Editorial

HUELLA DE LA ACCIDENTALIDAD HUMANA, REINTEGRO LABORAL, CONOCIMIENTOS DE MUTUALIDADES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

En esta nueva edición, Revista Ciencia & Trabajo una vez más se complace en publicar artículos de interés para los lectores.

El primer estudio propone la aplicación del concepto de huella de accidentalidad laboral. Inicialmente, se describe la aplicación de la huella humana, como también de la huella hídrica y de la huella de carbono, indicando que estas huellas, y otras, pueden ser evaluadas mediante un Análisis de Ciclo de Vida (ACV, o LCA, en inglés) en ambientes de trabajo para elaborar un Environmental Performance Strategy Map (EPSM). Lamentablemente, este presenta deficiencias para interpretar temas de seguridad y salud ocupacional, por incluir aspectos no claramente medibles o cuantificables en su metodología, como también mezcla estos con situaciones no laborales.

Por ello se establece la necesidad de implementar el concepto de huella de accidentalidad laboral, el cual asocie nítida y exclusivamente los temas de accidentes del trabajo a la producción. Siendo conveniente transparentar en los productos forestales el impacto de los accidentes del trabajo en su agregación de valor, se toma como ejemplo esta actividad productiva para aplicar este concepto preventivo, estableciendo varios indicadores asociados a la huella de accidentalidad laboral útiles en la certificación de la Cadena de Custodia en el Manejo Forestal Sustentable (casos fatales/millón m³, cantidad accidentes/millón m³ y tiempo perdido por accidentes/millón m³).

Seguidamente, les invitamos a conocer una investigación exploratoria-descriptiva sobre el reintegro de trabajadores con problemas de salud mental de origen laboral, desarrollada con motivo del incremento significativo de días perdidos por reposo y dada, a la vez, una escasa disponibilidad de literatura latinoamericana que ilustre sobre intervenciones exitosas para favorecer un retorno más temprano. La metodología consideró grupos focales de trabajadores afectados y entrevistas a profesionales del área salud de una mutualidad (6 psicólogos, 3 psiquiatras y 4 terapeutas ocupacionales), aplicándose un análisis descriptivo mediante un modelo de teoría fundamentada, que consideraba un procedimiento de codificación abierta.

Los resultados demuestran la emergencia de 5 categorías centrales y 2 fenómenos transversales (comunicación tripartita y proceso orientado al reintegro laboral), que hacen referencia al proceso de

intervención para retornar al trabajo como actores involucrados en él, ya sea como mutualidad o contexto laboral inmediato de los trabajadores.

Por otra parte, se presenta una evaluación del conocimiento y desempeño de las mutualidades de accidentes del trabajo y enfermedades

profesionales en Chile, desarrollado por medio de encuesta telefónica, considerando un universo de 300 trabajadores dependientes residentes en hogares de zonas urbanas en Santiago de Chile, los cuales fueron seleccionados aleatoriamente desde un listado público de hogares.

Los resultados demuestran que cerca de un tercio de la muestra afirma no conocer el sistema de mutualidades; mientras que el resto evidencia estar enterado sobre la naturaleza y funcionamiento de dichas organizaciones. Las ponderaciones más altas se refieren al conocimiento sobre

beneficios no relacionados al trabajo (por ejemplo, descuentos en establecimientos educacionales y tiendas) y coberturas de salud por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Los usuarios afectados por dichos infortunios laborales valoran más la atención médica y rehabilitación; mientras que las menos calificadas se refieren a traslados hacia centros asistenciales y procedimientos administrativos relativos al tratamiento de accidentes.

Asimismo, incluimos un estudio cuantitativo y descriptivo de corte transversal sobre clima organizacional, desarrollado en una administración municipal de salud en Concepción, Chile, el que consideró el 100% de los trabajadores con contrato indefinido por más de 2 años de antigüedad (34 personas), dejando fuera aquellos funcionarios contratados a plazo fijo (6 trabajadores). La datos recolectados mediante un instrumento especialmente adaptado (Organizational Climate Questionnaire; Litwin and Stringer), que fueron procesados por el software estadístico InfoStat (versión 2014), entregaron un buen clima organizacional con el mejor resultado en la dimensión normas ($2,90 \pm 0,44$); mientras que en el otro extremo se posicionó la dimensión recompensa ($2,21 \pm 0,52$). No se encontraron diferencias significativas de valoración según sexo.

Les invitamos cordialmente a conocer en mayor profundidad las investigaciones ya descritas, como también otras que se han seleccionado en este nuevo volumen de Revista Ciencia & Trabajo.

Prof. Carlos Ackerknecht Ihl, MGI, RPF (Ret.)
Escuela de Salud Pública, Universidad de Chile