un ejemplo de ello es mencionado por una trabajadora del sector transporte: *“(…) A nosotros, mientras más rápido hagamos los pedidos, más nos pueden llegar, y eso nos genera obviamente más lucas. Entonces, andamos muy rápido. Por lo general, en el supermercado nos tienen restringida la entrada porque andamos muy rápidos, y chocamos con otros clientes normales”* (Entrevista, Código 06).

El riesgo relacionado con la alta presión también fue ejemplificado en el grupo de discusión de especialistas, donde se plantea que: *“(…) El trabajador iba a exceso de velocidad, pero esa es la causa inmediata, pero ¿Qué es lo que hizo que el trabajador fuera a exceso de velocidad? Es que, en realidad, no sé si ustedes recuerdan que, si las pizzas no llegaban entre 20 o 30 minutos, eran gratis. Ustedes ¿Sabían quién pagaba esa pizza?, la pagaba el repartidor. Entonces si tengo, por un lado, que entregar una pizza en 30 minutos y, si no, yo la tengo que pagar. ¿Qué es lo que voy a hacer?, voy a entregarla en 30 min sea como sea, me voy a saltar todas las luces rojas que hay en el camino porque tengo que llegar. Ahí hay, claramente, un incentivo organizacional y que tiene que ver con la forma de pago a ese trabajador”* (Grupo de Discusión de Especialistas).

Los/as trabajadores/as del sector transporte, de las labores asociadas al reparto, están sujetos a condiciones distintas del resto del rubro en materia de accidentabilidad. No sólo por el hecho de estar realizando trayectos en la vía pública, donde están expuestos a la probabilidad de sufrir un accidente, sino que también por la condición de realizar y gestionar su trabajo mientras están trasladándose, lo que se traduce en una distracción que dificulta la posibilidad de prevenir e identificar riesgos en este contexto: *“(…) Evidentemente, manejo un auto, hay gente que maneja bicicletas, otros manejan motos y creo que he visto chicos en scooter. Entonces, el trayecto claro, yo ya estoy en este caso, he chocado varias veces en el auto estando trabajando; así que eso es como que te apuren, o que te manden pedidos mientras manejas, por autopista o carretera, y eso genera obviamente una distracción y puede provocar un accidente”* (Entrevista, Código 06).

Como hemos observado, las condiciones de trabajo y las relaciones que se producen en el espacio de trabajo, influyen directamente en la calidad de vida de los/as trabajadores/as, dado que las prácticas que sostienen en su contexto afectan sus conductas y éstas se vinculan con los riesgos de accidentes de trayecto y desplazamiento con vehículos. A modo de ejemplo, se diagnostica lo que ocurre en el rubro del transporte, en términos del sedentarismo y/o de una alimentación desequilibrada y su relación con la accidentabilidad: *“(…) Imagínense los conductores de buses interurbanos o conductores de camiones que recorren nuestro país y que tienen muchas horas de conducción. Hoy día las condiciones son un poco mejores, ustedes saben que cuando los conductores de buses interurbanos descansaban, no sé si ustedes saben, pero lo hacían en el maletero. Entonces, se cumplía la norma; una cosa es que se cumpla la norma y otra cosa es el espíritu de la norma. Yo no sé cómo podían haber dormido, pero esto sumado a los riesgos psicosociales”* (Grupo de Discusión Especialistas).

Sobre lo que respecta a la **desprotección**, algunos trabajadores/as sienten que sus empleadores no los protegen de los riesgos asociados a los accidentes de trayecto y/o desplazamiento operacional. Esta percepción está ligada al diagnóstico de que en las empresas prima el interés de la productividad del trabajador/a por sobre el bienestar de este/a, lo que se traduce en que se obvia la importancia de impulsar medidas para resguardar la salud y prevenir accidentes. En efecto, *“(…) Yo siento que no hay una preocupación y tampoco las empresas hacen prevenciones o capacitaciones con respecto a este tema, porque lo principal es cumplir las metas y los objetivos, o sea, sacar la pega”* (Entrevista, Código 32).

Además, la desprotección también puede tener su origen en las formas de organización del trabajo y las jornadas laborales. Ejemplo de ello es el de trabajadores/as que realizan turnos de trabajo y están obligados a desplazarse durante la noche sin contar con medidas preventivas o que resguarden su seguridad en este contexto. En el caso de la actividad económica del transporte, los/as trabajadores/as identifican que, en ocasiones, trabajan en los llamados “turnos extremos”. Estos consisten en que deben ingresar o salir de su trabajo en horarios poco habituales, donde existe menos control y/o supervisión de las normas del tránsito.

Los relatos de los/as entrevistados/as dan cuenta de que, en estos horarios, en que hay menor circulación de personas en la calle, están expuestos a experimentar accidentes de trayecto: *“(…) Nosotros tenemos personal que trabaja en turnos, se le asegura el traslado en radiotaxis a los trabajadores que son turnos extremos. Los del turno uno, que entran muy temprano por la mañana, las estaciones se abren cerca de las seis de la mañana. Por lo tanto, tú tienes que tener gente a las cinco y cuarto, a las cinco veinte de la mañana ya están en el trabajo. Y el otro extremo, que es el turno tarde, el turno que sale a las once y tanto de la noche o a las doce de la noche. Desde las once de la noche ya tienen móvil, entonces, recordar los accidentes que están en ese contexto. En el contexto del trayecto o desde la casa al trabajo o desde el trabajo a la casa”* (Entrevista, Código 11).

En cuanto a los **liderazgos**, es posible indicar que la forma en que se ejercen los roles de jefatura tiene un fuerte impacto en el ambiente biopsicosocial. Los/as trabajadores/as perciben que la calidad y el tipo de vínculo con las jefaturas es condicionante para un ambiente propicio para favorecer la prevención y la seguridad, por tanto, indican que *“(…) Si usted tiene un jefe malo, un jefe que no lo ayuda en su prevención o en la seguridad de los riesgos en el trabajo, usted no se va a levantar en la mañana con ganas”* (Entrevista, Código 05).

A modo de propuesta, los/as trabajadores/as manifiestan que los empleadores deben hacerse cargo, integralmente, de prevenir y gestionar los riesgos que pueden enfrentar los/as trabajadores/as en sus trayectos. Por ejemplo, tomando medidas para garantizar condiciones adecuadas de traslado hacia y desde el lugar de trabajo: *“(…) Lo ideal es que las empresas contaran con formas de hacer movilizar a sus trabajadores, en el trayecto, que la empresa contara con medios propios para que sus trabajadores lleguen al lugar de trabajo”* (Entrevista, Código 25).

También, se plantea que para construir un ambiente biopsicosocial y emocional que favorezca el bienestar. En la narrativa de los/as trabajadores/as, destaca la importancia de contar con infraestructura que permita el descanso entre jornada, el encuentro entre pares y, en general, el resguardo de la salud de los/as trabajadores/as: *“(…) Que el empleador se preocupe de las instalaciones. Por ejemplo, en esta empresa, tenemos un lugar para descansar con sillones, una máquina de café, una tele; uno tiene el espacio para la colación”* (Entrevista, Código 21).

Lo anterior, se complementa con la idea de que el empleador resguarde que el/la trabajador/a cuente con las condiciones adecuadas para poder desarrollar su trabajo de forma tranquila: *“(…) Tener un poco la garantía y las prestaciones de ejercer su labor tranquilamente, de no tener inconvenientes o de estar al 100% para ejercer una labor. Según mi punto de vista, por lo menos, a eso debería orientarse el bienestar completo”* (Entrevista, Código 15). Se suma, el hecho de percibir el bienestar en tanto estabilidad laboral y certidumbre respecto a las condiciones laborales. En efecto, *“(…) O sea, un trabajador que tenga bienestar y que esté feliz trabajando, cuide su pega es porque sabe que no lo van a despedir, o sea que hay una cierta certeza o estabilidad laboral y eso acompañado de tus remuneraciones y también de saber que hay una proyección laboral dentro de la empresa”* (Entrevista, Código 32).

Ahora bien, si hacemos referencia al **subindicador ambiente físico**, los/as trabajadores/as identifican que una condición que se configura como una exigencia física, es no contar con maquinarias, herramientas y elementos de protección personal adecuados para las labores que deben realizar. Esto significa la necesidad de realizar las tareas sin un ambiente físico acondicionado, que les permita protegerse frente a accidentes y prevenir situaciones de riesgo. En general, el ambiente físico que afecta a los/as trabajadores/as significa un aumento de las dolencias y lesiones derivadas, que de acuerdo a la experiencia de los/as entrevistados/as, se puede vincular al origen de los accidentes de trayecto: *“(…) Sí, sí totalmente va a aumentar el riesgo de accidentes. Una, por tema del estrés que pudiera conllevar toda esta carga laboral, un desgaste físico. El tema de paciencia, muchas veces, va a haber un desgaste mayor, no va a estar igual atenta al concepto del riesgo y, a la vez, se generan como varias aristas en las que pudiera detonar un accidente, ya sea de trayecto o laboral”* (Entrevista, Código 15).

Se identifican determinadas condiciones que afectan a los/as trabajadores/as en sus trayectos hacia el trabajo, pero que sin embargo no son considerados como parte de las condiciones laborales que dependen, exclusivamente, de su empleador. Un ejemplo de ello es la carga de peso que lleva un/a trabajador/a durante su trayecto, la cual afecta el aparato locomotor y puede producir lesiones a largo plazo y al mismo tiempo incrementar el riesgo de sufrir accidentes: *“(…) Imagínate una trabajadora de una tienda departamental que tiene que llevar su colación, su almuerzo, su mochila, ropa para cambiarse, zapatos para cambiarse en algunos casos. En su cuerpo está llevando 3 o 4 kilos sobre lo que ella pesa, más el tramo de desplazamiento, más superficies irregulares”* (Entrevista, Código 04).

Los especialistas plantean que, es importante considerar, en el marco del ambiente físico no sólo lo que se encuentra dentro de los márgenes de la infraestructura y la jurisdicción de la empresa, sino todo el contexto en el cual los/as trabajadores/as se desenvuelven para el desarrollo de sus labores. Esta es una perspectiva que concibe la prevención de forma integral: *“(…) El tema de la empresa es, “(…) Cuando uno ve las matrices de riesgo de las empresas, nunca están considerados estos riesgos de desplazamiento, siempre están considerados los riesgos al interior de las empresas y donde el trabajador tiene cierto ámbito de subordinación y dependencia como lo define el código del trabajo”* (Grupo de Discusión Especialistas).

5.1.4.- Variable Educación

5.1.4.1.- Indicador Influencia Educacional

En cuanto a lo que compete al **subindicador recursos culturales**, especialmente, respecto al nivel educacional y las competencias de los/as trabajadores/as, se sostiene que el **desconocimiento** y la **desinformación** constituyen un elemento para explicar la accidentabilidad: *“(…) Uno de los principales factores que produce la cantidad de accidentes que tenemos es el desconocimiento”* (Grupo de Discusión Especialistas). Bajo esta perspectiva, se plantea que aquellos/as trabajadores/as menos calificados tienen menos conocimiento respecto a las normativas en salud, seguridad y prevención de accidentes. Lo que trae consigo que cuenten con recursos limitados para conocer y aplicar las medidas preventivas trazadas por la empresa.

Ello significa que el factor personal, influye en su actitud hacia el riesgo, *“(…) Hay factores personales desde el punto de vista de las habilidades. El trabajador de retail, hemos notado que su nivel de escolaridad, en muchos casos, es sólo hasta cuarto medio, en un gran porcentaje de casos y también muchos casos que está bajo el cuarto medio. ¿Qué complicación nos trae eso?, es que la falta de conocimiento y de la responsabilidad de alguno de los deberes que se deben cumplir. También un comportamiento ante el riesgo, inadecuado”* (Entrevista, Código 04).

En contraste con lo mencionado, también se reconoce que, si bien influye el nivel de conocimiento que tengan los/as trabajadores/as, *“(…) En un trabajo, eso no depende, solamente, de los trabajadores; depende mucho, como lo han manifestado acá, de la responsabilidad de la empresa en poder hacer la sinergia positiva en trasladar toda la información hacia los trabajadores”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as). Asimismo, quienes poseen un **nivel educacional** menor, tienen más dificultades para conseguir estabilidad laboral por lo que cuentan con una mayor disposición a exponerse a trabajos que implican un riesgo de accidentes de trayecto y desplazamiento: *“(…) A menor nivel educacional, el trabajo es más precarizado, por lo tanto, el riesgo físico de cada trabajador es más alto. Y las posibilidades de ese trabajador de exigir mejoras laborales, también disminuyen. Porque el riesgo de perder su trabajo es mucho mayor que alguien que tiene mayor preparación educacional”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as).

En los/as entrevistados/as, se acuerda que poseer conocimiento y recursos culturales permite tener más herramientas para favorecer la prevención de accidentes: *“(…) A mayor capacitación disminuyen los riesgos (…) A mayor conciencia del riesgo disminuye el riesgo (…) Cuando hay conocimiento como de la causa, por decirlo así, si efectivamente disminuye los riesgos”* (Entrevista, Código 38).

La mayoría de los/as trabajadores/as indica que un factor crucial tiene que ver con la **experiencia** que adquieren durante su desempeño laboral. A partir del quehacer diario y de las instancias de formación, se va a adquiriendo una capacidad de identificar los riesgos, responder adecuadamente a lo establecido según los protocolos y, por lo tanto, prevenir accidentes: “(...) Hay trabajadores que llevan 15 o 20 años y que ya obviamente manejan el trabajo al revés y al derecho, y es también porque han tenido capacitaciones o la empresa los ha mandado a cursos” (Entrevista, Código 33). Por lo tanto, los recursos culturales que pueda manejar un trabajador/a para prevenir accidentes no sólo dependen de su nivel educativo sino también de las herramientas que pueda adquirir en la práctica del trabajo, lo que debe ser impulsado por los empleadores.

En la gran mayoría de los actores entrevistados/as, se sostiene que los procesos de **formación** para el trabajo, son de vital importancia para la prevención de accidentes de trayecto y en desplazamiento con vehículos: En efecto, “(...) Es muy importante participar de los procesos educativos como organización, como trabajador y provocar estos cambios digamos en la cultura de la comunidad del trabajo donde te toque estar” (Grupo de Discusión de Trabajadores/as). Desde otra mirada, es importante contar con una formación específica en términos de las leyes que regulan el tránsito y la vialidad, en el marco de lo que se plantea como una “educación cívica”, “(...) Las políticas públicas creo que deben ir abordando a la educación a temprana edad y también la educación organizacional constante. Yo creo que si le hablo de la Ley 21.088 que creo fue la ley de convivencia de modos, no toda la gente la conoce. Saben que las bicicletas de alguna forma están y que fueron del Estado, pero nadie sabe que fueron reguladas” (Grupo de Discusión Especialistas).

Para algunos trabajadores/as, el desarrollo de estos/as, en términos de la adquisición de nuevas capacidades y habilidades, no es un interés propio los empleadores. Lo que podría entenderse en el marco de que las empresas no cuentan con políticas que propicien un desarrollo integral de los/as trabajadores/as como un sujeto que debe realizarse y adquirir constantemente nuevas competencias. Las capacitaciones que se realizan buscan responder a problemáticas puntuales que se pretende resolver o a la socialización de un protocolo específico que se requiere dar a conocer. Por lo anterior, se sostiene que “(...) Falta capacitación y, tampoco, no hay interés porque nosotros hemos solicitado distintas capacitaciones, se han hecho, pero no participan como corresponde, siempre hay otras prioridades en vez de esto” (Grupo de Discusión Trabajadores/as).

En cuanto a lo que compete al **subindicador ocupación**, se hace referencia a la importancia de las **herramientas** adquiridas a partir del trabajo, las que resultan fundamentales para definir los roles y ocupaciones que se desempeñan dentro de la estructura organizacional. En algunas empresas, aquellos/as trabajadores/as que han adquirido experiencia tienen la posibilidad de optar a cargos de mayor nivel jerárquico, lo que los sitúa en una posición diferente respecto a la exposición al riesgo: “(...) Es la experiencia y cómo uno se desenvuelve dentro de la empresa. Los supervisores que están son los que más vendían, o los que tenían mejor nota en calidad, no son por que le caes mejor al jefe, tienes que pasar por unas pruebas, se hace un filtro y si uno calza con el perfil, puede postular” (Entrevista, Código 21). Los/as trabajadores/as que realizan labores administrativas o de supervisión están menos expuestos a sufrir accidentes que quienes realizan trabajo operativo.

Los/as entrevistados/as reconocen que aquellas personas que tienen menos calificaciones suelen realizar tipos de trabajos donde están expuestos a mayores riesgos de accidentes, debido a la **función** que realizan: “(...) Es que los riesgos son distintos, probablemente depende de la función que realice la persona o a los riesgos que esté expuesto. Los riesgos tienen que estar asociados a su función, al tipo de trabajo que se está desarrollando, no son riesgos planos” (Entrevista, Código 01).

5.2.- Dimensión Percepción

5.2.1.- Variable Cultura Organizacional

5.2.1.1.- Indicador Ambiente de Trabajo

Respecto al **subindicador comportamiento psicosocial y liderazgo**, los/as entrevistados/as coinciden en que el liderazgo es un factor fundamental a la hora de prevenir los accidentes. Se entiende que los líderes tienen la responsabilidad de gestionar el contexto material y psicosocial del trabajo en pos de la prevención de la ocurrencia de accidentes de trayecto y desplazamiento. De acuerdo con los/as actores, el líder no siempre cuenta con los **recursos** para reaccionar adecuadamente y conjugar estos imperativos, “(...) Tenemos casos en los que hemos tenido gente con ataques de ansiedad en el trabajo, en los cuales, solamente, los cargos de liderazgos medios y supervisores, han señalado que la persona se vuelva a conectar cuando se le pase nomás” (Entrevista, Código 15).

Desde la narrativa de los/as entrevistados/as, cuando los líderes no tienen conocimiento de la normativa, voluntad de cumplir con lo establecido por Ley o capacidad de reaccionar de forma adecuada, el/la trabajador/a se siente/a abandonado/a, aumentando así su percepción de riesgo, ejemplo de ello es que: “(...) Una de las personas, descargando el camión, se accidentó y tuvo un problema en el pie. Lamentablemente, la supervisora en ese momento no la llevó a la mutual y tuvimos nosotros que interceder con la gerencia de recursos humanos para que ella fuera a buscar a la persona y la llevara a la ACHS” (Entrevista, Código 19). Asimismo, se identifica que los líderes deben tener la capacidad de **discernir** y tomar decisiones rápidas para gestionar la respuesta a los accidentes: “(...) Las personas que sean jefe dentro de una empresa, deben tener la capacidad de discernimiento y ver el momento que se está produciendo el accidente y no tener tantas vacilaciones para tomar una decisión” (Entrevista, Código 26).

En la apreciación de los/as trabajadores/as, se releva que, en el caso de los accidentes en desplazamiento operacionales y de trayecto con participación de vehículos, resulta fundamental que las jefaturas y quienes tengan el rol de liderazgo desarrollen una **conducta** ejemplar en términos de los procedimientos a seguir: “(...) Yo una vez tuve un jefe, se sacó mugre y media (...) y me dijo: “No te preocupes, yo soy la gerenta y yo tengo que estar al pie del cañón” y así como “Pongo la pata arriba y me pongo hielo”. Y, empezó a dar órdenes desde una silla” (Entrevista, Código 18). El diagnóstico esbozado en este ejemplo, es que si los jefes no cumplen los protocolos ni reaccionan de forma debida ante un accidente que sufren ellos mismos, es poco probable que tengan la reacción adecuada ante un accidente que le pueda suceder a un/a trabajador/a. Se concuerda que el comportamiento del líder tiende a trazar un límite y operar como vara de lo que es permitido y lo que no, “(...) Esa conducta se termina transmitiendo al personal. Y el personal dice bueno, si el liderazgo hace eso, yo también lo voy a hacer” (Entrevista, Código 04).

El **involucramiento** de los máximos líderes de las instituciones y empresas permite dar a los/as trabajadores/as señales de la relevancia que se le atribuye a la prevención y la seguridad. El hecho de que los gerentes estén involucrados y muestren preocupación por la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, genera mejores condiciones para la implicación de toda la comunidad, entendiendo que se le está dando una prioridad al asunto: “(...) *Claramente se ha mostrado que en salud y seguridad del trabajo el involucramiento de las altas gerencias es importante para que se implementen las medidas de seguridad*” (Entrevista, Código 03).

Entre los planteamientos de los/as entrevistados/as, es posible distinguir que, en algunas empresas, la **responsabilidad** de la prevención no es asumida por el empleador, otorgándole al trabajador/a el deber de gestionar sus trayectos y tomar medidas para prevenir los riesgos que suceden: “(...) *La gestión del desplazamiento del trayecto, era una gestión siempre particular del trabajador. Me tocó a mí y, varias veces, los chiquillos también, el toque de queda. Eran las 9, 10; yo a las 11 estaba en la calle porque me decían: “Pide un Uber” (...) Y, la empresa se lava las manos diciendo eso*” (Entrevista, Código 38).

Desde la percepción de los/as trabajadores/as, se reconoce la existencia de un **liderazgo positivo**, aquel que cuenta con la **preparación y capacitación** para organizar el proceso de trabajo; comunicándose de forma apropiada y oportuna como gestionando, óptimamente, las respuestas a los riesgos que se producen así como impulsando medidas preventivas que permitan generar un buen clima de seguridad: “(...) *Tenemos que tener líderes, jefaturas preparadas, adecuadas, capacitadas, para que pueda desarrollar bien en el lugar de trabajo y tengan el vocabulario adecuado, el trato adecuado para trabajar con la gente. Y, cuando vean un riesgo, se den el tiempo de hacer las charlas correspondientes o si le falta un implemento de trabajo al trabajador, que le entreguen el implemento de seguridad, que no lo pongan en riesgo*” (Entrevista, Código 05).

También, destaca la importancia de poder contar con una **comunicación cercana y fluida**, por lo que se plantea, “(...) *No se puede ser líder dentro de una empresa si no eres capaz de escuchar, de entender y tratar de solucionar y poner en práctica lo que te están diciendo*” (Entrevista, Código 07), donde se construyan relaciones de **empatía y conexión** con los líderes, y que estos/as sean capaz de poner atención a los elementos que emergen de la experiencia práctica de los/as trabajadores/as: “(...) *Un jefe que no tiene la capacidad de empatizar con los demás, para mí, no tiene la habilidad básica para dirigir ese tipo de área. También, la capacidad de poder escuchar, no digo que sean los trabajadores quienes den la pauta de lo que haya que desarrollar, pero sí escuchar a la gente que hace la pega*” (Entrevista, Código 18).

Desde la perspectiva de los especialistas, se valora favorablemente a aquellos líderes que mantiene una **escucha activa** hacia los/as trabajadores/as y, además, promueven el **trabajo en equipo**: “(...) *Definitivamente un líder no manda, un líder tiene que apoyarse en otros también para poder salir todos adelante, una pequeña punta de lanza. Pero, para mí, un líder es un par, un par que visualiza algo en un momento determinado y que es capaz de llevarlo a la práctica y vamos todos con él*” (Entrevista, Código 02).

En cuanto a la apreciación de los/as entrevistados/as, respecto a características que debe tener un líder tiene relación con: “(...) *Ser un referente del grupo, llevar la voz principal, inspirar confianza, saber de lo que hablan, anticiparse a los cambios, perseguir los intereses colectivos*” (Entrevista, Código 21). Para los/as trabajadores/as, este tipo de liderazgo es el que puede generar las condiciones para garantizar una adecuada prevención e instalar una cultura preventiva.

Sumado a lo anterior, se reconoce un tipo de *liderazgo jerárquico*, que tiende a asociarse a connotaciones negativas como **prácticas autoritarias y deficiencias en el diálogo** y la vinculación de ello con la aparición de riesgos. La siguiente cita grafica esta mirada: *“(…) Si tenemos un jefe que es un patrón de fundo, que es un insultador y no tiene el control de su cultura adecuada o de su vocabulario adecuado, para pedir todo por favor o ser oportuno, va a crear un ambiente en el lugar de trabajo que va a tener un clima laboral no adecuado”* (Entrevista, Código 05).

Otro aspecto que se observa, se refiere a **relaciones verticales** entre quienes desarrollan el rol de liderazgo y los equipos de trabajo, en donde los riesgos percibidos como más amenazantes por parte del empleador son aquellos que podrían afectar los modos de trabajo establecidos, implicar más gastos o disminuir ganancias, generando una disyuntiva entre el bienestar de los trabajadores y los “intereses” de la empresa. En ese sentido, en el liderazgo jerárquico, existe escasa flexibilidad y poca capacidad de adaptación a los cambios del entorno, siendo altamente valorada por estos líderes la rigidez, por ejemplo, en la aplicación de los protocolos establecidos.

En el caso de estos líderes, se identifica también una disyuntiva entre resguardar el bienestar de los/as trabajadores/as y el no perjuicio a los **intereses** de la empresa: *“(…) La experiencia que nosotros hemos tenido con los cargos de liderazgo, un poco con los líderes que se relacionan con el personal, es un poco agria las conclusiones que uno puede sacar ya que siempre están más relacionadas las opiniones que van a tener o las guías que pueden tener para ayudar a los trabajadores, relacionadas con el no perjuicio a la empresa, más que al bienestar de los trabajadores”* (Entrevista, Código 15). Asimismo, estos líderes que gestionan desde la verticalidad y la jerarquía, operan en el día a día, generando **presión** en los/as trabajadores/as, lo que gatilla contextos propicios para la accidentabilidad, y se añade, las malas prácticas. En el siguiente relato se describen aspectos relacionados con esta noción: *“(…) Teníamos jefes que tenían la costumbre de sacar fotos a los trabajadores, como: “Ve mijita, la pille conversando”, “Ve mijita, la pille que iba por el pasillo caminando, y no está haciendo su pega”. Hasta que nosotros hicimos la denuncia”* (Entrevista, Código 22).

Los estilos de liderazgos jerárquicos están asociados a una débil implicancia en las temáticas de SST, por ejemplo, en términos de la **lentitud** en la reacción en casos de accidentes: *“(…) Porque uno tiene que ir allá y decirles: “Jefe, me caí y todo el asunto” (...) Pero cuando hay accidentes graves, igual son medios lentos, tienen sus trabas para pasarte una carta o para que la misma empresa te ponga una camioneta para llevarte al hospital, tienes que batirte por ti mismo”* (Entrevista, Código 14). Sumado a un **desinterés** en las temáticas de accidentabilidad: *“(…) La empresa entrega las charlas, pero los jefes de servicio no las hacen, porque ellos no están preocupados de la gente y la empresa en sí, tampoco”* (Entrevista, Código 08).

Por consiguiente, este estilo de liderazgo, se vincula con una cultura individualista que **responsabiliza al/la trabajador/a** de la ocurrencia de accidentes, desvinculándose el empleador de una responsabilidad colectiva por construir ambientes seguros y preventivos: *“(…) Entonces, ahí se arma un problema en lo que hablamos en cuanto a la seguridad, porque, en conclusión, lo que eso genera es que el jefe entiende que todo lo que tú haces está mal. Si te pasa algo en el trayecto fue tu responsabilidad, por qué no te cuidaste”* (Entrevista, Código 29).

Ahora bien, si hacemos referencia al **subinductor relaciones institucionales**, los/as entrevistados/as coinciden que es importante que existan relaciones adecuadas para que ello permita generar adherencia a las medidas preventivas. Si no existen vínculos de confianza, diálogo y respeto mutuo entre trabajadores/as, prevencionistas, estamentos superiores y mutualidades, es poco probable que las medidas de seguridad se materialicen en la práctica. En efecto, las relaciones configuran un ambiente cultural que permite afrontar, colectivamente, los riesgos a los que puede estar expuesto un trabajador/a y detectar las situaciones que favorecen la ocurrencia de accidentes *“(…) Porque muchas veces tienen que ver con las condiciones que traen los trabajadores al trabajo, con las condiciones que también ellos experimentan en el ambiente relacionados o no relacionados con el trabajo”* (Entrevista, Código 01).

En el caso específico de la figura del **prevencionista de riesgos**, los/as entrevistados/as, perciben que este rol es necesario y fundamental y que en aquellas empresas en que se desarrolla de manera óptima, se observan resultados concretos: *“(…) Hay grupos de Whatsapp, ponte tú, donde también de repente se levantan temas más inmediatos (…) Como que no ha decaído digamos, ha ido creciendo es más que antes incluso”* (Entrevista, Código 16). Sin embargo, en la práctica, para algunos/as trabajadores/as, los prevencionistas están en una situación de encrucijada: si bien su labor consiste en resguardar la salud y seguridad de los/as trabajadores/as, se plantea que los intereses de los empleadores no siempre coinciden con este propósito. Frente a este escenario, los/as trabajadores/as, sostienen la existencia de un dilema ético en cuanto al quehacer de esta profesión: si los/as prevencionistas toman un rol activo, en términos de denunciar situaciones de riesgos y accidentes para resguardar la salud de los/as trabajadores/as, exigiéndole a la empresa que tome medidas concretas asociadas a costos e implicancias para los empleadores; o bien, hacer oídos sordos frente a ello: *“(…) Estoy consciente de que las mutualidades y esos prevencionistas de riesgo por muy buenas personas que puedan ser, siempre trabaja para la empresa. Y, de una u otra manera, cubren cualquier perjuicio que pueda traer un accidente o algún tipo de estas situaciones”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as).

Esta encrucijada se traduce, a largo plazo, en que desde los mismos empleadores tienden a limitar el rol o el desarrollo pleno de la función que compete al prevencionista. Los/as entrevistados/as, reflejan esta noción bajo la idea de que la función del prevencionista responde a los formalismos que se les exige y no consiste en una vinculación real y sostenida con los/as trabajadores/as en su contexto de trabajo, sino que adquiere un carácter meramente administrativo: *“(…) Los prevencionistas son de oficina, no son 100% terreno. Tú le preguntas a cualquier trabajador/a en la sala de venta si conoce al prevencionista y, lo más probable, es que te diga que no”* (Grupo de Discusión de Trabajadores/as).

Otro actor fundamental son las **mutualidades y el ISL**. Los trabajadores/as manifiestan que estas organizaciones imponen una serie de criterios y trabas a la hora de reconocer y calificar un siniestro como accidente de trayecto y/o desplazamiento con participación de vehículos: *“(…) Nosotros no consideramos que la atención de la ACHS sea buena para los trabajadores. Yo creo que eso se da, transversalmente, en los trabajadores en general. La ACHS, hoy en día, todo lo califica como preexistente, congénito. Hay personas, compañeros que han llegado con esquinca evidentes y son derivados, no le dan licencia”* (Entrevista, Código 10).

Desde la perspectiva de algunos/as entrevistados/as, estas limitaciones en términos de identificar y evaluar los accidentes, tienen como consecuencia que las mutualidades se conciben como entidades que existen con el fin de responder a una normativa, pero que sin embargo, no desarrollan a cabalidad la función para la cual fueron creadas *“(…) Hay muy poca confianza con la ACHS, uno siente cuando va la gente de la ACHS, son una cuestión testimonial por cumplir, porque tiene que hacerlo, porque hay contratos asociados”* (Entrevista, Código 10). La razón por la cual se percibe esta mirada, tiene relación con la doble función que cumplen: son la entidad que realizan la evaluación respecto a los accidentes y, al mismo tiempo, son quienes deben responder en términos de otorgar cobertura a los siniestros por accidentes.

En lo que se refiere al **subindicador tipo de cultura**, desde la visión de los/as trabajadores/as, se percibe que en los riesgos asociados a los accidentes de desplazamiento operacionales y de trayecto, es preciso que el/la empleador/a y los/as responsables de SST conozcan las condiciones en las que se desplaza el/la trabajador/a e intervengan en ellas. Para los/as actores, es a partir de la **cultura organizacional** que se explican los elementos, comportamientos y/o conductas, entre otros, que consideran son riesgosas. Así, las causas de accidentes de desplazamiento operacionales y de trayecto no se determinan por un elemento individual, sino que se entiende están vinculados a diversos factores y a la dinámica de la organización en la que se encuentran inmersos. Se identifican tipos de culturas organizacionales con riesgos asociados.

Un primer tipo, es la **cultura individualista**, caracterizada por la competencia entre pares, la responsabilidad individual y los incentivos. En estos contextos organizacionales, se ve reducida la responsabilidad del empleador en términos de la prevención y la capacitación hacia los/as trabajadores/as, por lo que en la práctica, se desentienden de jugar un rol institucional en la prevención de accidentes y la gestión de riesgos, dejando dicha responsabilidad en manos de cada individuo; lo que se entiende como un riesgo para los/as trabajadores/as, identificando que: *“(…) Toda la responsabilidad queda, directamente, puesta sobre los hombros de cada uno de nosotros. De nosotros los dirigentes, de estar informando, de estar indicándole a los compañeros qué hacer, por ejemplo, que cuando suceden accidentes de trayecto o algún accidente dentro del trabajo”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as). En estos casos, no se visualiza el carácter colectivo de los procesos de prevención de riesgos por parte del empleador, generando un escenario en el cual priman los intereses individuales de estos: *“(…) La cultura está enfocada en el empresario, contrata a su gente en post de la empresa para beneficio de la empresa y pasamos a ser un número. Los dirigentes tenemos otra conciencia, que nosotros queremos conseguir mejoras para los trabajadores”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as). Como se puede apreciar, en el relato de los/as trabajadores/as, en este tipo de cultura, la figura del dirigente o de las organizaciones sindicales pueden jugar un papel relevante para el cuestionamiento de las dinámicas que ahí existen e instalar otro tipo de lógicas para aportar en materia de prevención.

Se visibiliza la **cultura jerárquica**, en la cual tampoco se entiende a la prevención como un asunto colectivo, en la que todos/as los actores pueden aportar. Lo anterior queda expresado en la carencia de instancias de diálogo y retroalimentación entre estamentos superiores y trabajadores/as, dado que se percibe que el rol de los líderes se reduce a informar las medidas tomadas respecto a SST: *“(…) En vez de esas reuniones tediosas que hacen en las mañanas, reúnanse con equipos de trabajo, reúnanse y díganle, sabes que estamos bajo en hartas cosas, mejor hagamos retroalimentación a los trabajadores, pero no lo hacen”* (Entrevista, Código 26). En los climas de las culturas jerárquicas, predomina la idea que los expertos y directivos deben elaborar y desarrollar las medidas de seguridad, mientras los/as trabajadores/as deben, simplemente, aplicarlas.

Los/as entrevistados/as diagnostican que, actualmente, prima una suerte de subcultura de gestión, es decir, aquella que se basa en el establecimiento de normativas estándares, políticas y normas; que no siempre resultan pertinentes para la práctica diaria de los/as trabajadores/as ni están adaptadas a la realidad del contexto de cada empresa: *“(…) Tenemos mucha normativa, todo, no, ordinario, la forma hay que cambiarla, hasta se enreda. Yo he hecho hartos sistemas de gestión y me he perfeccionado, pero también he trabajado en mesas de trabajo con la SEREMI, la inspección y les he dicho mira ‘Es que el reglamento no se explica bien, el reglamento es muy largo y casi nadie lo lee, de trabajadores hasta gerentes generales’”* (Grupo de Discusión Especialistas).

Esta cultura de gestión, que atribuye únicamente a los directivos el rol de tomar definiciones en torno a protocolos y medidas de acción, reduce las atribuciones que tienen actores como los prevenciónistas de riesgo, sindicatos, comités paritarios en y para la construcción de una cultura preventiva, aspectos que para los/as trabajadores/as constituyen riesgos, ya que la verticalidad provoca dificultades en el clima de la organización, y como consecuencia, una mayor posibilidad de accidentarse.

En ambas culturas descritas, en la práctica, los empleadores adoptan una actitud reactiva, que no contempla los riesgos que se producen en el contexto del desplazamiento, sino solo aquellos que se generan al interior de la empresa: *“(…) Este asunto de los accidentes de trayecto ahí viene un tema de cultura, o sea, la cultura es que yo me preocupo (…) Las matrices de riesgo se basan generalmente en el ámbito de la empresa, pero yo no he visto nunca un tema de desplazamiento de trabajadores, salvo que sea en transporte. Cuando el trabajador tiene que movilizarse es porque es considerado como accidente de trabajo, pero no accidente de trayecto”* (Grupo de Discusión Especialistas).

Tanto la cultura individual como la cultura jerárquica generan escenarios donde es difícil, para los/as trabajadores/as, informar de los accidentes y riesgos a los cuales están expuestos, dado que existe una desconfianza en términos de las consecuencias individuales que pueda generar el visibilizar estas problemáticas. Ejemplo de lo anterior, se observa también en la mirada de los/as especialistas, quienes señalan que *“(…) Las medidas organizacionales o la organización es vital para determinar cualquier exposición de riesgo. Yo creo que, si hay una organización que tiene una cultura, por ejemplo, muy jerárquica eso te va a limitar a lo mejor a la reportería de algunos incidentes o accidentes”* (Entrevista, Código 03).

Se observa una subnotificación de condiciones de riesgo, cuando se asume como una práctica colectiva por parte de toda la comunidad, que se traduce en lo que se denomina como “silencio organizacional”, es decir, la costumbre de no denunciar situaciones que resultan riesgosas para los/as trabajadores/as como por ejemplo el consumo de alcohol en contextos de trabajo *“(…) Existe el silencio organizacional con respecto al consumo de alcohol y droga, en ese sentido, cuando hay consumo todos miran para el lado y nadie dice nada. De hecho, nosotros sabemos que está bastante invisibilizado el consumo de drogas en los conductores”* (Grupo de Discusión Especialistas).

Existe un tercer tipo, la **cultura igualitaria**, caracterizada por asumir como intereses colectivos la seguridad de los/as trabajadores/as, el resguardo de la salud y la prevención de accidentes. Se generan políticas de SST partir de la participación y el involucramiento de los/as trabajadores/as, generando una estructura y organización clara en términos de la prevención de riesgos: “(...) *Un ambiente que preserve y que cuide a las personas en ese sentido, donde las personas tengan una escucha, y además esa escucha permita centrar el relacionamiento del día a día con la empresa y en los compañeros. Tomando en consideración esas situaciones, probablemente, puede ser positiva y, quizás, atenúe tanto los riesgos psicosociales como los accidentes del trayecto*” (Entrevista, Código 01). Como señala el entrevistado, este tipo de cultura presenta una menor probabilidad de experimentar accidentes y es considerada con menos prácticas riesgosas.

En la configuración de esta cultura igualitaria es fundamental que se reconozcan los accidentes que se producen, se informen a todos/as los/as trabajadores/as sus causas y las gestiones realizadas en torno a ello, así como las medidas futuras a tomar para prevenirlos. En relación con ello, se ejemplifica una buena práctica por parte de un empleador cuando un trabajador hizo una acción que no era correcta: “ (...) *En esa oportunidad, se aprovechó de buena forma, porque el área o la empresa lo que hizo en esa ocasión, fue informar la situación, es decir, en qué condiciones estaba el trabajador, y con posterioridad, se hicieron unas especies de cápsulas en donde daba cuenta de lo que no se debía hacer, y las correcciones que se habían realizado*” (Entrevista, Código 11).

Además, en este tipo de cultura, se valora positivamente, por parte de los/as entrevistados/as, la generación de instancias de diálogo y construcción de comunidad, en las cuales los dirigentes sindicales puedan exponer los puntos de vista de los/as trabajadores/as en términos de SST: “(...) *Tenemos reuniones con la empresa, mensuales, donde nosotros llevamos todo lo que es del área de seguridad; comités paritarios, todo lo que conlleve eso, nosotros lo llevamos para hacer un levantamiento con la empresa*” (Entrevista, Código 35).

Los relatos de los/as entrevistados/as destacan la importancia de que en las instituciones exista una cultura preventiva e integral, que identifique los riesgos asociados a las condiciones de trabajo en un sentido articulado y contemple la experiencia práctica de quienes desarrollan los oficios y labores: “(...) *La gran mayoría de los accidentes se producen por problemas en la organización de los accidentes del trabajo en general, sean de tránsito o no tránsito (...) Deberíamos nosotros aspirar a la cultura integrada que es la cultura, el modelo que se definió (...) Chile está más bien en la cultura de gestión que en el fondo es la que se preocupa a través de políticas, de normas, del sistema gestión de la seguridad*” (Grupo de Discusión Especialistas).

Por lo anterior, se hace necesario una cultura de seguridad, que implique una real implementación de la Política Nacional de SST, ya que obliga a las empresas a implementar medidas concretas para su desarrollo: “(...) *Para crear la cultura de la seguridad, muchas de las empresas van a tener que verse obligadas (...) A una política nacional con respecto al riesgo específico que estamos tratando*” (Grupo de Discusión Especialistas).

5.2.2.- Variable Clima de Seguridad

5.2.2.1.- Indicador Normas y Prácticas de Seguridad

En relación con el **subindicador costumbres, creencias y prácticas**, de acuerdo con la percepción recogida desde los actores, en cuanto a las **costumbres y creencias**, se plantea que el empleador posee una responsabilidad fundamental en garantizar condiciones adecuadas para la seguridad y salud en el trabajo, así como en el establecimiento de medidas asociadas a la prevención de accidentes, protocolos claros de gestión y respuesta colectiva en caso de siniestros. En cuanto a los deberes del empleador, se plantea que *“(…) El responsable de la seguridad es el empleador, que no quiere decir que el trabajador no tiene que participar y que no tiene cuota de responsabilidad, pero quién pone el riesgo y quién tiene que hacerse cargo de la gestión del riesgo es el empleador y no solo porque lo dice la legislación sino porque además efectivamente es así”* (Grupos de Especialistas).

Entre las **prácticas y/o costumbres**, en algunas entrevistas, es posible distinguir cómo la cultura de seguridad se interioriza en el tiempo por parte de los/as trabajadores/as y se transforma en un aspecto más de las características del clima de la institución. Cuando los protocolos comienzan a mostrar resultados que favorecen la salud y el bienestar de los/as trabajadores/as, se genera una mayor adherencia a los mismos y a largo plazo se comienzan a transformar en costumbres *“(…) Siempre está el hecho de tener la disposición de poder ir arreglando y solucionando las cosas. Porque además el trabajador en el fondo, por lo menos los antiguos, tiene super claro el tema de seguridad en su puesto de trabajo”* (Entrevista, Código 17). Se valora positivamente la construcción de un clima de seguridad, donde existe un compromiso con la prevención de riesgos *“(…) Hay una cultura muy internalizada porque hay unos riesgos muy elevados y efectivamente se considera que es esencial reiterar y repetir continuamente aquellos riesgos a los que se está expuesto y que incluso puedan estar variando en el tiempo”* (Entrevista, Código 01).

Sumado a lo anterior, es posible constatar un análisis de las **creencias** en torno al riesgo. Se argumenta que es preciso que se entienda que los accidentes son evitables si se detectan, se previenen y se gestionan de forma adecuada una serie de medidas destinadas a evitarlos: *“(…) Por un lado, no hay conciencia del riesgo porque nos falta visibilizarlo y nos falta entender que los siniestros son evitables”* (Grupo de Discusión Especialistas).

Finalmente, desde la perspectiva de los/as trabajadores/as, destaca la importancia de que las conductas positivas se valoren en los lugares de trabajo, en términos de establecer un reconocimiento colectivo de las medidas implementadas para prevenir accidentes: *“(…) He estado en premiaciones de talleres, por ejemplo, donde llevan quinientos días sin accidentes. Entonces, claro, es como que buscan el no tener accidentes porque además es un reconocimiento a la buena práctica de todo el mundo, y ahí se esmeran todos, desde los jefes de taller, supervisores, los trabajadores”* (Entrevista, Código 11).

Respecto al **subindicador comunicación, gestión y control**, de acuerdo con la perspectiva de los/as trabajadores/as, la **comunicación** resulta un elemento fundamental para construir un buen clima de seguridad. Se plantea que es relevante que la información pueda fluir de forma oportuna hacia todos/as.

Cuando esta condición no está presente, se genera un escenario de desinformación respecto a las condiciones de trabajo, las medidas de prevención y la contingencia. En efecto: *“(…) Aquí responsabilizo un poco a la empresa, que es quien dirige a estas personas (trabajadores/as). En que es la empresa la que debiera preocuparse de dar buenas directrices, de tener bien claro que los trabajadores sepan qué es o qué tienen que hacer, cuándo y cómo lo tienen que hacer”* (Entrevista, Código 30). Así, el rol de los mandos medios que tienen la tarea de socializar las medidas y definiciones establecidas, es fundamental en términos de comunicar adecuada y oportunamente toda la información que los/as trabajadores/as deben conocer respecto a SST: *“(…) A veces la información llega a la cabeza, pero la cabeza no la baja hacia las bases. Por lo tanto, queda ahí en el medio, en la nebulosa”* (Entrevista, Código 26). Una entrevistada describe las consecuencias de un mal ejercicio del rol de liderazgo por parte de las jefaturas en cuanto a comunicación, donde no se entrega la información de forma homogénea y oportuna a todos/as los/as trabajadores/as: *“(…) Y las jefaturas, por ejemplo, por desconocimiento creo yo, no entregan las informaciones. Se producen desigualdades, a veces hay favoritismo. Entonces más que nada, a la jefa tú le hace una consulta y la jefa si no sabe, te dice que no es un tema que te compete o que tú no tienes que estar preguntando ese tipo de cosas”* (Entrevista, Código 24).

En esta línea, los/as entrevistados/as dan cuenta de diferencias en términos de los canales, medios y formas de comunicación al interior de las empresas. Los/as trabajadores/as valoran aquellos medios de comunicación que tienen un carácter inmediato y que permiten responder de forma rápida a la hora de prevenir un riesgo o enfrentar un accidente: *“(…) Si hoy en día con el tema de Whatsapp, es el medio más efectivo y rápido. Porque antes, los correos, muchas veces quedaban ahí. Se contestan al par de horas después o al otro día”* (Entrevista, Código 33).

Se valora positivamente que exista una preocupación constante en términos de la prevención de accidentes laborales, a través de la entrega de información permanente y de la realización de instancias de capacitación que permitan una comunicación directa con los/as trabajadores/as en esta materia: *“(…) Me he dado cuenta que hacen unas capacitaciones online en distintos casos, que son básicamente, para confirmar que tu tengas o que estés al día con la información. Eso se ha estado haciendo con la información, esto se hace. Es más, te llega a tu correo”* (Entrevista, Código 11). Destaca una práctica que es altamente valorada por uno de los entrevistados, a saber: *“(…) Siempre hay un correo que dice los acuerdos que se tomó, lo que se implementó y se discutió en la reunión, que se envía a todas las partes (…). O, por lo general, lo que es muy común, es que se llega a un acuerdo, se ratifica y se dice “Vamos a mandar un correo mañana informando a todos los trabajadores” y, al otro día, llega un correo dónde lo que se acordó se informa”* (Entrevista, Código 18).

En cuanto a los procesos de **gestión**, se sostiene que deben responder de forma oportuna a las circunstancias de accidentes, sin dilatar las respuestas institucionales ni las medidas a tomar para que estas resulten oportunas: *“(…) A veces actúan de buena forma, pero a veces dilatan mucho el accionar, cuando hay un caso en que un trabajador tenga un accidente en la tienda, pero también logramos solucionar, ya que era terrible que lo empezaban a pelotear que el accidente, tenía que llegar una persona de la NASA a calificar si la persona era meritoria de que la trasladaran a un centro asistencial, pero con el tiempo eso se ha ido mejorando”* (Entrevista, Código 26).

En esta misma dirección, los/as especialistas, diagnostican casos en que los procesos de gestión se basan en el cumplimiento de formalidades establecidas en la legislación y no en la práctica concreta en la que se desenvuelven los/as trabajadores/as. La aplicación mecánica de definiciones estándar no resulta efectiva para prevenir los accidentes: *“(...) Me llega un reglamento interno que tiene mil hojas y que es imposible que alguien se lo lea, siempre me decían ‘ah es que los trabajadores no leen los reglamentos internos’, y yo respondía ‘¿Cuál de ustedes ha leído el reglamento interno?’”. La posibilidad de leerse eso y entenderlo es cercana a cero*” (Grupo de Discusión Especialistas). Por lo cual, se destaca que el establecimiento de matrices de riesgo y planes de acción deben considerar la aplicabilidad de distintas definiciones para que resulten efectivos: *“(...) Esas matrices son interminables, son unas cosas que yo no sé cómo se pueden gestionar por la cantidad de riesgo. No hay una categorización, no está definido cuál de estos pueda producir accidentes graves o accidentes con probabilidad de muerte con mayor probabilidad*” (Grupo de Discusión Especialistas). En ese sentido, es importante que los protocolos de gestión se evalúen al interior de las empresas y se dialogue entre todos los actores involucrados, estableciendo consensos claros que delimiten los márgenes de acción y sean conocidos, transversalmente, por todos/as quienes deben implementarlos.

En cuanto al **control** de riesgos, los/as entrevistados, dan cuenta que existen una serie de limitaciones en términos de fiscalizar que los protocolos y normativas se cumplan al interior de las instituciones. A modo de ejemplo, narran que hay casos en que no se aplican, realmente, mecanismos de control porque quienes deben ejercer este rol no cuentan con la capacitación adecuada para cumplir esta labor. Se hace presente que es importante que los organismos fiscalicen la función de los expertos responsables de la SST: *“(...) Creo que aquí hay otros organismos que igual deben actuar, fiscalizando la función de los expertos, porque sin duda van a ver profesionales que no lo son o que no lo llevan a la práctica*” (Grupo de Discusión Especialistas).

Otra limitación en los procesos de monitoreo y control es que estas labores quedan al arbitrio, el interés personal, la responsabilidad y el criterio de quien asuma el rol de jefatura: *“(...) Depende del interés del jefe, o sea, obvio que están las ordenes institucionales, etc., lo que pone la norma y lo otro es el interés personal del jefe para acatar las normas y para responsabilizarse sobre las cosas y accidentes que pasan*” (Entrevista, Código 34). En relación con ello, los/as especialistas plantean que debiese primar una perspectiva ética que trascienda lo establecido por la Ley y que ponga en el centro el resguardo de la salud y seguridad de los/as trabajadores/as en sus trayectos: *“(...) El liderazgo en el tema de seguridad y salud de los trabajadores es fundamental. Porque nosotros como país estamos acostumbrados a lo que dice la Ley, ‘Oye si la ley no regula todo’. Yo tengo que proteger a trabajadores, no hasta donde me dice la ley. Cumplir con la seguridad de los trabajadores porque es un derecho fundamental, es una preocupación ética a mis trabajadores hasta como se trasladen*” (Grupo de Discusión Especialistas).

Varios/as entrevistados/as coinciden en el diagnóstico de que la Ley presenta una serie de limitaciones, principalmente, por su falta de adecuación a las transformaciones recientes en el mundo del trabajo. Por lo mismo, trabajadores/as y especialistas manifiestan que es necesario generar nuevos marcos normativos que incorporen elementos que hoy no se consideran a cabalidad.

Respecto a las instancias que realizan fiscalización y control son entidades como la Inspección de Trabajo, se plantea que es a partir de una alerta levantada por sindicatos: “(...) *La empresa actúa respecto de una fiscalización que realiza el sindicato y ahí recién la empresa se acerca a conversar o toma el tema y trata de llegar a un acuerdo con el sindicato o con el comité paritario para que no sean sancionados*” (Entrevista, Código 24).

En el rubro del comercio, y específicamente en las aplicaciones de reparto, se relata que las labores de supervisión de su trabajo dependen de las aplicaciones y sus algoritmos, siendo este último quien cumple el rol de jefatura. Por lo que, en caso de accidentes, el único contacto es por medio de una plataforma virtual, sin existir una figura humana a quien dirigirse. Lo anterior, implica que en caso de accidente de trayecto no se responde de forma oportuna ni específica, sino que con respuestas genéricas programadas previamente: “(...) *Siempre te contesta una persona distinta y te puedes poner una respuesta muy copy paste, y nunca vas quizás a tener la información más oficial, como de la prevencionista de riesgo, va a ser algo muy de párrafo ya copiado*” (Entrevista, Código 13).

En el **subindicador significado de la salud**, para los/as trabajadores/as sentirse en un ambiente saludable tiene relación con “(...) *El no sentirse con el miedo que la empresa te tiene en la mira, que la empresa no le gusta esto o lo otro*” (Entrevista, Código 30). En este marco, se reconoce que el entorno laboral influye directamente en la salud: “(...) *Para mí una persona sana y segura es un trabajador que está contento en la pega, que se siente seguro, que lo está haciendo bien y que lo están retroalimentando constantemente*” (Entrevista, Código 30). Sentirse sanos y seguros tienen que ver con trabajar en un ambiente donde existe una adecuada gestión y control de los riesgos, que puedan poner en entredicho la salud y el bienestar físico y emocional del trabajador/a.

Es posible identificar factores que significan riesgos para los/as trabajadores/as, afectando su salud e implicando la posibilidad exponerse a accidentes de trayecto y en desplazamiento operacional. Respecto a los riesgos asociados al desplazamiento, en el **ambiente físico** del trabajo, quienes realizan actividades en transporte, manifiestan sentir inseguridad debido a que se ven expuestos a situaciones de peligro asociadas a robos u asaltos con violencia: “(...) *El hecho es que se asaltó a un guardia, le pegaron un balazo, le volaron un testículo (...) Ese constante peligro de tener un asalto, se bajó y se eliminó, pero ¿a raíz de que?, a raíz de ese tremendo accidente que tuvimos*” (Entrevista, Código 09).

En el caso del **ambiente psicosocial**, según la experiencia de los/as entrevistados/as, existen problemas que afectan la salud mental, configurándose como un riesgo psicosocial que acompaña a los/as trabajadores/as, incluso, fuera de su lugar de trabajo y que tiene un gran potencial de generar accidentes de trayecto. De hecho, se reconoce una serie de relatos asociados a problemas de salud mental gatillados por un clima laboral hostil asociado a liderazgos disfuncionales: “(...) *En nuestro trabajo los riesgos se perciben más de tipo salud mental, más que física (...). Lo que más abunda es el tema del liderazgo disfuncional y que de eso la empresa no se hace cargo*” (Entrevista, Código 30).

Hay presencia de riesgos asociados al **ambiente externo**, que tienen relación con los trayectos y desplazamientos diarios fuera de las dependencias de los lugares de trabajo. Son aquellos riesgos relacionados con las calles, el sistema de transporte público y todas las coyunturas que puedan determinar los traslados. Los/as trabajadores/as dan cuenta de una percepción de incertidumbre, derivada de que los traslados dependen, en gran parte, de sus condiciones individuales, por lo que quedan sujetos a la arbitrariedad y expuestos a situaciones fortuitas que puedan ocurrir. Ello, pues sólo algunos/as trabajadores/as, indican que sus empresas resuelven de forma colectiva el traslado, a través, de la provisión de vehículos de acercamiento, que significa asegurar las condiciones de traslado para todos/as los/as trabajadores por igual. Sin embargo, la mayoría no cuenta con ello, lo que implica exposición a riesgos de accidentes que deben sortear de forma individual. El trayecto en la vía pública se ve afectado también por situaciones que pueden interrumpir u obstaculizar el normal desenvolvimiento de vías y del tránsito en la ciudad, por ejemplo, en el caso de manifestaciones o protestas: *“(...) Hay móviles que ven que hay una manifestación, y les dicen a los trabajadores que se bajen porque no se sienten seguros y al final el trabajador se tiene que ir caminando”* (Grupo de Discusión Trabajadores).

En el caso de los/as trabajadores/as del sector transporte, se diluye la distinción entre la vía pública y el ambiente interno de trabajo, ya que toda su labor se realiza en la vía pública y en el marco de un constante desplazamiento. Eso significa que están mayormente expuestos a riesgos de accidentes por factores como trabajar en horarios de alto tránsito vehicular, tener distracciones, desperfecto vehicular o imprudencia de terceros: *“(...) Le paso a un shopper; hace unas tres semanas atrás que fue alcanzado por un camión, estando con un pedido activo. Esos son accidentes, estamos propensos a eso”* (Entrevista, Código 12). Por otra parte, los/as trabajadores/as de reparto se vinculan con sus empleadores a través de aplicaciones, construyendo relaciones despersonalizadas donde la salud del trabajador/a no constituye una prioridad. En estos casos, manifiestan sentirse desprotegidos y expuestos a un riesgo permanente que puede afectar su salud, especialmente, aquellos/as que se desenvuelven en medios de transportes más riesgosos como las motos o las bicicletas: *“(...) No le entregan cascos, no les entregan rodilleras, no les entregan coderas, no les entregan nada, por ello están mucho más propensos a tener un accidente, están mucho más propensos a que les pueda pasar algo en el trayecto, porque en el trayecto son ellos el para choque”* (Entrevista, Código 7).

5.3.- Dimensión Participación

5.3.1.- Variable Expresión de la Participación

5.3.1.1.- Indicador Planificación y Control del trabajo

Respecto al **subindicador tipo de participación**, los/as entrevistados señalan la existencia de una participación de carácter **informativa**; donde el vínculo entre empleador y trabajadores/as se basa en la entrega de información, por parte de los primeros hacia los segundos sobre medidas definidas y decisiones tomadas en materias de SST. Ello, sin considerar la opinión de los/as trabajadores/as ni generar instancias donde estos/as puedan exponer sus puntos de vista. Se plantea que: *“(...) Las políticas de prevención las toman ellos, la toma la empresa. Prácticamente, nosotros, nos venimos a enterar cuando ya está concretado”* (Entrevista, Código 26). Asimismo, también se menciona que *“(...) No se consulta la opinión de los trabajadores (...) En general, no hay ningún acuerdo específico firmado entre las partes”* (Entrevista, Código 24).

En segundo lugar, los actores identifican la participación **consultiva**; en la cual hay presencia de instancias, en las que los/as trabajadores/as pueden exponer sus demandas. Sin embargo, estos espacios no presentan un carácter vinculante y las decisiones se toman por parte de empleadores: *“(…) Si hay cosas que afectan, directamente a los trabajadores, nos preguntan antes a nosotros, antes de implementarlas. Y bueno, ahí nosotros damos solo nuestra opinión”* (Entrevista, Código 33). Desde la percepción de los/as trabajadores/as, estas instancias son esporádicas, pues se realizan para evaluar una decisión en particular, donde se requiere información de la experiencia práctica de los/as trabajadores/as. Los espacios no son permanentes ni permitan incluir en la toma de decisiones las demandas de los/as trabajadores/as, por consiguiente, *“(…) Que se genere una mesa para preguntarle a los vigilantes cuáles son las condiciones, que ellos consideran inseguras del entorno para poder trabajarlas, ese tipo de situaciones no se da”* (Entrevista, Código 09).

En tercer lugar, existe una participación de **cogestión** con presencia de instancias de negociación que permiten generar acuerdos entre las partes, modalidad que es menos frecuente, pero altamente valorada por los/as trabajadores/as. Se caracteriza porque las decisiones contemplan la opinión de estos/as, buscando puntos de convergencia entre ambas partes para lograr consensos. Ejemplo de ello, se observa en una empresa de las comunicaciones, donde se reflexiona que el empleador: *“(…) Nunca han llegado con un diseño listo como para informarlo. Al contrario, siempre llegan con un objetivo; “Hay que hacer esto”, “Tenemos esta idea” y de ahí, de esas reuniones, el comité paritario y el sindicato generan el diseño e informa”* (Entrevista, Código 18). No obstante, los/as trabajadores/as manifiestan que, en estas instancias, si bien se toma en consideración la opinión de los/as trabajadores/as en cuanto al diseño de protocolos de seguridad, no se realiza respecto a la implementación y seguimiento de estos.

Ahora bien, la participación está dada por los efectos que tiene el **diálogo social bipartito** para poder instalar, en la práctica, las medidas preventivas en el trabajo, como también porque posibilita la toma de decisiones pertinentes y oportunas que respondan a la realidad que vivencian los/as trabajadores/as en su quehacer. Desde la mirada de los especialistas: *“(…) Cuando no hay diálogo, probablemente, no hay certeza, es decir, un trabajador que no recibe la información, o que la información que recibe, la recibe de manera no dialogada, probablemente, tiene hartas más dudas y esté, quizás menos comprometido, tenga menos compromiso o quizás menos afinidad con aquellas medidas que efectivamente pueden ser importantes para su propia seguridad”* (Entrevista, Código 01). La perspectiva de los/as entrevistados/as, es que el diálogo social de carácter bipartito implica necesariamente un reconocimiento mutuo entre trabajadores/as y empleadores y la identificación de un objetivo común: la búsqueda de soluciones conjuntas: *“(…) Creo que estamos todavía en esto de pensar que los trabajadores estamos en contraposición con los que administran la empresa. Creo que eso es una percepción que es súper fuerte, porque así uno se explicaría por qué no buscamos soluciones en conjunto. Nosotros estamos disponibles y, desde nuestra mirada, obviamente”* (Entrevista, Código 11).

De manera complementaria con el punto anterior, los/as especialistas sostienen que entre más instancias de participación se generen con, hacia y para los/as trabajadores/as, se construye un clima más favorable en términos de seguridad: *“(…) Existe poca participación, son los mismos trabajadores los que siempre lo hacen. Entonces, claro, pasa también por temas de confianza, temas de confianza si quiero participar o no, de temas de acostumbrarse a participar”* (Entrevista, Código 03). Este aspecto resulta fundamental para poder establecer políticas en torno al diálogo entre empleadores y trabajadores/as, ya que se hace necesario sentar bases en cuanto a la confianza para así poder avanzar en toma de decisiones conjuntas, en materia de accidentabilidad.

Los/as especialistas distinguen diferentes niveles de participación vinculadas al diálogo social y el liderazgo de los/as trabajadores/as: “(...) *Participación de la empresa, participación local y a nivel regional (...) Relacionado con prevención de seguridad, están los Consejos de Usuarios (CTRU) donde participan los trabajadores. Y de ahí viene un desafío en este tema, del liderazgo que llevan los trabajadores en esto (...) Existen estas mesas, creo que estas mesas permiten analizar y también hacer propuestas en esta materia*” (Grupo de Discusión Especialistas). Pese a la existencia de estos espacios, se plantea que deben reactivarse y mejorar su articulación con entidades como la CUT y la ACHS: “(...) *Creo que ahí hay un punto importante que la CUT y la ACHS deberían participar en estas mesas, pero el problema que hay para la participación de estas mesas, es el tema técnico y creo que ahí es el desafío*” (Grupo de Discusión Especialistas).

Adicionalmente, desde el discurso de los/as trabajadores/as, se plantea que existen algunos **sindicatos** que presentan capacidad de incidencia y negociación para con los empleadores, ya que han impulsado propuestas concretas para atenuar las causas de accidentes: “(...) *Teníamos mucho accidente de trayecto, y se debía a que nuestra gente, con lluvia partía en bicicleta al lugar de trabajo y de vuelta hacia la casa (...) Un trabajo que fuimos haciendo, hasta que logramos convencer a la compañía que nos colocara furgones o buses de traslado. Y, al tener furgones y buses de traslado que sean, netamente contratados por la compañía y, que traslade al trabajador desde la casa al lugar de trabajo bajamos nosotros los accidentes de trayecto*” (Entrevista, Código 05).

Asimismo, los sindicatos recurren a la herramienta de establecer las temáticas de SST en los contratos colectivos, a fin de obligar a las empresas a responder a estas: “(...) *Es tan precaria la condición que tenemos nosotros con el tema de higiene y seguridad, que llegamos al extremo de poner en los contratos colectivos, de alguna manera, para obligar a la empresa que acompañe, a algún integrante del comité paritario, de recursos humanos o alguna persona, a un trabajador que este accidentado; porque lo mandaban solo, hasta caminando, y la única manera para poder obligarlo fue poner eso en nuestro contrato colectivo*” (Grupo de Discusión Trabajadores/as).

Por lo anterior, se plantea que el rol de los/as dirigentes/as sindicales resulta fundamental en materia de SST: “(...) *Porque son ellos los que negocian, son ellos los que llevan la contraparte de los trabajadores donde los temas de prevención son importantes para la salud (...) Ellos gestionaron y empezaron a fiscalizar los vehículos de transporte y todo lo demás. Significa que fueron ellos los que empezaron a introducir esa cultura de seguridad al interior de la empresa*” (Grupo de Discusión Especialistas). A lo que se suma, el caso de una empresa que desarrolla actividades de comunicaciones: “(...) *Cada vez que se hace un reglamento interno, la organización sindical tiene las facultades para poder modificarlo, cuestionarlo, objetarlo. Y se han ocupado todas esas instancias, históricamente, para poder influenciar en las reglas del juego*” (Grupo de Discusión Trabajadores/as).

Un aspecto relevante, es que los sindicatos con una participación proactiva, asumen la tarea de aportar a la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad, en tanto instancia valiosa para impulsar las necesidades de los/as trabajadores/as: *“(…) Lo que hacemos es impulsar los comités paritarios, empoderarlos (…) Podríamos decir que desde los sindicatos y desde trabajadores impulsamos a que estas instancias se respeten (…) Siempre con harto muñequeo sindical, siempre con harto muñequeo, harta gestión sindical”* (Entrevista, Código 10). Desde las organizaciones sindicales, se realiza presión para que los comités funcionen de acuerdo con su cometido: *“(…) Si no es por las organizaciones sindicales, los comités paritarios no existen. Si no es porque nosotros estamos haciendo distintas presiones a los mismos prevencionistas, que se preocupen de todos estos temas, no se harían”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as).

Pese a lo anterior, los/as trabajadores/as y dirigentes/as sindicales perciben que la existencia de espacios formales de participación no es garantía de la generación de soluciones para las problemáticas: *“(…) Como sindicato, como institución, hemos iniciado mesas de seguridad laboral, en donde nosotros estamos en terreno y vemos las falencias, todo lo que está sucediendo. Pero a la larga o a la corta, de todas maneras, se termina denunciando porque es un desgaste tener una mesa de conversación mediante una negociación colectiva que ya se había hecho (…) Mesa que no sirve para solucionar los problemas de los trabajadores. Lo que sirve es que tenga, la empresa, la disponibilidad de solucionar”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as). En este contexto, manifiestan que denunciar y exigir el cumplimiento de la legislación es la única herramienta que permite exigir ciertas condiciones a las empresas. La participación y la representación que implica una organización colectiva como el sindicato permiten posicionar temáticas que afectan a los/as trabajadores/as en su conjunto y que, por lo tanto, requieren de una atención particular.

Otra instancia de participación que se considera relevante en los relatos de los/as trabajadores/as, es el **comité paritario de higiene seguridad**. Se les concibe como un espacio que tiene la potencialidad de ser una instancia relevante en términos de seguridad, prevención de accidentes y promoción de la salud en el trabajo. Sin embargo, las percepciones de los/as entrevistados/as dan cuenta de que el funcionamiento de estos es disímil en la práctica: *“(…) Pero sabemos que como en todo, hay comités paritarios bien constituidos y hay otros que están simplemente para cumplir con la norma y no cumple con las funciones más allá del papel y eso se ve bastante”* (Grupo de Discusión Especialistas). Algunos/as entrevistados/as, evidencian que, en determinadas empresas, la participación en torno al comité paritario tiene una serie de limitaciones. En primer lugar, los empleadores no promueven el cumplimiento de su rol: *“(…) Cero intereses, cero presiones para que participen en las reuniones de comité paritario.”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as). Lo cual también tiene como consecuencia que los/as trabajadores/as desconozcan el trabajo de los comités paritarios y su composición: *“(…) Los trabajadores si tú no los invitas a participar o no les bajas la información, ellos tampoco te van a ir a preguntar”* (Grupo de Discusión Trabajadores/as). Se afirma que los sindicatos tienen que trabajar para asegurar que los comités cumplan su rol, liderando el proceso de conformación de estos espacios, posicionando las temáticas relevantes que afectan a los/as trabajadores/as e impulsando instancias de capacitación para quienes las conforman: *“(…) Las organizaciones sindicales tienen que liderar todo esto, tienen que liderar porque tienen que hacerse cargo de los comités paritarios (…) Ahí la organización sindical tiene que poner mano dura y estar expectante para hacer funcionar el comité paritario. Hay que tratar de poner directores sindicales en comité paritario o educar esos trabajadores a través de varias cosas”* (Grupo de Discusión Especialistas).

Las limitaciones de los comités paritarios se observan en la participación de los/as trabajadores/as, lo que para los/as expertos ocurre como consecuencia de un modelo de relaciones laborales marcada por lo que denominan como una “asimetría de poder”: “(...) *En general en el trabajo, el poder lo mandan los empleadores. Y la incidencia de los trabajadores organizados o no organizados es muy pequeña. De hecho, la participación en comités paritarios y la ejecución de medidas propuestas por comités paritarios, en general, no es muy difundida en el país, así que hay un tema ahí que resolver*” (Panel de Expertos). En ese sentido, se recomienda tomar medidas concretas que tiendan a fomentar la capacidad de organización, comunicación de intereses e incidencia que tienen los sindicatos y comités paritarios.

Los expertos/as consultados/as levantan una alerta sobre el límite del rol de los comités paritarios, en términos de que no pueden ser la única instancia responsable de resguardar la seguridad y salud en el trabajo debido a la envergadura de este desafío. “(...) *La batería de cosas que hay que hacer en materia de seguridad y salud ocupacional es tan grande, que no alcanzamos como comité paritario. Son más de ocho protocolos, son sistemas completos de gestión y colocarlo exclusivamente como responsabilidad del comité paritario, la verdad que es un camino que no nos va a dar mayor resultado, porque la profundización de hoy día que necesitamos de calidad de vida de las personas es mucho más compleja*” (Panel de Expertos).

Considerando el papel que pueden jugar los comités paritarios dentro de las empresas para impulsar una cultura preventiva, algunos/as entrevistados/as sugieren que es necesario modificar la legislación para otorgarles más atribuciones de carácter técnico: “(...) *Planteaba en un principio, el tema de modificar el decreto 54 que rigen los comités paritarios para darle un carácter más técnico. ¿Qué significa darle un carácter más técnico?, que los trabajadores sean monitores de seguridad, que sean garante*” (Grupo de Discusión Especialistas).

En términos de propuesta, en función del rol que pueden jugar tanto los sindicatos como los comités paritarios, se releva la generación de mesas técnicas que permitan sensibilizar y entregar herramientas para impulsar la prevención de accidentes o enfermedades profesionales: “(...) *Las mesas técnicas a nivel regional o a nivel de gremio es importante para sensibilizar, a nivel de trabajadores también. Como mencionan ahí, con los comités paritarios, también a nivel sindical para darle mayor importancia a lo que son la prevención de accidentes*” (Grupo de Discusión Especialistas). Además, esta idea se complementa con la recomendación de construir mesas técnicas de seguridad vial, donde se contemplen instancias de participación con los diversos actores que puedan aportar en esta materia: “(...) *Sería muy interesante levantar una iniciativa a nivel comunal hasta que sea a nivel nacional, mesas técnicas de la seguridad vial en la cual puedan participar todos los que están involucrados*” (Grupo de Discusión Especialistas).

A modo de recomendación, se plantea que debe generarse un nexo entre prevencionistas de riesgos, sindicatos y comités paritarios, tanto para favorecer procesos de fiscalización como de capacitación en relación a la seguridad y la prevención: “(...) *También tiene que haber un involucramiento con el tema de los sindicatos, con el tema de los comités paritarios; que de acuerdo a la ley, ellos deberían trabajar el tema, no solamente en el tema de fiscalización o en accidentes viales, pero sí es importante una fiscalización, la participación y la educación en estos temas*” (Grupo de Discusión Especialistas).

En la narrativa de los/as entrevistados/as, se constata que las gestiones que deben realizarse en materia de gestión de riesgos y protocolos de acción en casos de accidentes no son concordadas entre las diferentes partes involucradas, sino que se basan en los aspectos establecidos en la normativa que son asumidos por parte de los empleadores e implementados con el fin de responder a lo establecido, únicamente, en la legislación. Esto origina que los protocolos y los planes de seguridad no respondan a la particularidad de cada contexto laboral y no se adapten al dinamismo y la tendencia al cambio que tienen los contextos de trabajo. Además, al no ser decisiones dialogadas entre actores, no son compartidas a cabalidad, por los principales actores afectados por ellas: los/as trabajadores/as.

Respecto al **subindicador prospección y saberes**, desde la mirada de los/as trabajadores/as, se plantea que es necesario incorporar sus **experiencias**, conocimientos y práctica concreta a la hora de tomar decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo: *“(...) Las experiencias de los trabajadores, es muy importante reconocerla, cuando llevan bastante tiempo dentro de un local. Ellos pueden ayudar mucho al tema del área de seguridad laboral”* (Entrevista, Código 35). Contemplar la participación y los saberes de los/as trabajadores/as, permite identificar los principales problemas que influyen en los accidentes, los que, desde una perspectiva externa a la práctica de trabajo, pueden verse invisibilizados.

En el caso de los accidentes en desplazamiento operacional, los/as trabajadores/as manifiestan que un problema que incide en estos tiene relación con *“(...) La poca información y reforzamiento sobre las condiciones de seguridad que uno debe seguir, eso es lo principal. También ser conscientes de lo que no hay que hacer; igual hay que estar reforzándolo cada cierto tiempo* (Entrevista, Código21). Asimismo, se plantea el hecho que no exista un plan de seguridad que considere la entrega de información constante y oportuna a los/as trabajadores/as es: *“(...) El primer factor de riesgo, puede ser el macro que considero, es si o si, el trabajo que no se efectúa en relación a orientar a la gente. Gente me refiero a trabajadores, líderes, gerencia, todos los cargos en lo que son los riesgos y como evitarlos”* (Entrevista, Código 15).

Sumado a lo anterior, las políticas y medidas de seguridad, en su expresión más concreta, como lo son las instancias de capacitación, deben plantearse desde la perspectiva de los/as trabajadores/as, respondiendo a los conocimientos que manejan y a lo que a estos/as les puede hacer más sentido de acuerdo a su realidad: *“(...) Hay súper pocos focos, a esto. O sea, pegar un cartelito que dice “lávate las manos”, para mí no es una charla de prevención, la gente no conoce prevención, no sabe cómo prevenir estos accidentes (...) También, existe un tema de preocupación interna de toda la gente, porque como líderes todos deberían tener la capacidad de ponernos en el lugar de los trabajadores y darle focus a eso”* (Entrevista, Código 15).

Como recomendación, se plantea que se deben generar instancias de diálogo bipartito en las cuales los/as trabajadores/as tengan la posibilidad de aportar a una revisión de los protocolos de acción y las medidas de seguridad, de acuerdo a su experiencia: *“(...) Es fundamental considerar la opinión del trabajador y particularmente de los trabajadores que se desarrollan en tareas que generan más riesgo (...) Si no se incluyen los trabajadores, jamás se va a lograr tener altos estándares de seguridad en ningún trabajo (...) Todos los trabajadores se les debiera considerar la opinión y que esta no sea la opinión que se dice solamente una charla, sino que, se esté considerando para que quede documentado, porque es la única manera de que se puedan redactar protocolos de seguridad basados en la realidad, en cómo se hace la pega”* (Entrevista, Código 18).

En consecuencia, desde la mirada de los/as trabajadores/as, no es posible establecer un plan o protocolo sin contemplar sus saberes y su experiencia práctica, en efecto: *“(...) Se debería tomar en cuenta lo que el trabajador vive en el día a día. Uno no puede pensar en legislaciones o en cambios de paradigmas sin la participación del trabajador, del que está involucrado en el cotidiano y en el día a día (...) Entonces, no se puede hacer esto, sin la colaboración del otro, sin el apoyo porque, a la larga, el que tiene que contar el cuento es uno, el que trabaja y ver la visión del trabajador en auto, en bicicleta y en moto. Entonces, creo que no se puede encontrar solución si no se escucha”* (Entrevista, Código 7).

En ese sentido, se hace una crítica a las instancias de participación que se realizan como una mera formalidad por cumplir con lo establecido, sin una intención real de que sea un espacio que influya en los procesos de la institución. Y, desde la perspectiva de los especialistas, se aboga por una participación que considere la experiencia y los saberes de los/as trabajadores/as a la hora de tomar decisiones: *“(...) A los trabajadores, se les deben comunicar los protocolos, que se debe involucrar los trabajadores, los dirigentes sindicales si existen, los expertos en prevención, los departamentos de prevención, los comités paritarios, se deben involucrar en todo este proceso. En el proceso del establecimiento de las medidas de prevención porque, finalmente, los trabajadores son quienes conocen la actividad que realizan y son quienes conocen finalmente el riesgo”* (Entrevista, Código 03).

El reconocimiento de la experiencia de los/as trabajadores/as resulta fundamental para elaborar medidas pertinentes, que contemplen la visión de estos/as, sus prácticas, aprendizajes y sus propuestas de transformación: *“(...) Es importante un poco la experiencia de los trabajadores en base a que ellos son los que van a vivir los accidentes, se puede tener un catastro de lo que han vivido. Hay mucha experiencia, en la gente que está ejerciendo una labor. Y, creo que evidenciar un poco lo que ellos han vivido, se puede sacar como un esquema de lo que puede pasar y de ahí empezar a ver los riesgos o empezar a contar de ahí una pauta de riesgo.”* (Entrevista, Código 15). Contar con esta mirada, permite que las empresas puedan tener un levantamiento de riesgos mucho más exhaustivo y, por lo tanto, puedan elaborar planes atingentes y específicos a su realidad.

Finalmente, la forma en que los saberes de los/as trabajadores/as puedan ser incorporadas en las políticas y planes, requiere un diálogo directo y efectivo, que trascienda la comunicación unilateral vía canales formales como los correos electrónicos, sino que se construya a partir de una conversación colectiva en torno a las experiencias y los aprendizajes adquiridos a través de la práctica *“(...) Creo que la única forma de poder construir y limitar esta distancia entre unos y otros, es conociéndonos. Y, no nos podemos conocer, si no nos miramos; si no conversamos y si no reflexionamos en conjunto. No basta con enviar un documento para poder tomar en cuenta o tener un canal abierto donde uno puede poner una sugerencia para que se sientan tomadas en cuenta las opiniones de los trabajadores. Tiene que haber una organización constante que llame a la cooperación y a la construcción colectiva”* (Entrevista, Código 20).

6.- Recomendaciones Finales para la Prevención de Accidentes en Desplazamiento y de Trayecto Graves y Fatales con Participación de Vehículos

A partir del análisis de las fuentes primarias, señaladas en el apartado anterior, y, tomando en consideración la percepción y experiencia de los/as trabajadores/as del transporte, comunicaciones y retail en cuanto a los accidentes de trayecto y desplazamiento con vehículos, se elaboraron un conjunto de cinco recomendaciones, las que fueron expuestas al Panel de Expertos/as, para enriquecer y profundizar el contenido. A continuación, se exponen las recomendaciones finales.

6.1.- Robustecimiento de una Política de Gobernanza y Diálogo Social Bipartito y Tripartito para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos

La primera recomendación definida, parte del diagnóstico que se ha avanzado en materia de diálogo social en el marco de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. Sin embargo, se estima que surge la necesidad de que ésta se reactive y se profundice en el debate tripartito en torno a la temática de la accidentabilidad en general y de los accidentes en desplazamiento operacional y accidentes de trayecto con participación de vehículos en particular. Y que, específicamente, al interior de las empresas, los empleadores desarrollen mayor voluntad de diálogo bipartito hacia los/as trabajadores/as y, este tenga un carácter permanente en el tiempo.

Se propone constituir mesas de trabajo que tengan como acento la participación e involucramiento de todos/as los/as actores y el quehacer se disponga en la búsqueda de consensos, acuerdos y en pos de la resolución pacífica de conflictos. También, que, en estos espacios, se materializan relaciones y entornos basados en la confianza, voluntad y transparencia entre las partes. En efecto, se recomienda se implementen las siguientes instancias:

Mesa de Trabajo Tripartita Nacional: Cuyos participantes sean el Ministerio del Trabajo, Dirección del Trabajo, Ministerio de Transportes, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Obras Públicas, Municipios, CONASET, mutualidades, empleadores, organizaciones de trabajadores/as y organizaciones de prevencionistas de riesgos. El propósito debe estar orientado a la generación de un diagnóstico, política nacional y plan de acción de prevención de los accidentes en desplazamientos operacionales y de trayecto graves o fatales con participación de vehículos. Asimismo, el diagnóstico debe considerar el estado de la situación actual nacional, por sectores y actividades económicas de manera de vincular ello con la política nacional y, en coherencia, con un plan de acción nacional.

Mesas de Trabajo Tripartita Sectorial por Actividad Económica: En cuanto a los integrantes, deben ser también el Ministerio del Trabajo, Dirección del Trabajo, Ministerio de Transportes, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Obras Públicas Municipios, CONASET, mutualidades, empleadores, organizaciones de trabajadores/as y organizaciones de prevencionistas de riesgos. A diferencia del punto anterior, se sugiere construir mesas con empleadores y trabajadores/as que provengan de las actividades económicas de retail, transporte y comunicaciones; para así generar políticas y planes de acción de prevención de accidentes en desplazamientos operacionales y de trayectos graves o fatales con participación de vehículo, con pertinencia a la realidad de cada uno.

Mesas de Trabajo Bipartitas e Integrativas: En relación con las necesidades identificadas por actividad económica y de acuerdo a cada organización; se recomienda establecer procesos de diálogo entre el empleador y las organizaciones de trabajadores/as de cada empresa. En ese contexto, el objetivo debe estar focalizado en la co-construcción de un diagnóstico, diseño, implementación y monitoreo de un plan de acción para cada empresa en materia de prevención de accidentes en desplazamientos operacionales y de trayectos graves o fatales con participación de vehículos.

El modelo de participación en **gobernanza y diálogo social tripartito, bipartito e interrelacional para la prevención de accidentes de trayecto y en desplazamientos operacionales con participación de vehículos**, debe articular las necesidades nacionales, sectoriales y de cada empresa e implementar mejoras continuas en el ámbito de la prevención de accidentes en desplazamientos operacionales y de trayecto graves o fatales con participación de vehículos. Para ello, se plantea crear una institucionalidad pública que pueda coordinar, técnica y administrativamente, todos los procesos institucionales e interinstitucionales a fin de crear vínculo para responder a las problemáticas. Asimismo, que existan instancias de seguimiento de dichas mesas y que estas sean resolutivas. Lo anterior, para que se formulen políticas y planes adecuados a la realidad concreta que se vive en el contexto laboral y, a su vez, que los/as trabajadores/as se apropien de estas definiciones.

En relación con lo anterior, se debe establecer: Un **programa** que oriente el proceso de diálogo y la constitución de instancias de participación bipartita y tripartita. Los **objetivos** a seguir en cada una de estas instancias. Los **productos, resultados e impactos** de una política de seguridad vial que establezca plazos y metas clara. Las **temáticas** a tratar en estas instancias, que incluya a los actores involucrados, sus roles y responsabilidades. También, se recomienda que se ponga el principal acento en la participación, siendo esta vinculante y de co-gestión con presencia de involucramiento de todos/as los/as actores.

6.2.- Fortalecimiento de la Gestión Estratégica Organizacional al Interior de las Empresas para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos

En el marco de la prevención de accidentes de trayecto y desplazamiento operacionales con vehículos, existen necesidades que deben ser cubiertas en las empresas, por medio, de acciones a implementar en el ámbito de estrategia de la gestión organizacional de las mismas. Para ello, se sugiere:

Promover la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Las empresas deben generar instancias para socializar y sensibilizar en torno a la importancia de una cultura preventiva en las empresas, focalizando en la relevancia de las responsabilidades y el compromiso de todos/as los entes, así como en los elementos que permiten una prevención de la accidentabilidad con participación de vehículos. Dicha política debe ser actualizada, incorporando la necesidad de avanzar hacia una cultura preventiva, propiciando la relevancia del diálogo social en este contexto.

Generar Programas de Capacitación, Entrenamiento y Formación para el Trabajo: Las empresas deben promover las **Políticas de CONASET** para la prevención de accidentes graves y fatales con vehículos involucrados, así como la nueva **Política de Seguridad Vial** socializando esta información en todos/as los/as trabajadores/as.

Fomentar el Rol de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y Desarrollar la Formación de Competencias en sus Integrantes: Las empresas deben impulsar la creación, implementación, monitoreo y seguimiento de los Comités; además de incentivar el dialogo y la participación entre esta instancia, los Sindicatos de Trabajadores/as y los demás actores presentes en la organización. Se recomienda que, desde las empresas, se fortalezcan las habilidades de los/as integrantes de los Comités para la óptima capacidad de incidencia de estos en la toma de decisiones.

Promover Instancias Orientadas a la Cogestión en la Toma de Decisiones: Las empresas deben fomentar el desarrollo de la participación de las organizaciones de trabajadores/as, de manera que estas sean parte activa de las definiciones en torno a la prevención de accidentes de trayecto y en desplazamiento operacional, aportando con sus experiencias, sugerencias y definiciones.

Incorporar Diagnósticos, Diseño, Implementación, Seguimiento y Monitoreo para Planes de Acción en Accidentes de Trayecto y de Desplazamiento Operacionales con Vehículos: Es altamente relevante que, en las empresas asociadas a las actividades económicas de retail, transporte y comunicaciones, se realicen diagnósticos en torno a la accidentabilidad en contexto de desplazamientos operacionales y en el trayecto con participación de vehículos. Lo anterior, de manera de identificar los principales riesgos, de acuerdo al medioambiente de cada organización. De manera complementaria, trabajadores/as y empleadores deben realizar un co-diseño de planes de acción, además de la implementación y el proceso de seguimiento y monitoreo en conjunto. Para que exista pertinencia e impacto, es relevante la equidad interna en la distribución de roles y funciones tanto del empleador como de los/as trabajadores/as, a fin de que cada actor colabore y participe, simétricamente, en la construcción de un óptimo clima de seguridad y para una cultura preventiva a largo plazo.

Recursos Financieros: Las empresas deben destinar un mayor presupuesto económico para la prevención de accidente de trayecto y desplazamiento operacional con participación de vehículos. Asimismo, contemplar el financiamiento para estas acciones dentro del marco de las negociaciones colectivas.

6.3.- Fortalecimiento de la Gestión de Desarrollo de Personas para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos

La gestión preventiva debe asegurar tanto el cumplimiento de la normativa como las óptimas condiciones de trabajo, sumado a la generación de una cultura organizacional y un clima de seguridad que permita fortalecer los procesos preventivos para la prevención de los accidentes de trayecto y en desplazamiento operacionales. Para el abordaje de estos elementos, se recomienda:

Fortalecer Liderazgos Positivos: Las empresas deben construir liderazgos transformacionales, en donde se promueva la generación de confianza, comunicación, involucramiento, trabajo en equipo, negociación y participación por parte de los líderes hacia los/as trabajadores/as.

Garantizar Condiciones Laborales Adecuadas: Las empresas deben velar por un ambiente apropiado para el desarrollo del quehacer, especialmente, con la realización de descriptores de cargos que incluya una identificación de riesgos, adecuada organización del trabajo; así como también eliminación de la sobrecarga de trabajo, garantizar la mantención de espacios de trabajo, herramientas, maquinarias y EPP.

Promover Proceso de Formación para el Trabajo: Las empresas deben fomentar la adquisición de nuevos conocimientos y procesos de capacitación, especialmente, en cuanto a educación vial y SST en todos los actores de las organizaciones, es decir, Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Sindicato de Trabajadores/as, prevencionistas de riesgos, gerencias y supervisores; de manera de concientizar sobre la gravedad y letalidad de los accidentes y todos cuenten con más y mejores herramientas para desarrollar adecuadamente su rol.

Profundizar Ámbito de Acción de los/as Prevencionistas de Riesgos: Las empresas deben considerar ampliar las funciones de los prevencionistas, para tener mayor involucramiento en la gestión de los accidentes de trayecto y desplazamiento operacional con vehículos y su espacio de acción implique una mayor toma de más decisiones.

Incentivar Procesos de Levantamiento de Riesgos en Puestos de Trabajo: Las empresas deben considerar, en los puestos de trabajo, la multicausalidad en la generación de los accidentes de trayecto y desplazamiento, poniendo el acento en los factores de género, condiciones de trabajo, educación, cultura organizacional, clima de seguridad y participación; involucrando en dicho levantamiento la experiencia práctica de los/as trabajadores/as de manera de recopilar la información necesaria para medidas adecuadas para la mitigación.

Fortalecer la Participación: Las empresas deben fomentar una participación, en la cual los Comités Paritario de Higiene y Seguridad, los Sindicatos de Trabajadores/as, y el empleador sean los principales actores en la toma de decisiones en cuanto a gestión, comunicación y control de los riesgos asociados a los accidentes de trayecto y de desplazamiento operacional con participación de vehículos; considerando una participación de co-gestión, paritaria y bipartita.

Por consiguiente, se recomienda se integre en el debate la visión de los/as trabajadores/as para puedan opinar respecto a la pertinencia de las medidas a implementar. Se aconseja se vinculen sus demandas y la experiencia respecto a los ambientes inseguros y posibilidades de mejora, y ello sea de interés de los empleadores, de manera que se generen acuerdos entre las partes y, los/as trabajadores/as se involucren en una comunidad activa en y para la construcción de una cultura preventiva.

Generar Canales de Comunicación Efectivos, Eficientes y Continuos: Las empresas deben promover instancias de comunicación interna, hacia todos los estamentos de la organización, y, especialmente, para las organizaciones de trabajadores/as. De manera que estos transmitan sus demandas y necesidades; por lo que también se debe promover una escucha activa y comunicación asertiva entre las partes. Se recomienda disponer de una plataforma tecnológica, donde los/as trabajadores/as envíen sus observaciones y éstas sean resueltas.

Generar Instancias de Resolución de Controversias: Las empresas deben fortalecer las relaciones interpersonales saludables y efectivas entre trabajadores/as y empleadores. Se debe hacer efectiva y rápida la aplicación del procedimiento en caso de accidentes de trayecto y desplazamiento operacional. Sí los/as trabajadores/as consideran que las acciones llevadas a cabo no fueron suficiente, la empresa debe aplicar una estrategia de resolución de controversias.

6.4.- Rediseño del Marco Legal en Materia de Accidentabilidad para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos

Construir Nuevas Acciones en el Control Interno y Externo de la Supervisión, se recomienda aumente las atribuciones de la institucionalidad estatal para fiscalizar el cumplimiento de la normativa asociada a los accidentes de trayecto y desplazamiento con participación de vehículos. Además, que la normativa dote de facultades a los/as trabajadores/as para que estos/as puedan ejercer rol de supervisión al interior de las empresas. A lo que se suma, fortalecer la supervisión considerando el Convenio 121 de la OIT, ratificado por el estado de Chile.

6.5.- Estrategia Comunicacional para la Prevención de Accidentes de Trayecto y Desplazamientos Operacionales con Vehículos

Creación de una Estrategia Comunicación: Las empresas deben considerar como propósito la educación vial y la prevención; centrar su estrategia en la generación de información y que esta sea pertinente y sensibilice a todos/as los estamentos de la organización. Asimismo, en la elaboración de la estrategia, un componente fundamental debe ser la experiencia de los/as trabajadores/as. En cuanto a su contenido, se debe promover acciones de responsabilidad dando a conocer las consecuencias de la accidentabilidad de trayecto y desplazamiento operacional con vehículos, como su gravedad y fatalidad. Se sugiere, se difunda por medio de redes sociales, canales de televisión, radios, medios audiovisuales y espacios como cines, metros, aire libre, entre otros.

7.- Conclusiones

La presente investigación evidencia que existe una multiplicidad de factores que influyen en la ocurrencia de los accidentes de trayecto y desplazamiento operacionales con participación de vehículos. Particularmente, el relato de los/as trabajadores/as, permitió identificar elementos que tienen directa relación con las desigualdades, como resultado de las relaciones conflictivas que existen al interior de las empresas, y que impactan de forma significativa en la ocurrencia de dichos accidentes, siendo determinantes en la accidentabilidad los factores de género, condiciones de trabajo y empleo y educación.

Existen una serie de elementos asociados a las condiciones de empleo y trabajo que influyen en la ocurrencia de accidentes. Uno de ellos, vinculado con la percepción de sobre carga laboral, donde las condiciones laborales generan desgaste físico y emocional. El agotamiento por un ritmo de trabajo inadecuado y excesivo sitúa a las personas con un mayor riesgo de experimentar accidentes. En el caso de los/as trabajadores/as de plataformas cuentan con metas de tiempo y la necesidad de gestionar el traslado mientras manejan, lo que es un factor de riesgo adicional al hecho de estar constantemente en la vía pública expuesto a la posibilidad de accidentarse. El relato de los/as trabajadores/as pone en evidencia que los incentivos, metas y carga laboral constituyen, de acuerdo a su experiencia, factores que pueden predisponer el riesgo de experimentar accidentes.

Otro elemento referido a la organización del trabajo, tiene que ver con los horarios en que los/as trabajadores/as deben realizar sus traslados; estos dan cuenta de que en muchas ocasiones realizan sus labores en “turnos extremos”, donde deben ingresar o salir de su lugar de trabajo en horas de la madrugada, exponiéndose a contextos de mayor peligro de accidentes, sin contar con soluciones colectivas de movilización definidas por parte de los empleadores. Estas experiencias permiten sostener que el trayecto casa-trabajo-casa debe considerarse como un asunto colectivo, en el cual es responsabilidad de los empleadores analizar y conocer los hábitos de desplazamiento de los/as trabajadores/as y llevar a cabo una gestión activa de esos trayectos, que contemple todos los aspectos en que se pueda influir en el proceso de traslado para prevenir el riesgo de accidentes.

Por otra parte, a partir de la presente investigación, se confirma que la experiencia que se adquiere, a través, de la práctica diaria del trabajo y el capital cultural con que cuentan los/as trabajadores/as, efectivamente, constituyen factores preventivos del riesgo de accidentes. En este marco, el desarrollo de planes preventivos, necesariamente, debe identificar las brechas educacionales que existen entre los/as trabajadores/as y generar planes de formación que entreguen herramientas para la identificación de riesgos frente a los accidentes de trayecto y de desplazamiento operacionales. La percepción de los/as trabajadores/as dicta que el potenciar la adquisición de herramientas y conocimientos, por parte de los empleadores, no debe reducirse a realizar una capacitación por un asunto puntual, ya que éstas resultan inefectivas, sino que deben enmarcarse en un quehacer, siendo una preocupación permanente y visualizándolas desde una mirada integrativa.

Sumado a lo anterior, la mirada subjetiva de los riesgos permitió profundizar en la percepción de la cultura organizacional y el clima de seguridad. Especialmente, en el caso del comportamiento de los diferentes estamentos y en el ambiente organizacional, se confirma que existe un grado de responsabilidad relevante, por parte de los líderes, en cuanto a la aplicación de las normas y prácticas de prevención. En efecto, las dinámicas de liderazgo en las relaciones entre trabajadores/as y superiores jerárquicos se sitúan como un elemento relevante en términos de la prevención. La presente investigación concluye que los estilos de liderazgos positivos pueden constituir, efectivamente, un factor protector ante el riesgo de accidentes, a diferencia de liderazgos verticales y/o poco dialogantes que tienden a responsabilizar al trabajador/a de la ocurrencia de accidentes o bien no responder de manera adecuada y/u oportuna ante su ocurrencia.

En cuanto a la cultura organizacional, determina la posibilidad de que los/as trabajadores/as puedan efectivamente informar de los riesgos a los que están expuestos y comunicar adecuadamente sus percepciones, preocupaciones y sugerencias en términos de la seguridad. Los relatos de los/as trabajadores/as y especialistas dan cuenta de que cuando no existe esta condición se produce un “silencio organizacional”, es decir, se empieza a asumir como costumbre colectiva el omitir pronunciarse respecto a peligros latentes. Prevenir esta condición requiere resguardar y potenciar de forma constante los canales, medios y códigos de comunicación al interior de las empresas. Lo anterior, permite sostener que la cultura organizacional puede configurar un ambiente seguro y/o protector para los/as trabajadores/as o, por el contrario, puede constituir un factor de riesgo frente al riesgo de accidentabilidad.

Los espacios de trabajo donde priman culturas individualistas, verticales y altamente jerarquizadas, en las que la acción se limita solo a la información de protocolos y no se prioriza la prevención, careciendo de una comunicación fluida entre trabajadores/as; generan un clima propicio para la ocurrencia de accidentes. Por ello, en el estudio, se releva la importancia de la comunicación en la construcción del clima de seguridad, de manera que la información fluya adecuadamente a toda la organización, privilegiando formas directas y rápidas en y para la comunicación.

Las relaciones institucionales y los diversos actores implicados en los procesos de trabajo juegan un rol crucial a la hora de planificar y desarrollar un plan de movilidad seguro. Particularmente, en los relatos de los/as trabajadores/as, destacan la figura del prevencionista de riesgos, asumiendo que tiene un papel sumamente relevante en construir un ambiente seguro. Sin embargo, advierten que su vínculo de jerarquía y subordinación con las empresas limitan el ejercicio pleno de su rol, especialmente, en ocasiones en que existe un conflicto entre la protección de los trabajadores/as y el resguardo de los intereses económicos de las empresas. Una limitación similar se identifica en el caso de los OAL, respecto a los cuales se plantea que el doble rol de evaluadores y prestadores le genera un obstáculo a la hora de calificar los accidentes, interponiendo el reconocimiento de los accidentes y el resguardo del bienestar de los/as trabajadores/as.

A partir de lo planteado, se concluye la importancia de implementar una participación de co-gestión, en donde los sindicatos de trabajadores/as cuenten con un rol activo en materias de prevención de accidentes del trayecto y desplazamiento operacional con vehículos. El diálogo social bipartito surge como una de las principales recomendaciones co-construidas a partir del planteamiento de los/as trabajadores/as; cobra relevancia en tanto permite que las empresas puedan tener un levantamiento de riesgos exhaustivo, y, por lo tanto, puedan elaborar diagnósticos, diseños de planes y políticas de monitoreo y seguimiento de estos, que resulten atingentes y específicos a cada realidad. Los/as trabajadores/as dan cuenta cómo las medidas estandarizadas muchas veces no responden a la particularidad de los contextos y que las definiciones que son tomadas, sin considerar su experiencia práctica, resultan poco pertinentes. De ahí, que se plantee exista involucramiento entre los sindicatos de trabajadores, comités paritarios y prevencionistas de riesgos, ya que resulta crucial para fortalecer la prevención, siendo factible adaptar, de forma dialogada, los protocolos y planes de seguridad a las particularidades de cada contexto.

Esta investigación permitió identificar nuevos ámbitos que deben ser estudiados en el futuro, tales como es el caso de la prevención en la accidentabilidad que experimentan los/as trabajadores/as de las aplicaciones de reparto en el ámbito del transporte. El relato de los/entrevistados/as dio cuenta que las condiciones de trabajo y empleo son precarizadas, con la inexistencia de resguardo en situaciones de accidentes. Estos/as trabajadores/as manifiestan sentirse desprotegidos y expuestos a un riesgo permanente, especialmente, en el caso de aquellos que se desenvuelven en transportes más riesgosos como motos o bicicletas. El uso de aplicaciones de reparto plantea el problema del rol de las tecnologías en el control de los procesos de trabajo. Los repartidores manifiestan estar sujetos a un monitoreo constante por parte de los algoritmos de las aplicaciones, que les impone metas de tiempo, aumentando una presión por la velocidad en los traslados, lo que induce a un mayor riesgo de accidentes. Se evidencia que los planes preventivos y las matrices de riesgo deben resultar pertinentes y útiles para sus destinatarios, y no estar desacopladas de la experiencia real y cotidiana de los trabajadores. Es preciso profundizar en el conocimiento de esta problemática, a fin de formular recomendaciones precisas para este rubro y a las transformaciones que plantean los avances tecnológicos.

8.- Referencias

Abarca, M. (2016). La relación entre trabajo y salud. Significados y prácticas en trabajadores de supermercados. Departamento de Sociología. Universidad de Chile. Santiago, Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168340>

Abarca, M., Sánchez, E., Olmos, Y. y Quilaleo, F. (2020). Primer informe. Síntesis bibliográfica. Proyecto estudio exploratorio sobre las percepciones de los trabajadores de la construcción acerca de las causas de accidentes graves y fatales en Chile y propuestas de acciones preventivas año 2019-2020. Fundación FIEL. Santiago, Chile.

ACHS (2019). Campaña de prevención de accidentes del trabajo en educación primaria y secundaria. Brief subgerencia de marketing y comunicaciones. Santiago, Chile.

ACHS (fecha desconocida). ¿Qué hacer en caso de accidente?.

<https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Paginas/En-caso-de-accidente.aspx>

ACHS (fecha desconocida). Campaña ACHS.

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/productos-y-servicios/Paginas/repositorio-de-campanhas-ACHS.aspx>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012). Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una guía práctica. Bilbao, España.

<https://osha.europa.eu/es/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide/view>

Algorá, A. (2000). El accidente de trabajo es el resultado de una cadena de esclavitud que se rompe por el eslabón más débil. Revista porExperiencia. Revista de salud laboral de ISTAS-CCOO. N°8

<https://porexperiencia.com/el-accidente-de-trabajo-es-el-resultado-de-una-cadena-de-esclavitud-que-se-rompe-por-el-eslabon-mas>

Amable, M. (2006). La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados de España. Memoria para optar al título de Doctor en ciencias de la salud y de la vida. Departamento de Ciencias Experimentales y de la Salud. Universidad de Pompeu Fabra. Barcelona, España.

<https://www.researchgate.net/publication/37763754> La precariedad laboral y su impacto sobre la salud Un estudio en trabajadores asalariados en España

Amezcu, M. y Gálvez, A. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. Rev. Esp. Salud Pública, 76:423-436. España

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500005

Bachelet, V. (2016). Caracterización de los accidentes de origen laboral con resultado de muerte en Chile: Estudio transversal sobre registro de 2014-2015. Universidad de La Frontera. Temuco, Chile.

<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/ResumenesCongreso/sp2016/SalOcupMedTrab/6771.act>

Baltera, P., Aguilar, O. y Dussert, J. (2006). Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los trabajadores. Cuaderno de Investigación N° 28. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-87843_recurso_1.pdf

Banco Central de Chile (2020). Boletín informativo. Volumen 90 N° 1139; 7 de febrero. Santiago, Chile.

<https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/boletin-estadistico-7-de-febrero-2020>

Barragán, J., Villén, M. y otros (2000). Y después del accidente qué?. Colección estudios e informes. Serie estudios N°4. Ministerio del trabajo y asuntos sociales. Madrid, España: Ediciones Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

<https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/accidente.pdf>

Barbero J., Rodríguez, F. y Changyou, Z. (2020). Guía sobre la inspección del trabajo y la seguridad social. OIT. Ginebra, Suiza: Ediciones OIT.

https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources/library/publications/WCMS_754127/lang--es/index.htm

Bayona, O., Creus, P., Cuenca, J., Jurado, J., Justicia, F., Mielgo, J., Moreno, G., Torrijos, E. Torvisco, M. y Vilallonga, A. (2011). Integración de la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales. Percepciones y opiniones. ISTAS. Madrid, España. Ediciones Paralelo Edición S.A.

<http://istas.net/descargas/trafico.pdf>

Berrones, L., Olivos, P., Sánchez, D. y Martínez, J. (2018). Lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo de los conductores del autotransporte de carga en México. Acta Universitaria. Volumen 28 N°3

<http://www.actauniversitaria.ugto.mx/index.php/acta/article/view/1946>

Bestratén, M., Guardino, X., Iranzo, Y., Piqué, T., Pujol, L., Solórzano, M., Tamborero, J., Turmo, E. y Varela, I. (2011). Seguridad en el Trabajo. Edita: ISTAS. Madrid, España: Ediciones INSHT.

<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb>

Betancourt, O. (2009). Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo. FUNSAD Casilla 17-07-9382. Archivo Prevención Riesgos Laborales 2010; 13 (3): 142-148.

http://www.dso.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/materiales/Enfoque%20alternativo%20de%20la%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo%20%20Art%C3%ADculo_dr._Oscar_Betancourt.pdf

Biobiochile.cl (12 de Febrero 2019). Trabajadores del transantiago advierten con posible paro si no mejoran sus condiciones laborales. <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2019/02/12/trabajadores-del-transantiago-advierten-posibles-movilizaciones-si-no-mejoran-condiciones-laborales.shtml>

Boccardo, A., Bustamante, A., Martín, A. y Ruiz, F. (2019). Trabajo desprotegido en Chile. Una aproximación exploratoria a la población trabajadora no cubierta por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales contemplado en la Ley 16.744. Informe de resultados. Universidad de Valparaíso. Valparaíso, Chile.
https://www.researchgate.net/publication/337893490_Trabajo_desprotegido_en_Chile_Una_aproximacion_exploratoria_a_la_poblacion_trabajadora_no_cubierta_por_el_seguro_contra_riesgos_de_accidentes_del_trabajo_y_enfermedades_profesionales_contemplado_en_la

Boix, P., Gadea, R., García, A., López-Jacob, M., Rodrigo, F., Uberti-Bona, V. (2009). Guía sindical de salud laboral. Criterios de calidad en los servicios de prevención. Edita: ISTAS. Madrid, España: Editorial Paralelo Edición, S.A.
<http://istas.net/descargas/GS%20SaLab%20CritCalidad%20SP.pdf>

Boix, P., García, A., Llorens, C. y Torada (2001). Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores. Edita: ISTAS. Madrid, España: Ediciones Paralelo S.A.
<http://istas.net/descargas/percepciones.pdf>

Boix, P., Torada, R., Albelda, A. y Alonso, R. (2001). Necesidades de formación y percepción de riesgos laborales de los trabajadores/as en el sector de fabricantes de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas. Edita: ISTAS. Valencia, España: Editorial ISTAS
<https://es.scribd.com/document/412958111/Capacitacion-SST-OJO>

Boix, P. y Vogel, L. (2006). Participación de los trabajadores.
<https://icaitam.files.wordpress.com/2012/04/participacion-de-los-trabajadores.pdf>

Bogantes, J. y Garro, K. (2010). Accidentes de tránsito como riesgo laboral ocurrido durante los años 2006 y 2007, valorados en la sección de medicina del trabajo del departamento de medicina legal de Costa Rica. Departamento de Medicina Legal, Poder Judicial. Costa Rica. Volumen 27 N°1. San Joaquín de Flores, Heredia, Costa Rica.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152010000100003

Brogi, F. (2017). Influencia de los accidentes por somnolencia en camiones de extracción. Memoria para optar al título de ingeniería civil en minas. Departamento de Ingeniería en Minas. Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Universidad de Chile. Santiago, Chile.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/147471/Influencia-de-los-accidentes-por-somnolencia-en-camiones-de-extraccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bueno, C. (2019). La política y el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. El caso de Chile. Informes técnicos. OIT como sur. Equipo de trabajo decente y oficina de países de la OIT para el cono sur de América Latina.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro_santiago/documents/publication/wcms_732275.pdf

Cabrera, G., Tascon, J. y Lucumi, D. (2001). Creencias en salud: historia, constructos y aportes del modelo. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. Vol. 19 No. 1. Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/120/12019107.pdf>

Calderón, C. (2002). Criterios de la calidad en la investigación cualitativa en salud (ICS): apuntes para un debate necesario. Revista Esp. Salud Pública, N°5:473-485. España.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500009

Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. In Metodologías de la investigación social (1a, Issue 17). LOM.
<https://1library.co/document/lzg16mnz-canales-ceron-manuel-metodologias-de-investigacion-social.html#pdf-content>

Cárcel, J., Robles, J., Larrañeta, J., Pérez, C., Catalá, C., Bajo, J. y Ramos, R (2017). Guía Práctica de Seguridad Vial Laboral. Guía de recursos y contenidos. Edita: OSLAN. Instituto vasco de salud y seguridad laboral. País Vasco, España.
file:///C:/Users/Loreto/Downloads/Gua_SeguridadVialLaboral_OSALAN-TRAFIKOA_2016.pdf

Carrasco, C. y Donari, J. (2016). Accidentabilidad laboral: análisis de las causas más recurrentes y factores intervinientes. Casos fiscalizados por la Dirección del Trabajo en la Región Metropolitana. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110567_archivo_01.pdf

Carrasco, C. y Vega, P. (2012). Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada. Segundo análisis de los datos de la primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile. ENETS 2009-2010. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100488_recurso_1.pdf

Carrasco, C. (2015). Experiencias de buenas prácticas laborales en empresas de la Región Metropolitana. Cuaderno de investigación N°57. Santiago, Chile.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-107599_recurso_1.pdf

CASEN (2017). Síntesis de resultados de trabajo. Ministerio de desarrollo social. Santiago, Chile.
http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casemultidimensional/casen/docs/Resultados_trabajo_Casen_2017.pdf

Chulvi, B. (27 de Mayo 2019). Accidentes: La huella más dramática de la precariedad. Revista por Experiencia, Revista de salud laboral de ISTAS – CCOO. N°81.
<https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/accidentes-la-huella-mas-dramatica-de-la-precariedad>

Coloma, F. y Herrera, O. (1990). Análisis institucional y económico del sector de telecomunicaciones en Chile. Artículo N°125. Facultad de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile.
<https://economia.uc.cl/publicacion/analisis-institucional-y-economico-del-sector-de-telecomunicaciones-en-chile/>

CONICYT (2010). Investigación en transporte en Chile: Áreas de investigación y capacidades, Informe de estado del arte. Publicado por el programa Unión Europea del departamento de relaciones internacionales de CONICYT. Santiago, Chile.
[http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/171313/INVESTIGACION EN TRANSPORTE EN CHILE AREAS DE INVESTIGACION Y CAPACIDADES INFORME DE ESTADO DEL ARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.conicyt.cl/bitstream/handle/10533/171313/INVESTIGACION_EN_TRANSPORTE_EN_CHILE_AREAS_DE_INVESTIGACION_Y_CAPACIDADES_INFORME_DE_ESTADO_DEL_ARTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Consejo Superior Laboral (2020). Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Santiago, Chile.
https://www.academia.edu/36741244/Informe_de_seguimiento_y_evaluaci%C3%B3n_sobre_la_implementaci%C3%B3n_y_aplicaci%C3%B3n_de_la_Reforma_Laboral

Coordinadora Española de Comercio, Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT), Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO) (2012). La prevención de riesgos laborales en el sector comercio. España.
<http://s449868738.mialojamiento.es/confespacomercio/wpcontent/uploads/2014/04/21820d52-430d-41ff-969d-c5be476b3e2e.pdf>

Cruces, R. (2020). Reunión informativa del Jefe de Desarrollo y Diseño de Accidentabilidad, ACHS.

Cubana Salud Pública. (2013) [citado 20 Sep. 2017]; 39(2). Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200007

CUT (2010). Informe final Comisión CUT seguridad y salud de los trabajadores. Santiago, Chile.
<https://docplayer.es/22831813-Informe-final-comision-cut-seguridad-y-salud-de-los-trabajadores.html>

CUT (2017). Construir poder social para cambiar Chile: Plataforma Programática 2017-2021. Central Unitaria de Trabajadores. Santiago, Chile.

CUT (2019). Discurso 1° de Mayo de la presidenta de la CUT Bárbara Figueroa – CUT Chile.
<https://cut.cl/cutchile/2019/05/05/discurso-1-de-mayo-de-la-presidenta-de-la-cut-barbara-figueroa/>

Departamento de Acción Sanitaria. Subdepartamento Prevención de Riesgos y Salud Laboral. Seremi de Salud de la Región Metropolitana. (2008). Informe perfil epidemiológico de los accidentes del trabajo con resultado de muerte en la Región Metropolitana en años 2003-2007. Santiago, Chile.
http://www.asrm.cl/archivoContenidos/ACCIDENTES_TRABAJO_FATALES_2003_2007.pdf

Diario Universidad de Chile (29 de Octubre 2020). La fragilidad sindical chilena en medio del estado de catástrofe.
<https://radio.uchile.cl/2020/05/01/la-fragilidad-sindical-chilena-en-medio-del-estado-de-catastrofe/>

Díaz, E., Ruiz-Tagle, J., Aguilar, O. y Frías, P. (1999). Jornada de trabajo en sector comercio: La experiencia de grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas mall. Cuaderno de Investigación N°12. Departamento de Estudios. Dirección de Trabajo. Santiago, Chile.
<https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-62882.html>

Dijk, T. Van (1993). Principles of Critical Discourse Analysis. In: Discourse and Society 4 (2),249-283. London.

Dirección del Trabajo (2018). Anuario Estadístico. Capítulo organizaciones sindicales. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-118686.html>

Dirección del Trabajo (2019). Código del Trabajo.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Eguiguren, P., Díaz, X., Mauro, A. y Pérez, G. (2014). Informe final. Proyecto Caracterización y análisis de género de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores/as afiliados/as a la mutual de seguridad entre 2009 y 2011. Mutual de Seguridad CChC.
<http://www.hubsustentabilidad.com/wp-content/uploads/2014/12/Genero-Acc-EP-1-Mutual-2009-2011.pdf>

Espinoza, M. (2017). Percepción de riesgo laboral y su relación con el autocuidado en profesionales de enfermería de la atención primaria de salud. Tesis para optar al grado de Magister en Enfermería. Universidad de Concepción. Concepción, Chile.
[http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2723/3/Tesis Percepcion de riesgo laboral.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2723/3/Tesis%20Percepcion%20de%20riesgo%20laboral.pdf)

ENCLA (2014). Informe de resultados octava encuesta laboral. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-108317_recurso_1.pdf

Espaluga, J. (2004). Las dimensiones sociales del riesgo y la prevención de riesgos laborales. Departamento de Sociología Autónoma de Barcelona. Universidad de Barcelona, España: Ediciones 17.
https://www.researchgate.net/publication/39192633_Las_dimensiones_sociales_del_riesgo_y_la_prevenccion_de_riesgos_laborales

FACTS 16 Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo (2001). Prevención de accidentes con vehículos de transporte en el lugar de trabajo.
<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/16/view>

FACTS 13 Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2001). Éxito en la gestión de la prevención de accidentes. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Bélgica.
<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-13-successful-management-prevent-accidents>

Fajardo-Zapata, Á., González, Y., Hernández, J., Torres, M. y Hernández, H. (2019). Percepción del riesgo en el ámbito laboral. Documentos de trabajo ECISA, (1).
https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/wp_ecisa/article/view/3203

Fandom (Desconocida). Método del panel de expertos. Métodos y aplicaciones de la prospectiva wiki. https://metodos-y-aplicaciones-de-la-prospectiva.fandom.com/es/wiki/METODO_DE_PANEL_DE_EXPERTOS

FIEL (2017). Diseño de un departamento especializado de Seguridad y Salud Laboral en la Central Unitaria de Trabajadores. Serie Proyectos de Investigación e Innovación Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile.

Flick, U. (2007). “Introducción a la investigación cualitativa”. 2ª Edición. Madrid: Ediciones Morata, S.L.

http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/103/2013/03/INVESTIGACION_CUALITATIVAFLICK.pdf

Fraternidad Muprespa (2008). Salud y seguridad en mi trabajo. Manual de buenas prácticas: Accidentes laborales de tráfico. Madrid, España.

<https://www.fraternidad.com/descargas/previene/manuales/PR-MAN-2-0-ACCIDENTES%20LABORALES%20DE%20TR%C3%81FICO.pdf>

Frutos, P. y Bayona, O. (7 de Mayo 2019). Accidentes de tráfico in itinere: se pueden y se deben prevenir. Revista porExperiencia. Revista de salud laboral de ISTAS – CCOO. N° 80. <https://porexperiencia.com/dossier/accidentes-de-trafico-itinere-se-pueden-y-se-deben-prevenir>

Fuentes, H. (agosto, 2018). CUT denuncia desidia del gobierno para abordar la prevención de accidentes de trabajadores tan mortales como los ocurridos en Quilpué. <https://cut.cl/cutchile/2019/03/29/cut-denuncia-desidia-del-gobierno-para-abordar-la-prevencion-de-accidentes-de-trabajadores-tan-mortales-como-lo-ocurrido-en-quilpue/amp/>

Galeano M. (2009). Diseño de Proyectos en la Investigación Cualitativa. Medellín: Fondo Editorial. Universidad EAFIT.

<https://books.google.es/books?id=Xkb78OSRMI8C&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Gana, P. (2018). Política Nacional de Seguridad y Salud en el Chile. PPT SUSESO. Santiago, Chile.

Garcés, M. (2013). Organización del trabajo salud y seguridad laboral: El caso de una planta manufacturera de alimentos. Tesis para optar al Grado de Magíster en Psicología Clínica de Adulto. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile. Santiago, Chile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143488>

Garcés, M. (2018). Políticas de prevención riesgos y conducta insegura: abordaje psicodinámico del caso de una planta industrial chilena. Rumbos TS, AÑO XIII, N°18, 2018 pp. 156-172. <http://revistafacso.ucecentral.cl/index.php/rumbos/article/view/11/7>

García, A. (2009). Los comités de seguridad y salud en la gestión de la prevención. Madrid, España: Editorial GPS. Madrid.

<http://istas.net/descargas/Los%20Comit%c3%a9s%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20la%20gesti%c3%b3n%20de%20la%20prevenci%c3%b3n.pdf>

García, A., Boix, P., Benavides, F., Gadea, R., Rodrigo, F. y Serra, C. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. Gaceta Sanitaria 1244, 30 (XX), pp. 87–92.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911116300346?token=0FE5322073D71F8786902A6E6D66F08F2A18CF7CDE6313D92BD260EC5CF307F362FB8E00B9B16FD9BE65AAD8EE9B7B00>

García, A., Rodrigo, F., Dudzinski, I. y López, M. (2004). Análisis de las tareas y percepciones de los delegados y delegadas de prevención en España. Editorial ISTAS. Madrid, España: Ediciones ISTAS.

<http://istas.net/descargas/informenacional.pdf>

García, M. (2007). Trabajadores accidentados: Costes que asumen (Una aproximación cualitativa a la realidad). Editorial ISTAS. Murcia, España.

<http://istas.net/descargas/Trabajadores%20accidentados%20Costes%20que%20asumen.pdf>

García, M., Suárez, M. (2017). El método Delphi para la consulta a expertos en la investigación científica. Rev. Cubana Salud Pública. 2013 [citado 20 Sep. 2017]; 39(2).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200007

García, O. y San Juan, T. (15 de Enero 2007). El transporte y reparto de mercancías provoca un fuerte desgaste en la salud de los trabajadores. Revista por Experiencia, Revista de salud laboral de ISTAS – CCOO. N°35.

<https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/el-transporte-y-reparto-de-mercancias-provoca-un-fuerte-desgaste-en-la-salud>

García, R. (2015). La prevención de accidentes laborales de tráfico. Alcance de la representación empresarial. Departamento de Derecho. Facultad de Ciencias jurídicas, sociales y de la empresa. Universidad Católica de Murcia. Murcia, España.

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=5mrnZN7hvpY%3D>

García, Y. (2009). Análisis y evaluación de la incidencia de la percepción de riesgos en las conductas de seguridad en el ámbito laboral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.

<http://bdlep.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ProyectoSubvencionados/2007/2007%20Resumen%20final%20RISKS.pdf>

Giraudó, E., Korinfeld, S. y Mendizábal, N. (2001). Relación trabajo y salud: Un campo permanente de reflexión e intervención. pp. 1–29. Equipo CyMAT del CEIL-PIETTE-CONICET. Ministerio del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

<https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/La%20relaci%C3%B3n%20trabajo%20y%20salud.pdf>

GSE Salud Consultores Ltda (2016). Informe final Estudio de las causas de los accidentes del trabajo fatales asociados a vehículos ocurridos durante el año 2014. Santiago, Chile.

<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/biblioteca/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/estudio-causas-accidentes-laborales-asociados-a-vehiculos.pdf>

Gonzales, Y., Cruz, M. y Rodríguez, J. (2018). Percepción del riesgo en el ámbito laboral. https://www.oiss.org/prevenia2018/libponencias/2-9_mayo_Tarde/Sala_2_Buenas_practicas_preventivas/6-Universidad_Nacional_Abierta_a_Distancia_Colombia.pdf

González, M., Gutiérrez, F., Selamé, N., Valenzuela, M. y Romani, J. (2017). Informe Final del Proyecto Conocer la percepción de salud y seguridad de los recolectores de residuos domiciliarios, para el diseño de una estrategia de prevención en materia de salud y trabajo. Programa de Trabajo, Empleo, Equidad y Salud (TEES). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Santiago, Chile. https://www.achs.cl/portal/fucyt/Documents/Proyectos%202019/2017/207-Flaco_Gonzalez_Informe%20Final%20Proyecto%20Recolectores%20de%20residuos_300719.pdf

Grisales, Y. y Robayo, M. (2013). Análisis de la percepción de los motociclistas sobre la reglamentación vial y su relación con la accidentabilidad en Medellín. Trabajo de grado para optar al título de ingeniero civil. Escuela de Ingeniería de Antioquía. Antioquia, Colombia. https://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/266/7/GrisalesYuleimy_2013_AnalisisPercepcionMotociclistas.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (1998). Metodología de la investigación. Quinta edición. DF, México: Mc Graw Hill. Interamericana editores S.A de C.V. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edici%C3%B3n.pdf

Hoffmeister, L. y Vidal, C. (2012). Desigualdades socioeconómicas en la salud percibida y declaración de dolor en la población trabajadora chilena: ENETS 2009-2010. Revista. Persona y Sociedad, Universidad Alberto Hurtado, Vol. XXVI, N°1, pp. 67-86. Santiago, Chile. <https://personaysociedad.uahurtado.cl/index.php/ps/article/view/6/5>

Iglesias, I. (2017). El liderazgo y su aplicación en las culturas de seguridad. Facultad de Economía y Negocios. Proyecto de título para optar al grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional. Universidad de Chile. Santiago, Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145545/Iglesias%20L%e2%94%9c%e2%94%82pez%20Ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

INSST (2020). Análisis de mortalidad por accidente de trabajo en España, 2014-2015-2016. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. INSST. Madrid, España. <https://www.insst.es/documents/94886/603437/An%C3%A1lisis+de+la+mortalidad+por+accidente+de+trabajo+2014-2016/e6e11f43-4e01-4ce5-99c2-3a392e94af6f>

Investigadores, (23 marzo 2020). Fuentes de informaciones primarias, secundarias y terciarias. <https://tecnicasdeinvestigacion.com/fuentes-de-informacion-primaria-y-secundaria-y-terciaria/>

ISL (2019). Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo. Departamento de prevención de riesgos laborales ISL. Santiago, Chile. <https://www2.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019/01/Plan-Nacional-SST-2019.pdf>

IST (2008). Percepción de los accidentes laborales asociada a determinantes estructurales o normativos de las conductas individuales en trabajadores de la V región de empresas adherentes al IST. Santiago, Chile.

<https://investigacion.suseso.cl:8080/biblioteca/estudios/send/41-2008/217-percepcion-de-los-accidentes-laborales-asociada-a-determinantes-estructurales-o-normativos-de-las-conductas-individuales-en-trabajadores-de-la-v-region-de-empresas-adherentes-al-ist.html>

IST (fecha desconocida). Campañas de prevención.

<http://www.ist.cl/?s=campa%C3%B1as>

ISTAS (2018). La Movilidad cotidiana al trabajo, segura y sostenible. Propuestas desde la perspectiva de género. Edita: Secretaría de salud laboral CCOOPV e ISTAS. Madrid, España: Edición EDIPAG.

<https://pv.ccoo.es/329a2ef9fa7f04d3971b5cdc93e28eaf000053.pdf>

Jünemann, F. (1 de Octubre 2018). Certeza para los accidentes laborales en trabajos a distancia.

<https://cetra.cl/?p=5302>

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, Consejería de Trabajo y Empleo de la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral España, Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla-La Mancha (2009). 1ra Encuesta de condiciones de trabajo en Castilla – La Mancha. Castilla – La Mancha, España: Edición RAIL Comunicación.

https://seguridadlaboral.castillalamancha.es/files/pagina/descargas/1a_encuesta_condiciones_de_trabajo_clm.pdf

Leyva, J. (2012). El efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil. Tesis para obtener el grado de maestría integral del ambiente. Colegio de la Frontera Norte. CICESE. Tijuana, México.

<https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/03/TESIS-Leyva-Pacheco-Julietta-Amada.pdf>

Lizama, L. y Moreno, J. (2011). Estudio exploratorio de la industria del transporte y accidentes de tránsito en Chile. Seminario para optar al título de ingeniero comercial, mención administración. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. Santiago, Chile.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108094/ec-lizama_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y

López, V. (2016). Los jóvenes sufren más accidentes laborales. Revista PorExperiencia. Revista de salud laboral de ISTAS-CCOO. N° 73. ISTAS. Madrid, España.

<https://porexperiencia.com/numero-73>

Mansilla, S., Mansilla, E. y Mancilla, G. (2018). Informe Final. Caracterización e identificación de mecanismos generadores de accidentes graves y leves, con profundización en aquellos de causa tránsito, en trabajadores de empresas adheridas a un organismo administrador del Seguro Ley 16.744. Serie de proyectos de investigación e innovación SUSESO. Santiago, Chile. <https://investigacion.suseso.cl:8080/biblioteca/estudios/send/34-2018/129-caracterizacion-e-identificacion-de-mecanismos-generadores-de-accidentes-graves-y-leves-con-profundizacion-en-aquellos-de-causa-transito-en-trabajadores-de-empresas-adheridas-a-un-organismo-administrador-del-seguro-ley-16-744.html>

Márquez, S. (2016). Metodología para la integración de la seguridad vial en la empresa, para reducir el índice de accidentes laborales de tráfico. Escuela Internacional de Doctorado. Programa de Doctorado en Urbanismo. Universidad de Murcia. Murcia, España. <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2057/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marshall, P., Hirmas, A. y Singer, M. (2015). Informe final Evaluación de la incidencia de accidentes e incidentes en accidentes graves y fatales, como una guía para una estrategia de prevención de factores de riesgo conductuales. Una metodología para validar la pirámide de Heinrich. Fundación Científica y Tecnológica ACHS. Santiago, Chile. <https://investigacion.suseso.cl:8080/biblioteca/estudios/send/37-2015/102-evaluacion-de-la-incidencia-de-accidentes-e-incidentes-en-accidentes-graves-y-fatales-como-guia-para-una-estrategia-de-prevencion-de-factores-de-riesgo-conductuales.html>

Martínez, N. (2015). Reflexiones sobre el cuidado de sí como categoría de análisis en salud. Revista Salud Colectiva. Buenos Aires. 5(3):391-40. https://www.researchgate.net/publication/41805076_Reflexiones_sobre_el_cuidado_de_si_como_categoria_de_analisis_en_salud

Mateos, S. y Sánchez, E. (17 Octubre 2019). ¿Hábitos saludable contra accidentes laborales?. Revista por Experiencia. Revista de salud laboral de ISTAS – CCOO. N°82. <https://porexperiencia.com/opinion/habitos-saludables-contra-accidentes-laborales>

Melis, C. y Sáez, F (2000). Derecho del Trabajo. Tomo I. Santiago, Chile: Editorial Jurídica Conosur Ltda.

Menéndez, E. (2005); El modelo médico y la salud de los trabajadores. Revista Salud Colectiva, Volumen 1 N° 1, pp. 9-32. Universidad Nacional de Lanus. Buenos Aires, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/731/73110102.pdf>

Menéndez, M., Benachb, J., Vogel, L. (2008). El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral: el proyecto EPSARE. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. Volumen 11. N°1. pp. 5-7. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1827

Mesias, O. (2019). La investigación cualitativa. Seminario de tesis. Universidad Central de Venezuela. https://www.academia.edu/22351468/LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA

Meza, M. (2010). Los procesos laborales en la modernidad y su relación con los problemas de salud. Revista Enfermería Actual en Costa Rica N°18. pp. 1-11. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

<https://www.redalyc.org/pdf/448/44817860003.pdf>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2019). Boletín ELE - 5: Principales Resultados. Unidad de Estudios. División de Política Comercial e Industrial. Santiago, Chile.

https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2019/03/ELE-5-Principales_resultados.pdf

Ministerio de Salud (1968). Código Sanitario.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5595>

Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral (2010). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile. ENETS (2009-2011). Informe interinstitucional 2011. Santiago, Chile.

<https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1968). Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

Miranda, G. (2012). Protección de la salud mental en el trabajo: Desafíos para la institucionalidad chilena. Tesis para optar al grado de doctor en Salud Pública. Escuela de Salud Pública, Universidad de Chile. Santiago, Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116475/tesis.txt?sequence=1&isAllowed=y>

Monje Álvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana, 1–216.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Montoro, L. (15 de Julio 2005). La mayoría de las muertes por accidente laboral de tráfico se podrían evitar. Revista por Experiencia, Revista de salud laboral de ISTAS – CCOO. N°29.

<https://porexperiencia.com/dossier/la-mayoria-de-las-muertes-por-accidente-laboral-de-trafico-se-podrian-evitar>

Morales, G. (2011). En el Camino: Los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales. Dirección de Trabajo. Departamento de Estudios. Cuadernos de investigación N°41. Dirección del trabajo.

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100038_recurso_1.pdf

Morillejo, E. y Pozo, C. (2002). La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales. Apuntes de Psicología, ISSN 0213-3334, Vol. 20, Nº. 3, 2002.

http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL20_3_6.pdf

Morillejo, A., Pozo, C., Hernández, J. y Fernández, B. (1998). La prevención de riesgos laborales y su implicación psicosocial. IV congreso nacional de psicología del trabajo y de las organizaciones. Revista Psicología del trabajo. Nuevos conceptos, controversias y aplicaciones pp. 109-114. Madrid, España.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=565473>

Muñoz, N. (2009). Reflexiones sobre el cuidado de sí como categoría de análisis en salud. Salud Colectiva. Volumen 5, N° 3, septiembre-diciembre, 2009, pp. 391-401 Universidad Nacional de Lanús Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

<https://www.redalyc.org/pdf/731/73111844007.pdf>

Muñoz, T., Brito, A., Bussenius, K. y Lucero, B. (2014). Accidentes e incapacidad laboral temporal en trabajadores de la salud en un hospital de alta complejidad. Salud trab. (Maracay) 2014, Ene. - Jun., 22(1),7-17.

<http://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art02.pdf>

Muntaner, C. y Benach, J. (2005). Aprender a mirar la salud: ¿Cómo la desigualdad social daña nuestra salud?. Venezuela: Edición: Instituto de Altos Estudios en Salud Pública Dr. Arnoldo Gabaldón, Venezuela.

https://www.fuhem.es/papeles_articulo/aprender-a-mirar-la-salud-como-la-desigualdad-social-dana-la-salud-de-joan-benach-y-carles-muntaner/

Muntaner, C., Rocha, K., Borrel, C., Vallebouna, C., Ibáñez, C., Benach, J. y Sollar, O. (2012). Clase social y salud en América Latina. Revista Panamericana Salud Pública. 2012; 31(2) pp. 166-75.

<https://www.scielosp.org/article/rpsp/2012.v31n2/166-175/>

Mutual de Seguridad (fecha desconocida). Campañas de prevención.

<https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/prevriesgos/campanaprevencion>

Narocki C., López-Jacob M., Canaleta E., Morán P., y Briso-Montiano P. (2011). Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral. Edición: ISTAS. Madrid, España.

<http://istas.net/descargas/Informe%20impacto%20asesoramiento%202011.pdf>

Noriega, M. (1993). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Capítulo 2. Algunos procedimientos y técnicas de la salud laboral. Serie PALTEX, Salud y sociedad 2000 N°3. Organización panamericana de la salud. Oficina sanitaria panamericana, oficina regional de la organización mundial de la salud.

https://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/doc_ergo_higiene/para-la-investigacion-sobre-la-salud-de-los-trabajadores.pdf

Oah S., Na R. y Moon K. (2018). The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study of Korean Manufacturing Workers. Safety and Health at Work. 9 (2018), pp. 427–433.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.008>

OIT (1998). Declaración relativa a los derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada por la conferencia internacional del trabajo en su octogésima sexta reunión. Ginebra, Suiza.

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

OIT (2002). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO OSH 2001. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

OIT (2003). Seguridad en cifras: Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza.

https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf

OIT (9 de agosto 2004). Que es el trabajo decente.

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

OIT (2016). Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile.

OIT (2017). Inspección de seguridad y salud en el trabajo: Módulo de formación para inspectores. Edición Cecilia Pozzo. Buenos Aires, Argentina.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592318.pdf

OIT (2019). Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Primera edición. Ginebra, Suiza.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

OIT (2020). Directrices sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte. Ginebra, Suiza.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_742637.pdf

OIT (2020). Guía sobre la inspección del trabajo y la seguridad social. Ginebra, Suiza.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_754127.pdf

OMS (2006). Constitución de la organización de la salud. OMS.

https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

OMS (2009). Subsana las desigualdades en una generación. Informe Final de la Comisión Sobre Determinantes Sociales de la Salud. Suiza.

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44084>

O'Neill R. (2002). El sindicalismo un medio de prevención. Rev. Educación Obrera. N° 126 Londres, Inglaterra.

<http://istas.net/descargas/El%20sindicalismo%20y%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Oyarzun M. (2019). Análisis de los factores de riesgo asociados a accidentes laborales graves y fatales en la provincia de Chiloé, en el periodo 2015-2017. Trabajo de Titulación para optar al Título Profesional de Ingeniería en prevención de riesgos laborales y ambientales. Universidad Técnica Federico Santa María. Viña del Mar, Chile.

<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47249/3560901064504UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paap, K. (2003). Voluntarily Put Themselves in Harm'S Way: The "Bait and Switch" of Safety Training in the Construction Industry. Research in the Sociology of Work, 12, 197–227. [https://doi.org/10.1016/S0277-302833\(03\)12008-0](https://doi.org/10.1016/S0277-302833(03)12008-0)

Payá, R. y Beneyto, P. (2019). Integración de la salud laboral con medios propios como mecanismo de participación y activación cultural. Archivos de prevención de riesgos laborales. Volumen 2, N°2, abril-junio, 2019, pp. 76-80.

https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=12936

Pinochet, F. y Toro, A. (2014). Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: caso de una empresa chilena. Seminario para optar al Título Profesional de Ingeniera Comercial mención Administración. Escuela de Economía y Administración. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. Santiago, Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinochet-A.Toro.pdf;sequence=1>

Puchau, J. (2014). Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa. Manual básico de salud y seguridad en el trabajo. Unidad didáctica 1 Bloque III (riesgos específicos y su prevención en el sector servicios) sector servicios. Instituto de Valencia de salud y seguridad en el trabajo. Valencia, España.

<http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/169577897/MB36-140602+Riesgos+espec%C3%ADficos+y+su+prevenci%C3%B3n+en+el+sector+qu%C3%ADmico/b5bfd943-19a2-4854-88d9-07749a1a3b12>

Questionpro (Desconocida). ¿Qué es el muestreo de bola de nieve?

<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-de-bola-de-nieve/>

Rantanen, J. y Fedotov, I. (2003). Normas, Principios y Enfoques de los Servicios de Salud en el Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Tomo 2. OIT/ OMS. Ginebra, Suiza.

<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>

Rapley, T. (2014). Los análisis de la conversación, del discurso y de documentos en Investigación Cualitativa. Ed Morata. Madrid.

<https://prosaypolitica.cl/producto/analisis-de-la-conversacion-del-discurso-y-documentos-en-la-investigacion-rapley-tim/>

Ravest, J. (2016). La fisonomía del sector servicios en Chile. Avances y proyecciones respecto del “Trabajo Decente”. Memoria para optar al título de sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago.

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/174045/La%20fisonom%C3%ADa%20del%20sector%20servicios%20en%20Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ríos, R. (2012). Informe final proyecto ISUC-Mutual Chilena de Seguridad: Clima organizacional para la seguridad laboral. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago, Chile.

<https://investigacion.suseso.cl:8080/biblioteca/estudios/send/42-2012/213-clima-organizacional-para-la-seguridad-laboral.html>

Rodríguez, C. (2005). La salud de los trabajadores, contribuciones para una asignatura pendiente. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

<http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.Rodriguez2.pdf>

Rubio, E., (2016). Desigualdades laborales: El empleo y la calificación de la mano de obra en Chile, Rev. Puntos de Referencia, n° 446, edición online, Centro de estudios públicos.

https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20161121/20161121112433/pder446_erubio.pdf

Salinero, J. (2013). Efectos de la acción colectiva en la protección, seguridad y salud de los trabajadores del sector de la construcción. Cuaderno de investigación N°48. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103027_recurso_1.pdf

Sánchez, F., Rubio, J., Páez, D. y Blanco, A. (1998). Optimismo ilusorio y percepción del riesgo. Boletín de Psicología, 58, pp. 7-17; 1998.

<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N58-1.pdf>

Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer análisis de discurso. Cinta moebio 41:207-224 www.moebio.uchile.cl/41/santander.htm

Santander Trade (31 de Septiembre 2020). Chile: política y economía.

https://santandertrade.com/es/portal/analizar-mercados/chile/politica-y-economia?accepter_cookies=oui

Sayago, S. (2014). El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales. Cinta de Moebio. núm. 49. pp. 1-10 Universidad de Chile Santiago, Chile.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2014000100001

Seguel, K., Navarrete, E. y Bahamondes, G. (2017). Explicación de la accidentabilidad laboral basada en factores de riesgo social y rasgos de personalidad en el transporte forestal. Rev. Ciencia & Trabajo. N°19. Universidad de Concepción. Chile.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000300157

Segura, C. (6 de noviembre 2020). Correo electrónico. Especialista senior SST, ACHS.

Stecher, A. y Martinic, R. (2018). Experiencia de trabajadores del retail en Chile. Aproximación desde la sociología de Dubet. Revista Convergencia. Revista de las ciencias sociales. Volumen 17. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352020000100105

Stecher, A. y Martinic, R. (2018). La descualificación del trabajo en tiendas por departamento. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad. Volumen 17, N°3. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1356>

Subsecretaría de Previsión Social (2009). Usuarios del Régimen de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile. Documento de trabajo N°4. Dirección de Estudios Previsionales. Subsecretaría de Previsión Social. Ministerio del Trabajo. Santiago, Chile. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/documentos-de-trabajo/2009-2013/004-dt-2009-12-usuarios-regimen-accidentes-trabajo-enfermedades.pdf>

Subsecretaría de Previsión Social (2015). Protección ante accidentes y enfermedades profesionales: antecedentes, enfoques y regímenes de seguros en la OCDE. Nota técnica 4. Dirección de Estudios Previsionales. Santiago, Chile. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/notas-tecnicas/4-proteccion-ante-accidentes-y-enfermedades-profesionales-antecedentes-enfoques-y-regimenes-de-seguros-en-la-ocde.pdf>

Subsecretaría de Previsión Social (2020). Informe estadístico semestral de la seguridad social segundo semestre 2019. Santiago, Chile. https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/estadisticas-previsionales/informe-estadistico-semestral-de-seguridad-social/Segundo-Semestre_2019.pdf

Subsecretaría de Previsión Social (fecha desconocida). Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/pnsst/>

SUSESO (2011). Mesas de revisión normativa de seguridad y salud en el trabajo (SST). Informe final. Santiago, Chile. https://www.suseso.cl/609/articles-18535_archivo_01.pdf

SUSESO (2015). Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile. https://www.suseso.cl/612/articles-18757_archivo_01.pdf

SUSESO (2017). Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades Profesionales. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile. https://www.suseso.cl/612/articles-19625_archivo_01.pdf

SUSESO (2018). Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile. https://www.suseso.cl/612/articles-41139_archivo_01.pdf

SUSESO (2019). Plan anual de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile.

https://www.suseso.cl/612/articles-546144_archivo_01.pdf

SUSESO (2020). Informe Anual 2019. Estadísticas de seguridad y salud en trabajo. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile.

https://www.suseso.cl/609/articles-595996_archivo_01.pdf

SUSESO (2020). Estadísticas de la seguridad social 2019. Excel. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile.

<https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>

SUSESO (14 de octubre 2020). Comunicación personal en respuesta a petición vía Ley de transparencia.

SUSESO (22 de octubre 2020). Comunicación personal en respuesta a petición vía Ley de transparencia.

SUSESO (28 de octubre 2020). Comunicación personal en respuesta a petición vía Ley de transparencia.

SUSESO (9 de noviembre 2020). Comunicación personal en respuesta a petición vía Ley de transparencia.

Tarzijan, J. y Matamala, J. (2017). Informe final En busca de la productividad perdida: efecto de los accidentes laborales en 31 las empresas y trabajadores de Chile. Superintendencia de Seguridad Social. Santiago, Chile.

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pPXOc2TTPNwJ:https://investigacion.suseso.cl:8080/biblioteca/estudios/send/36-2016/111-en-busca-de-la-productividad-perdida-efecto-de-los-accidentes-laborales-en-las-empresas-y-trabajadores-de-chile.html+%&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl>

Takala, J. (2005) Estrategia Global en Salud y Seguridad en el Trabajo. IV Foro Iastas de Salud Laboral. Políticas publicas en salud y seguridad: una estrategia para el siglo XXI. Madrid, España.

<http://istas.net/descargas/IVforo-Ponencia.pdf>

Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. Revista de Salud Pública, 14(1), pp. 56–67.

<https://www.scielo.org/pdf/rsap/2012.v14suppl1/56-67/es>

Tonelli, P. (02 de Julio de 2013). Radio Cooperativa. Cooperativa.cl. <http://blogs.cooperativa.cl/opinion/politica/20130702145049/la-desproteccion-laboral-y-la-salud-de-los-trabajadores-un-tema-no-resuelto/>

Ulin, P., Tolley, E. y Robinson, E. (2006). Investigación aplicada en salud pública Métodos cualitativos. Organización Panamericana de la Salud (OPS).

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/729/9275316147.pdf>

- Urrea, E., Muñoz, A. y Peña, J. (2013).** El análisis del discurso como perspectiva metodológica para investigaciones de salud. Rev. Enfermería Universitaria. 10(2): 50-57. Chile
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S166570632013000200004&script=sci_abstract
- Urriola, R. (2011).** Medir desigualdades e inequidades para mejorar las políticas de salud. Cuadernos Med. Soc.; 51(3) pp. 129-142.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-691001>
- Vargas, M. (2015).** Seguridad y salud en el trabajo en Chile. Diagnóstico y propuestas. [file:///C:/Users/Loreto/Downloads/seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20chile%20diagnostico%20y%20propuestas%20por%20carolina%20vargas%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Loreto/Downloads/seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo%20en%20chile%20diagnostico%20y%20propuestas%20por%20carolina%20vargas%20(6).pdf)
- Velázquez, M. (2008).** Aspectos básicos de la gestión de la prevención de riesgos laborales: La integración de la prevención en la gestión de las empresas y la relevancia del factor humano en la prevención de accidentes del trabajo. Documento de charla impartida ante el Foro ARANZADI, celebrado en Bilbao, España.
<http://istas.net/descargas/Aspectos%20B%C3%A1sicos%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20Preventiva.pdf>
- Velásquez, Y. y Medellín, J. (2012).** La percepción de riesgos como factor causal de accidentes laborales. Guía práctica de riesgos laborales. N°99. México.
https://app.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1073399
- Vera, A., Varela, L. y Macía, F. (2010).** El estudio de la percepción del riesgo y salud ocupacional: Una mirada desde los paradigmas del riesgo. Revista Ciencia y Trabajo N° 35. pp. 243-250. Universidad de Concepción.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218520>
- Verdeguer, M. (2011).** Accidentes in itinere y en misión: implantación y desarrollo de campañas de sensibilización en la comunidad Valenciana. Departamento de Psicología Básica. Universidad de Valencia. Valencia, España: Ediciones Servei.
<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24580/verdeguer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viveros, M. (1993).** La noción de representación social y utilización en los estudios sobre salud y enfermedad. Revista Colombiana de Antropología, Vol. 30. Colombia.
https://www.icanh.gov.co/recursos_user/imagenes//ICANH%20PORTAL/SUBDIRECCI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA/ANTROPOLOGIA/Revista%20Colombiana%20de%20Antropolog%C3%ADa/vol%2030/art.%208%20vol.%2030%20RCA.pdf
- Vogel, L. (2002).** Participación de los trabajadores y gestión de la prevención. III Foro ISTAS de Salud Laboral Hacer lo que hay que hacer y hacerlo bien. Palma de Mallorca pp. 26 - 27.
<http://istas.net/descargas/IIIforo.pdf>
- Vogel, L. (2004).** Salud Laboral: Ocho áreas de acción prioritarias para la política europea. ISTAS.
https://www.researchgate.net/publication/267336534_Salud_laboral_8_areas_de_accion_prioritarias_para_la_politica_europea_2004

Vogel, L. (2006). La salud de la mujer trabajadora en Europa: desigualdades no reconocidas. Madrid, España: Ediciones: ISTAS.
<http://istas.net/descargas/SALUD%20LABORAL%20MUJERES%20ESPA%c3%91OL.pdf>

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organisations: Theoretical and applied implications. Journal of Applied Psychology, 65, 96-102.
https://www.researchgate.net/publication/15833810_Safety_Climate_in_Industrial_Organizations_Theoretical_and_Applied_Implications

Páginas de Internet

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html>

<https://www.questionpro.com/blog/es/panel-de-expertos/>

https://metodos-y-aplicaciones-de-la-prospectiva.fandom.com/es/wiki/METODO_DE_PANEL_DE_EXPERTOS

<https://www.tributariolaboral.cl/610/w3-article-115684.html>.