



¿Cómo mejorar la seguridad laboral? Involucrar a los trabajadores es clave

Jeanne Lafortune (PUC-Chile) y José Tessada (PUC-Chile)

INTRODUCCIÓN

Cada año, más de 300 millones de personas sufren accidentes laborales y más de dos millones mueren por causas relacionadas con el trabajo a nivel mundial, con un costo estimado del 4% del PIB global (OIT, 2019). Aunque la visión tradicional sostiene que mejorar la seguridad laboral es costoso para los empleadores (Pouliakas y Theodossiou, 2013), evidencia reciente apunta a que la colaboración entre gerentes y trabajadores es clave para lograr avances efectivos (da Silva y Amaral, 2019).

El estudio de Brahm, Lafortune, Magelssen y Tessada aborda esta brecha mediante un experimento aleatorio a gran escala con más de 12.000 pequeñas y medianas empresas (pymes) en Chile, realizado en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Su principal hallazgo es que una intervención simple y de bajo costo que promueve la colaboración entre gerentes y trabajadores reduce la tasa de accidentes laborales en un 15%, con efectos que persisten al menos 15 meses. Este resultado sugiere que las políticas públicas de seguridad laboral deberían orientarse a involucrar simultáneamente a gerentes y trabajadores, en lugar de dirigir las intervenciones solo a los administradores.

CONTEXTO E INSTITUCIONALIDAD

En Chile, la seguridad laboral y la compensación de accidentes son administradas por instituciones privadas sin fines de lucro, denominadas “mutuales de seguridad”, establecidas bajo la Ley N° 16.744 de 1968. Estas instituciones integran los servicios de prevención, tratamiento médico y com-

IDEAS CLAVE

- Una intervención de bajo costo que fomenta la colaboración entre gerentes y trabajadores redujo la tasa de accidentes laborales en un 15% y disminuyó la severidad de los accidentes en aproximadamente un 10%, con efectos sostenidos hasta 15 meses después de la intervención.
- Informar únicamente a los gerentes sobre la situación de seguridad de su empresa no produce mejoras significativas. Sin embargo, tener gestores mejor informados potencia la intervención que involucra a los trabajadores. Es decir, esta información actúa como un complemento.
- La intervención es más efectiva en empresas con niveles intermedios de prácticas de seguridad, baja rotación de personal y mayor supervisión, condiciones que facilitan la construcción de relaciones colaborativas entre gerentes y trabajadores.
- Las políticas públicas de seguridad laboral deberían orientarse a involucrar simultáneamente a gerentes y trabajadores, en lugar de dirigir las intervenciones exclusivamente a los administradores de las empresas.

pensación por accidentes laborales y de trayecto. El sistema opera como un seguro financiado por las empresas mediante cotizaciones mensuales que van desde el 0,95% hasta un máximo de 6,8% de la nómina salarial, dependiendo del sector y del historial de accidentes de cada empresa.

La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la mayor mutual del país cuyas empresas afiliadas emplean al 40% de la fuerza de trabajo del país, lanzó en 2012 el Programa Comunidad Pyme para entregar estrategias de prevención a cerca de 31.500 pymes afiliadas. En el marco de este programa, cada empresa recibe una visita anual de un experto en seguridad, quien evalúa las condiciones de la firma y genera un plan de prevención personalizado que es enviado al gerente. La capacitación constituye la principal actividad preventiva ofrecida por las mutuales.

EVIDENCIA PRINCIPAL

Involucrar simultáneamente a gerentes y trabajadores en la prevención de riesgos, en lugar de dirigir las intervenciones solo a los administradores, resulta más efectivo para reducir los accidentes laborales.

- El tratamiento colaborativo generó un aumento significativo en la capacitación en seguridad, equivalente a más del 50% de la línea base de cursos por trabajador, con efectos visibles a los 12 y 15 meses. El incremento fue especialmente marcado en cursos relacionados con los riesgos específicos mencionados en los panfletos, lo que sugiere que la intervención funcionó según lo previsto, canalizando la respuesta de capacitación hacia los riesgos específicos que fueron comunicados a trabajadores.

- La tasa de accidentes por trabajador se redujo entre un 12,5% y un 16,7% respecto de la media previa a la intervención, con efectos significativos y sostenidos a los 6, 12 y 15 meses. La severidad de los accidentes también disminuyó en aproximadamente un 10%, medida como días de trabajo perdidos por accidente. Cerca de la mitad de la reducción es atribuible al aumento en capacitación, mientras que el resto se explica por la adopción de otras prácticas de prevención.

- Los correos informativos dirigidos exclusivamente a los gerentes no produjeron efectos significativos sobre la capacitación ni sobre la tasa de accidentes cuando se analizan de forma aislada. Sin embargo, la reducción de accidentes del

tratamiento colaborativo se concentra en empresas donde el gerente también recibió alguno de estos correos, lo que sugiere que la efectividad de la colaboración depende de que el gerente esté informado y comprometido.

- El impacto es mayor en pymes con un nivel intermedio de prácticas de seguridad previas, es decir, aquellas que ya habían implementado algunas medidas básicas pero aún tenían margen de mejora. Las empresas con registros deficientes no responden al tratamiento, probablemente debido a los altos costos de abordar problemas estructurales antes de que la colaboración pueda ser efectiva.

- La intervención es más efectiva en empresas con baja rotación de personal y con menor ratio de trabajadores por supervisor, lo que sugiere que relaciones laborales estables y una mayor presencia de supervisión complementan la colaboración informal. En entornos con mayor competencia de mercado, el efecto se diluye, resultado consistente con la teoría de contratos relacionales.

- No se observó un cambio en el número de trabajadores de las empresas tratadas, lo que indica que las mejoras en seguridad no requirieron incurrir en costos laborales adicionales.





IMPLICANCIAS PARA POLÍTICA PÚBLICA

- Involucrar simultáneamente a gerentes y trabajadores en las estrategias de prevención es más efectivo que dirigir las intervenciones exclusivamente a los administradores. Muchos programas gubernamentales, como la capacitación laboral, están típicamente mediados por los gerentes; incluir a los trabajadores como destinatarios directos potencia significativamente el impacto.
- La colaboración requiere condiciones habilitantes. Las intervenciones son más efectivas cuando existen niveles básicos de prácticas de seguridad, relaciones laborales estables y canales de comunicación entre gerentes y trabajadores. Las políticas públicas podrían considerar estos factores al diseñar y focalizar sus programas de prevención.
- Este tipo de intervenciones de bajo costo podrían ser consideradas por los responsables de política pública como candidatas a ser escaladas a través de instituciones existentes, como las mutuales de seguridad. No obstante, se requiere una investigación adicional para evaluar su efectividad en comparación con otros enfoques.

SOBRE LA METODOLOGÍA

Este estudio utiliza un experimento aleatorio controlado con 12.761 pymes afiliadas a la ACHS, tratadas entre marzo y julio de 2013. La intervención se estructuró mediante un

diseño de aleatorización cruzada en dos niveles. En el primero, los gerentes fueron asignados aleatoriamente a recibir uno de tres correos informativos o ninguno: uno comparaba la tasa de accidentes de la empresa con la de su sector, otro ofrecía un resumen simplificado del plan de prevención y el tercero cuantificaba los costos financieros de los accidentes. En el segundo nivel, de manera ortogonal, aproximadamente 5.000 empresas fueron seleccionadas para recibir por correo certificado un paquete con una carta y 20 panfletos destinados a los trabajadores. La carta enfatizaba la importancia del trabajo en equipo y los panfletos informaban sobre los principales riesgos identificados en la visita del experto, junto con recursos de prevención y capacitación. Los resultados se miden mediante datos administrativos de la ACHS sobre capacitación, accidentes y días perdidos, con seguimiento hasta 15 meses después de la intervención. Las estimaciones corresponden a efectos de intención de tratar (ITT).

Referencias:

- Da Silva, S. L. C., y Amaral, F. G. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Safety science*, 117, 123-132.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. *Pointers for a global safety culture at work*.
- Pouliakas, K., y Theodossiou, I. (2013). The economics of health and safety at work: an interdisciplinary review of the theory and policy. *Journal of Economic Surveys*, 27(1), 167-208.

Para más información:

Brahm, F., Lafortune, J., Magelssen, C. y Tessada, J. (2025): "Collaboration, Workplace Practice Adoption and Performance: Evidence from a Field Experiment". Aceptado en *Management Science*.