



**Plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en
el liderazgo en la empresa Tecsering**

Modalidad: Emprendimiento. Fortalecimiento empresarial

Jhoan David Triana Cabrera

CC 1005152707

Juan Esteban Salazar Robles

CC 1005151941

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES E INGENIERÍAS
TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL
Bucaramanga, (10/06/2023)**



**Plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en
el liderazgo en la empresa Tecsering**

Modalidad: Emprendimiento. Fortalecimiento empresarial

Jhoan David Triana Cabrera

CC 1005152707

Juan Esteban Salazar Robles

CC 1005151941

**Trabajo de Grado para optar al título de
Tecnología en producción industrial**

DIRECTOR

Sebastián García Méndez

Grupo de investigación – SOLYDO

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES E INGENIERÍAS
TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL
Bucaramanga, (10/06/2023)**

Nota de Aceptación

Aprobado en cumplimiento de los requisitos exigidos
por las Unidades Tecnológicas de Santander,
para optar al título de Tecnólogo en Producción Industrial,
según el acta de Comité No. 137-01-20
del 23 de Junio del 2023
Evaluadora: Zulay Yesenia Ramírez León



Firma del Evaluador



Firma del Director

DEDICATORIA

Este trabajo de grado está dedicado a nuestras familias, a nuestros padres, a Dios y, en general, a todos aquellos que nos acompañaron a lo largo de nuestro continuo proceso de aprendizaje como futuros tecnólogos en producción industrial. Además, deseamos expresar un reconocimiento especial a los docentes del programa de Tecnología en Producción Industrial adscrito a la Facultad de Ciencias Naturales e Ingenierías, cuya orientación y guía nos han permitido alcanzar este importante logro académico.

Jhoan David Triana Cabrera
Juan Esteban Salazar Robles

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios por habernos brindado la oportunidad de completar nuestros estudios con éxito y adquirir nuevos conocimientos y experiencias educativas. También agradecemos a nuestras familias y amigos por su apoyo incondicional durante esta etapa académica de nuestras vidas. Además, deseamos reconocer al profesor Ing. Sebastián García Méndez por su apoyo, orientación, consejos y confianza durante la realización de nuestra investigación en la modalidad de emprendimiento, específicamente en fortalecimiento empresarial.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	10
INTRODUCCIÓN	11
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. JUSTIFICACIÓN	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
2. MARCO REFERENCIAL	18
2.1 MARCO TEÓRICO.....	18
2.1.1 LIDERAZGO EN SEGURIDAD.....	18
2.1.2 CULTURA EN SEGURIDAD.....	25
2.1.3 LOS AMBIENTES SEGUROS DE TRABAJO O ATS	29
2.1.4 CULTURA DE LA SEGURIDAD Y COMPORTAMIENTOS SEGUROS EN EL TRABAJO.....	32
2.1.5 SG SST O SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	34
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	36
3. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO.....	41
3.1 ACTIVIDADES REALIZADAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.....	41
4. RESULTADOS	43
4.1 ANÁLISIS EN LOS DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS DE LA EMPRESA TECSERING – LIDERAZGO	43
4.2 CULTURA EN SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA TECSERING	47
4.3 ACCIONES E INDICADORES PARA LA MEJORA DE LA CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA TECSERING	54
5. CONCLUSIONES.....	62
6. RECOMENDACIONES	64

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,
EMPREDIMIENTO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

7.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
8.	ANEXOS	68
8.1.	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO EN SEGURIDAD	68
8.2.	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL	70

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Competencias para un liderazgo en seguridad	20
Figura 2. Relación entre liderazgo y seguridad	27
Figura 3. Resultados Encuesta de Liderazgo Empresarial.....	44
Figura 4. Resultados Secciones 1,2,3 Encuesta de Seguridad.....	47
Figura 5. Resultados Secciones 4,5,6,7 Encuesta de Seguridad.....	49
Figura 6. Resultados Secciones 8,9,10 Encuesta de Seguridad.....	52

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Variables de investigación sobre seguridad en el Trabajo 36

Tabla 2. Criterios de evaluación 43

RESUMEN EJECUTIVO

Hoy en día, el bienestar de las personas y su seguridad en el trabajo son elementos estratégicos para lograr resultados económicos, sociales y competitivos superiores en cualquier empresa u organización. Sin embargo, muchos sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo no cumplen con su objetivo, ya que no prestan la debida atención a los riesgos laborales e incluso en algunos casos, no los investigan debido a la falta de procedimientos estructurados. Por lo tanto, es esencial tener un plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud que garantice de manera efectiva la protección de los empleados en cualquier organización.

El objetivo general de este trabajo es formular un plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, identificando el comportamiento actual de las variables para mejorar la aplicación de la normatividad vigente. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa descriptiva de corte transversal no experimental que incluyó encuestas a los empleados de la empresa. El objetivo fue abordar una solución para el problema identificado, sin realizar experimentos.

Los principales resultados de este estudio muestran que la empresa no tiene un plan claro sobre la cultura de la seguridad y no considera el liderazgo en seguridad como un proceso estratégico en su organización. Debido a esto, los empleados están expuestos a diferentes tipos de riesgos laborales y accidentes. Por lo tanto, se desarrolló un plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo para la empresa Tecsering.

PALABRAS CLAVE. *Ambientes seguros de trabajo, cultura de seguridad, liderazgo en seguridad, riesgos laborales, y sistema de gestión en seguridad.*

INTRODUCCIÓN

El papel del factor humano en cualquier sistema de trabajo es crucial para lograr una labor preventiva adecuada en materia de riesgos laborales. Es esencial identificar y conocer los riesgos que puedan poner en peligro la seguridad y la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores. La salud, en general, no se limita a la ausencia de enfermedad, como lo define la Organización Mundial de la Salud. Para lograr una buena salud, es necesario satisfacer las necesidades básicas del ser humano, lo que incluye un ambiente de trabajo seguro y protegido contra los riesgos, lo que a su vez proporciona una sensación de bienestar y seguridad. (Ávila & Noda, 2020).

La idea principal es que la responsabilidad de mantener una buena salud es compartida por las personas y los colectivos de trabajo, ya que la mayoría de los trabajos implican riesgos potenciales para la salud. Por lo tanto, la salud ocupacional ha evolucionado para incluir a todo tipo de trabajadores y trabajos, con el objetivo de mantener un equilibrio entre el ser humano y el proceso productivo y evitar posibles riesgos. Estos riesgos se dividen en diferentes categorías: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, de seguridad y psicosociales.

De hecho, diversas organizaciones internacionales y la legislación colombiana (Ley 9, 1979; Resolución 2400, 1979; Resolución 2413, 1979; Resolución 1016, 1989; Decreto 1072, 2015) buscan implementar estrategias que promuevan la salud y la seguridad en el trabajo, con el objetivo de que las personas adquieran habilidades, conocimientos y destrezas para realizar sus tareas laborales de manera segura. Una premisa fundamental de estas estrategias es que los factores que generan lesiones y enfermedades laborales surgen a raíz de la incapacidad de los diferentes actores (Estado, empleadores y empleados) para

identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo laborales. (Zapata & Grisales, 2018).

De esta manera, la promoción de la salud y la seguridad en el ámbito laboral se convierte en un factor importante para reducir las posibilidades de lesiones y enfermedades ocupacionales. La autogestión de la seguridad por parte de los trabajadores es una opción para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales.

Es cierto que el trabajo debería ser una fuente de riqueza y bienestar para el ser humano, pero desafortunadamente, toda actividad laboral implica riesgos como accidentes y enfermedades ocupacionales, lo que puede afectar la productividad y el desarrollo sostenible. Por lo tanto, es importante fomentar una cultura de entornos laborales saludables y trabajo seguro a través de políticas públicas promovidas por el Estado colombiano en línea con las recomendaciones de organismos internacionales y los objetivos del milenio. (Torres & Riaño, 2018).

De lo que antecede se señala, que el presente trabajo de grado en la modalidad específica de fortalecimiento empresarial planteó como objetivo específico, formular un plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, por medio del reconocimiento del comportamiento actual de las variables, con el fin de propiciar mejores escenarios de aplicación de la normatividad vigente. Esto último con el fin de proponer acciones, responsables e indicadores para la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, reconociendo las brechas de mejora existentes, con el propósito de generar buenas prácticas empresariales en el proceso de talento humano.

El diseño metodológico que se empleo fue cuantitativo descriptivo, de corte transversal no experimental con el fin de contribuir al proceso de fortalecimiento empresarial y a abordar una solución frente al problema identificado en este trabajo. La solución se centra en describir la cultura en seguridad de los empleados de la empresa Tecsering, por medio del análisis integral de los procesos ejecutados y observados por el colaborador, con el propósito de identificar tópicos inherentes a la gestión talento humano, para finalmente formular un conjunto de acciones, responsables e indicadores para la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, reconociendo las brechas de mejora existentes, con el propósito de generar buenas prácticas empresariales en el proceso de talento humano.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

TECSERING SAS es una empresa dedicada al mantenimiento y reparación de vehículos automotores, está ubicada en el municipio de Girón en el departamento de Santander y presta sus servicios a toda persona o comunidad interesada en ellos.

En esta organización, se encuentra consolidado el Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443, 2014), pues se han diseñado y desarrollado los procesos que buscan la mejora continua de la entidad en todas sus ramas, velando por disminuir los riesgos que puedan afectar de cierta manera la seguridad del trabajador y/o su salud física o psicológica.

No obstante, en lo referido por el gerente de la entidad, por medio de entrevistas semiestructuradas, es posible observar una poca apropiación de lo establecido en este sistema por parte de los trabajadores de la empresa, pues se han evidenciados problemáticas como ausentismo, incidentes laborales, practicas inadecuadas de autocuidado con los elementos de protección y un latente riesgo ergonómico en los sujetos.

Es por esto, que se hace necesario crear un sistema de mejoramiento que permita favorecer el entendimiento y cumplimiento de lo decretado en estas normas por parte de los funcionarios de la empresa, permitiendo así fortalecer la cultura organizacional en torno a esta temática en específico, pues Méndez (2019) menciona que tal concepto está ligado a esos valores, practicas, costumbres,

creencias, significados compartidos, pensamientos, hábitos o incluso filosofías que inciden en el comportamiento de las personas que conforman la entidad, potencializando la posible disminución de estas situaciones problema anteriormente mencionadas.

Pregunta de Investigación

¿Cómo se puede mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Es crucial que las empresas se enfoquen en la protección de la salud y seguridad de sus empleados, lo cual implica controlar los riesgos laborales que puedan poner en peligro su integridad física y emocional. En este sentido, el gobierno colombiano ha emitido un decreto con el objetivo de reducir los riesgos presentes en el entorno laboral y garantizar un ambiente de trabajo seguro para todos los trabajadores. (Cabarcas, 2019).

Al implementar un sistema de seguridad en el lugar de trabajo, las empresas pueden obtener diversos beneficios. Al trabajar en la reducción de los riesgos laborales, las entidades pueden mantener su productividad, solidez y permanencia en el mercado. El control de los factores de riesgo y la prevención en el lugar de trabajo puede generar un grupo de empleados más sanos y productivos, mejorando así su calidad de vida. Esto, a su vez, tiene efectos positivos tanto para el empleador como para el trabajador, y la inversión de tiempo y dinero en este aspecto puede tener repercusiones positivas en la vida social y productiva de los empleados a largo plazo. (OIT, 2011).

Es así como, por medio de la implementación de este proyecto se lograría suministrar una valiosa información en pro del fomento a la cultura organizacional en lo que respecta a la salud y seguridad laboral de sus empleados, proporcionándole a la empresa un plan de mejora conveniente para mejorar los comportamientos de autocuidado, creencias, hábitos, entre otros que repercuten en la salud y seguridad de sus integrantes.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Formular un plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, por medio del reconocimiento del comportamiento actual de las variables, con el fin de propiciar mejores escenarios de aplicación de la normatividad vigente.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reconocer el liderazgo en seguridad de los líderes de la empresa Tecsering, por medio del análisis en los diferentes niveles jerárquicos, con el fin de identificar características inherentes a la gestión organizacional.
- Describir la cultura en seguridad de los empleados de la empresa Tecsering, por medio del análisis integral de los procesos ejecutados y observados por el colaborador, con el propósito de identificar tópicos inherentes a la gestión talento humano.
- Proponer acciones, responsables e indicadores para la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, reconociendo las brechas de mejora existentes, con el propósito de generar buenas prácticas empresariales en el proceso de talento humano.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

En este apartado se presentan las variables orientadoras del proyecto, tales como liderazgo en seguridad y cultura en seguridad, así como los temas que se vinculan con este trabajo de grado para la modalidad de fortalecimiento empresarial.

2.1.1 Liderazgo en seguridad

El proceso de interacción entre líderes y seguidores, a través del cual los líderes ejercen su influencia en los seguidores para gestionar el cumplimiento de metas de seguridad, es lo que se conoce como liderazgo en seguridad. Esto ocurre en función de las circunstancias y factores individuales que rodean a la organización. (Martínez & Cremades, 2019).

La cultura de seguridad efectiva incluye un liderazgo sólido en seguridad. Esta cultura se caracteriza por ser "integrada", lo que significa que la responsabilidad de la seguridad no recae solamente en los gerentes, sino en todos los miembros de la organización. En esta cultura, tanto los empleados como los gerentes y los líderes se comprometen con la seguridad y sienten que es su responsabilidad a nivel individual contribuir a la misma. (Simard, 2020).

En este orden de ideas, se afirma que todo gerente, propietario o administrador al interior de cualquier organización o empresa, debe conocer y ser capaz de aplicar tres grandes herramientas, para alentar a los empleados a adoptar comportamientos más seguros:

- La perspectiva que tienen, las elecciones que hacen en pro de la seguridad y la manera en que se comportan, siendo un ejemplo para los demás.
- La efectividad de la comunicación que mantienen con su equipo: nivel de confianza, capacidad para escuchar, presencia activa en el lugar de trabajo.
- Los recursos técnicos y organizacionales que se ofrecen a los trabajadores para fomentar un ambiente de trabajo seguro, incluyendo el suministro de materiales apropiados, el manejo efectivo de situaciones problemáticas y avisos de riesgo, la comunicación fluida y el feedback constante con los equipos, entre otros aspectos relevantes.

De los comportamientos orientados a la seguridad y la capacidad de los administradores, gerentes y propietarios de compartir dichos comportamientos para alentar una cultura de la seguridad, es que se generaran, las condiciones idóneas para una cultura de la seguridad. A este último respecto autores como, Spiginer (2020), sostienen que para ser un gran líder en seguridad, debe preocuparse profundamente por su gente y demostrar regularmente el valor de la seguridad a través de sus acciones.

Basta con subrayar que cuando una organización ha integrado con éxito la seguridad como un valor que impregna las decisiones en todos los niveles, los líderes continúan presionando para seguir mejorando. Los altos ejecutivos presionan a los empleados para que encuentren y aborden posibles exposiciones en toda la organización. Consideran que es su responsabilidad personal garantizar que sus organizaciones promuevan la seguridad de sus empleados (Spigener, 2020).

Para que un líder esté dispuesto a hacer las cosas necesarias para transformar la organización, debe tomar la seguridad como algo personal. Obviamente, los líderes quieren alto rendimiento y ganancias. Sin embargo, cuando se trata de seguridad, un líder tiene que tomar decisiones basadas en cómo afecta el bienestar de su gente (Ver figura 1).

Figura 1. Competencias para un liderazgo en seguridad



Fuente: (ICSI, 2019)

En otras palabras, los líderes deben pensar en sus empleados con el mismo nivel de preocupación que tienen por su propia familia. Desde los primeros días de la historia registrada, la gente ha tratado de proteger la vida humana. En los negocios, una vida humana es lo único que no se puede reemplazar. Se puede comprar un auto nuevo, se puede construir una nueva planta, pero no es posible

traer a alguien de regreso. Lo que no se puede reemplazar son las personas. Las prácticas de seguridad representan la forma en que una organización cumple con la obligación ética y moral que todos sentimos con la preservación, integridad y salud de la vida humana.

De lo que antecede, es posible indicar que de acuerdo a la mayoría de autores consultados, existen prácticas y actividades necesarias que todo directivo, gerente, propietario o CEO de una empresa debe adoptar para poder generar un auténtico liderazgo en seguridad. Estas prácticas o actividades son:

- ✓ **Visión.** Los líderes deben tener la capacidad de "ver" cómo se ve la excelencia en seguridad y la capacidad de articularla en toda la organización.
- ✓ **Colaboración.** Los líderes efectivos trabajan bien con los empleados, promueven la cooperación y la colaboración, buscan activamente la opinión de las personas sobre los problemas que les afectan y alientan a otros a implementar sus decisiones para mejorar la seguridad.
- ✓ **Credibilidad.** ¿El líder genera un alto nivel de confianza con sus empleados? Esto requiere la voluntad de admitir errores y defender los intereses de seguridad de todos, desde los gerentes hasta la primera línea.
- ✓ **Comunicación.** Los líderes de seguridad deben hablar sobre seguridad cada vez que hablan. Todo lo que comuniquen debe estar dentro del contexto de la seguridad.
- ✓ **Acción orientación.** ¿El líder de seguridad está listo para abordar la seguridad de manera proactiva en lugar de simplemente reaccionar ante incidentes?

Los líderes de seguridad deben mostrar urgencia incluso en ausencia de incidentes para demostrar que se toman en serio el logro de resultados.

- ✓ Retroalimentación y reconocimiento. Los líderes necesitan comentarios honestos y precisos sobre el efecto de sus comportamientos para ayudarlos a garantizar la coherencia entre su pasión por las personas y el mensaje que reciben los empleados en función de sus acciones.
- ✓ Responsabilidad. Un líder efectivo brinda a los trabajadores una evaluación justa de sus esfuerzos y resultados de seguridad, comunica claramente los roles individuales en el esfuerzo de seguridad y fomenta el sentido de que cada persona es responsable de la seguridad en toda la organización (Spigener, 2020).

Al lado a estas actividades, un auténtico líder en seguridad, también debe ser capaz de incorporar una serie de requisitos y competencias o habilidades con el fin de que dicho liderazgo en seguridad se vuelva efectivo. Estas son:

Compromiso con la seguridad: Es un factor fundamental para mejorar la cultura de seguridad dentro de una organización. Los líderes deben demostrar este compromiso a través de su comportamiento y toma de decisiones genuinas. La fuerza laboral debe percibir que la seguridad es una prioridad para los líderes y que están haciendo todo lo posible para garantizar que todos regresen a casa de manera segura. De esta manera, se genera confianza y credibilidad en los líderes y se fomenta una cultura de seguridad en toda la organización. (Smith, 2019).

Cuestionamiento: Preguntar es una habilidad de comunicación. Saber qué preguntas hacer y cuándo puede ayudar a un líder a determinar la garantía de

competencia y asegurarse de que se implementen los controles relevantes para evitar que suceda algo malo.

Escuchar: Escuchar es un componente importante de la comunicación eficaz del liderazgo. Esto puede sonar obvio, pero ¿los líderes realmente escuchan? La escucha pasiva o conversacional se detectará de inmediato y podría devaluar la relación que tiene un líder con sus seguidores. El arte de escuchar implica no solo escuchar lo que alguien ha dicho, sino también comprenderlo y, cuando corresponda, reformularlo y repetirlo para asegurarse de que la información que se escucha se ha entendido correctamente. La fuerza de trabajo puede percibir que escuchar de manera efectiva es atento, ya que puede hacer que las personas sientan que sus líderes quieren escuchar lo que tienen que decir. Esto puede ayudar a crear seguidores.

Integridad: Como líder, si dices que vas a hacer algo, hazlo. No hacerlo puede llevar a una fuerza laboral decepcionada donde los trabajadores sienten que su líder carece de consistencia y honestidad. La decepción por parte de los seguidores puede conducir a la deslealtad. La integridad es una habilidad crucial que muchos líderes realmente necesitan comprender y mostrar a las personas que los rodean. Tener integridad significa ser consciente de sí mismo, mostrar sus valores personales (lo que le importa) y manejar sus emociones. Demostrar esto en sus comportamientos y cómo toman decisiones permitirá a los líderes generar confianza con sus equipos, creando así seguidores (Smith, 2019).

Inteligencia Emocional (Humanidad): Tener inteligencia emocional significa que eres consciente de ti mismo y entiendes cómo te encuentras con los demás. Puede manejar sus emociones e impulsos, es consciente de los sentimientos y preocupaciones de los demás y puede manejar las relaciones induciendo respuestas deseables en los demás. Si los líderes son emocionalmente inteligentes,

encontrarán el equilibrio entre mostrar demasiadas y muy pocas emociones y se convertirán en un activo confiable para cualquier organización.

Liderazgo situacional: La capacidad de adaptar el estilo de liderazgo utilizado a la situación actual es algo que los líderes no siempre hacen bien. Las personas tienen diferentes caracteres, diferentes reacciones emocionales a las situaciones y se comportan de manera diferente según la situación o la persona. Los líderes necesitan saber específicamente cuándo un estilo de comando y control es apropiado y cuándo no lo es. Necesitan saber cuándo podrían ser entrenadores o cuándo podrían ser democráticos. Los líderes tendrán su estilo de liderazgo predeterminado, al que recurren en momentos de estrés. Deben tener suficiente autoconciencia para saber si este estilo es apropiado y tener la capacidad de cambiar a un estilo más apropiado cuando sea necesario. Consiguiendo así el mejor rendimiento de sus seguidores.

Malestar crónico: Malestar crónico se trata de tener la competencia para saber si las barreras para prevenir un incidente son débiles o no existen en absoluto, y preocuparse lo suficiente como para hacer algo al respecto. Tener una buena dosis de malestar crónico lo mantendrá alerta y lo ayudará a tomar decisiones en el momento adecuado y al nivel correcto.

Responsabilidad: Asumir la responsabilidad a veces puede ser difícil de aceptar para los líderes. Pero es esencial que un líder asuma la responsabilidad en lugar de dársela a los demás, especialmente cuando no es necesario. La rendición de cuentas es una elección personal para superar las propias circunstancias y demostrar la propiedad necesaria para lograr los resultados deseados.

Visibilidad: Estar encerrado en una oficina o atado a un escritorio solo crea barreras y desconfianza con tus seguidores. Estar presente y visible en el piso les

brinda a las personas la seguridad de que usted se preocupa por ellas y de que ve por sí mismo que todo lo que podría hacerse por seguridad, en realidad se hace. La visibilidad puede comenzar de manera estructurada, como caminatas obligatorias en el sitio todos los días o todas las semanas como un KPI, pero un líder que es verdaderamente auténtico y muestra compromiso con la seguridad pronto se volverá visible sin una estructura o un KPI. Ser visible también permite "tiempo de contacto" con la fuerza laboral, lo que a su vez generará confianza y respeto (Smith, 2019).

Configuración estándar: Implementar una cultura justa y justa significa que se establecen estándares para un comportamiento aceptable dentro de las organizaciones. Sin embargo, es clave no solo establecerlos, sino también vivir de acuerdo con estos estándares como líder: predicar con el ejemplo. Si no cree ni se comporta de acuerdo con esos parámetros, es poco probable que sus seguidores hagan lo mismo y solo se comporten de manera aceptable. Los líderes deben definir y comunicar claramente la línea entre los comportamientos aceptables e inaceptables. La gente necesita saber lo que son y lo que no se les permite hacer. Si no hay una línea clara en la arena, es poco probable que la gente entienda qué es aceptable y qué no. Sin embargo, lo más importante es que los líderes mantengan esta línea en la arena de manera constante, a través del tiempo y el espacio.

2.1.2 Cultura en seguridad

El Instituto para una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI) definió en 2019 la cultura de seguridad como un conjunto de prácticas y pensamientos ampliamente compartidos entre los miembros de una organización en relación al control de los riesgos más importantes de sus actividades.

La noción de cultura de seguridad tiene dos hitos históricos importantes que permitieron su desarrollo teórico. Estos fueron la explosión del transbordador espacial Challenger durante el despegue en 1986 y el accidente nuclear de Chernóbil. Ambos revelaron fallas organizacionales y sistémicas en lugar de comportamientos inadaptados de los operadores de primera línea. El análisis de estos accidentes mostró que fueron el resultado de una acumulación progresiva de disfuncionamientos en la organización. La noción de cultura de seguridad se ha expandido gradualmente y ha sido enriquecida por la literatura científica a lo largo de los años. (ICSI, 2019).

En relación al concepto de cultura de la seguridad y tomando como ejemplo la implementación de procesos estandarizados para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, como lo hace la familia ISO, es importante destacar que la seguridad siempre es una prioridad en las empresas. Sin embargo, hay sectores donde la seguridad es aún más crítica y donde la prevención de fallos y accidentes depende no solo de las instalaciones y los procesos, sino también del comportamiento de los empleados.

La implementación de equipos y procesos seguros es esencial para realizar trabajos sin riesgos. Sin embargo, es igual de importante establecer una cultura de seguridad entre los empleados de la empresa. Los efectos negativos de un error o descuido pueden repercutir no solo en el responsable, sino también en otros trabajadores, usuarios de los servicios y hasta en personas que no tienen relación alguna. La cultura de seguridad es clave para minimizar estos riesgos. (Sanchez , 2020).

En resumen, la cultura de seguridad se refiere a las actitudes y valores relacionados con la seguridad dentro de una organización, y se enfoca tanto en la comprensión de la importancia de la seguridad como en los comportamientos y

acciones diarias que los trabajadores deben adoptar para mantener un entorno seguro. Muchas organizaciones realizan actividades para reforzar esta cultura de seguridad en sus empleados.

Figura 2. Relación entre liderazgo y cultura de Seguridad



De este modo, se instruye y sensibiliza a los empleados con el objetivo de lograr una mejora en el desarrollo de las actividades y la reducción de riesgos y problemas, tanto en el entorno laboral como en los productos y servicios que proporciona la organización.

Contar con una cultura de seguridad sólidamente implementada conlleva varias ventajas, que no se limitan a la reducción de accidentes, sino que también incluyen un aumento de la eficiencia y la competitividad de la organización. Al asegurarse de que los trabajadores realicen sus tareas correctamente, se previenen los errores que pueden surgir más adelante y que pueden resultar en costos de no calidad. Por lo tanto, aunque la cultura de seguridad se centre en la seguridad en sí misma, los beneficios se extienden a la disminución de errores en la producción y a una mejora en la calidad del servicio ofrecido. (Sanchez , 2020).

Pues bien, para autores como Arblaster (2018), una “Cultura de seguridad ” representa las actitudes de los empleados sobre el enfoque de seguridad de una organización, sus percepciones del riesgo, sus creencias sobre cómo responder y controlar el riesgo y su participación en actividades que representan (y refuerzan) una cultura de seguridad. Un gran número de factores afectan el desarrollo y mantenimiento de una cultura de seguridad, incluyendo:

- Comunicación (explícita y tácita) sobre seguridad dentro de una organización, incluidos los sistemas de notificación de incidentes;
- Reparto de culpas, gestión y aprendizaje de incidentes, inversión en sistemas de seguridad y procedimientos de gestión de emergencias;
- Capacitación y conocimiento de los factores humanos (p. ej., trabajo en equipo, efecto del estrés y la fatiga en el desempeño);
- Influencias culturales, como la aceptación social de los comentarios abiertos y la voluntad de hablar.

De otra parte, se puede incluir aquí la descripción y explicación que hace el autor Moriarty (2019), sobre lo que implica una cultura de la seguridad en términos globales, ya que, según este autor, la cultura de seguridad organizacional se ha definido de varias maneras, pero a menudo se resume como “cómo se comportan las personas en la empresa cuando nadie está mirando”. Hay varias “subculturas” que contribuyen a la cultura de seguridad general de una organización y están relacionadas con los pilares de la resiliencia, como se menciona a continuación:

- **Cultura flexible:** al igual que la capacidad de anticipar los requisitos del sistema, tener una cultura flexible significa poder reconfigurar el sistema para hacer frente a las presiones que actúan sobre él en ese momento.

- **Cultura de informes:** al igual que la capacidad de monitorear, las personas que trabajan en la organización se sienten completamente cómodas para informar amenazas, errores o condiciones indeseables, así como también cualquier casi accidente. Estas posibles señales de advertencia pueden proporcionar a los gerentes información vital sobre los niveles de resiliencia en el sistema y dónde se puede erosionar la resiliencia.

- **Cultura informada:** al igual que la capacidad de respuesta, los componentes del sistema saben lo que deben hacer y lo que se espera de ellos como parte del sistema más grande.

- **Cultura de aprendizaje:** al igual que la capacidad de aprender, el sistema puede reconfigurarse en función de lo que ha aprendido de la experiencia pasada.

- **Cultura justa:** las personas que trabajan en el sistema confían en que serán tratadas de manera justa en caso de que ocurran actos inseguros. La clave para una cultura justa exitosa es la aceptación de la Nueva Visión del error. Este es un contribuyente tan importante a la cultura de seguridad general (Moriarty, 2019).

2.1.3 Los ambientes seguros de trabajo o ATS

En las últimas décadas, el proceso de desarrollo ha provocado importantes cambios en el medio ambiente, lo que ha tenido un impacto tanto positivo como negativo en la salud de las personas. Los riesgos laborales pueden surgir en el entorno físico del lugar de trabajo, ser influenciados por la organización del proceso

de producción o derivar de una compleja red de elementos que conforman el sistema social en el que se desarrollan las diversas actividades laborales. Por lo tanto, es importante identificar los factores causales que contribuyen a un accidente o enfermedad relacionados con el trabajo. (Loli, 2018).

Actualmente se ha constatado que las enfermedades relacionadas con el trabajo que más afectan a la población no se originan únicamente por factores considerados como clásicos, como la exposición a una sustancia determinada, la inhalación de sustancias tóxicas o horarios laborales extenuantes. En su lugar, estas enfermedades se deben a la exposición a múltiples productos tóxicos, aunque en pequeñas cantidades, y cuyas consecuencias pueden no ser mortales inicialmente, pero se manifiestan a largo plazo. Las enfermedades relacionadas con el trabajo actuales tienen un origen multifactorial y pueden manifestarse tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

Tal y como señala (González & Bonilla, 2018), Se puede identificar dos tipos de causas en los accidentes laborales: las inmediatas y las básicas. Las causas inmediatas son las que producen el accidente directamente y se dividen en actos inseguros y condiciones inseguras. Los actos inseguros son los comportamientos inadecuados de los trabajadores que pueden causar un incidente laboral, mientras que las condiciones inseguras son los equipos, herramientas, maquinarias o instalaciones que se encuentran en mal estado y ponen en riesgo a los trabajadores.

Para resolver de manera efectiva los accidentes de trabajo, es esencial identificar y controlar las causas básicas, que originan las causas inmediatas. Las causas básicas están integradas por factores personales, como hábitos de trabajo incorrectos, uso incorrecto de equipos, herramientas e instalaciones, defectos físicos o mentales, deficiencias en la audición, entre otros. También se incluyen factores del trabajo, como supervisión y liderazgo deficiente, políticas,

procedimientos, guías o prácticas inadecuadas, planeación y/o programación inadecuada del trabajo, entre otros.

Justamente una forma de mitigar y prevenir, es mediante la identificación de las causas de los accidentes. Para ello se dispone de una metodología o enfoques que permiten evaluar y analizar cuáles han sido las causas de un accidente.

Es cierto que la investigación de accidentes es una herramienta clave para la prevención de futuros accidentes laborales. Al analizar las causas que llevaron a un accidente, se pueden identificar factores de riesgo y condiciones inseguras en el entorno laboral que deben ser corregidos para evitar que se vuelva a producir un accidente similar. De esta forma, se puede implementar medidas de prevención adecuadas y promover una cultura de seguridad y prevención en el lugar de trabajo. Además, una investigación rigurosa y transparente de los accidentes también puede mejorar la confianza y el compromiso de los trabajadores con la empresa y con su propia seguridad en el trabajo.

Aunado a lo anterior se debe señalar que, según Luna (2020), una gestión eficaz de riesgos nos ayuda a planificar cada tarea para identificar, controlar y prevenir accidentes, lesiones o daños a la salud. Una técnica recomendada para la planificación de trabajos es el "Análisis Seguro de Trabajo" (AST), también conocido como "Análisis de Riesgos Laborales" (ARL) o "Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control" (APPCC) según la industria. Esta técnica implica identificar los peligros potenciales de una tarea, evaluar los riesgos asociados y desarrollar medidas de control para minimizar o eliminar esos riesgos.

Lo antes descrito define que el proceso del análisis seguro de trabajo (AST) consiste en examinar, planificar y registrar por escrito de manera detallada y minuciosa todos los pasos secuenciales de un trabajo. Este análisis es llevado a

cabo por el equipo encargado del área, antes de iniciar el trabajo, con el objetivo de identificar y controlar todos los peligros y riesgos involucrados, y asegurarse de que se tengan los materiales, herramientas, equipo y maquinaria necesarios a disposición del personal antes de comenzar la tarea. (Luna, 2020).

En síntesis y tal y como lo plantea Orihuela (2019), El Análisis de Trabajo Seguro (ATS) es una técnica que busca identificar los peligros presentes en el lugar de trabajo y que pueden afectar a los trabajadores durante su desempeño diario. Su finalidad principal es disminuir o eliminar el riesgo de sufrir accidentes laborales. La técnica se lleva a cabo en colaboración con los trabajadores que realizan la actividad en cuestión y consiste en una evaluación minuciosa de las tareas que se llevan a cabo, identificando los peligros que se puedan presentar en cada etapa del proceso y estableciendo medidas preventivas y correctivas para controlarlos y mitigarlos. Con la aplicación del ATS, se busca mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, así como optimizar la productividad y calidad del trabajo realizado.

A partir de lo expuesto, se puede concluir que el ATS tiene como ventaja principal su enfoque proactivo, ya que permite anticipar posibles pérdidas y garantiza la implementación de procedimientos para construir, mantener y operar instalaciones y equipos de forma segura. Asimismo, la identificación y evaluación de peligros y riesgos asociados a los procesos, operaciones, actividades y servicios en el lugar de trabajo, permite jerarquizar y determinar el orden de atención de las medidas de prevención, protección y control, lo que contribuye a mejorar la seguridad industrial y la salud ocupacional. (Orihuela, 2019).

2.1.4 Cultura de la seguridad y comportamientos seguros en el trabajo

Al hablar sobre ambientes seguros de trabajo, surgen temas relacionados que no pueden ignorarse si se busca comprender claramente la identificación de

peligros, la valoración y evaluación de los riesgos laborales como base para fortalecer empresas y lograr entornos laborales más seguros. Temas como la cultura organizacional y la seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para crear una cultura de seguridad en la empresa que proteja tanto la salud física como mental y social del personal. Estos temas están interconectados y son necesarios para lograr resultados efectivos en la seguridad laboral dentro de las organizaciones.

La presente investigación se enfoca en dos variables de análisis: los entornos seguros de trabajo y las condiciones necesarias para lograr dichos ambientes laborales seguros. La segunda variable se encuentra dentro del ámbito de la seguridad basada en el comportamiento, que funciona como una herramienta para reducir los accidentes y los riesgos en los lugares de trabajo, al mismo tiempo que permite entender cómo la disminución de accidentes se traduce en una mayor eficacia y seguridad, así como una mejora significativa en la productividad de las empresas. (Montero, 2019).

Pues bien, se debe reconocer entonces, que, si bien la mayor parte de los esfuerzos se enfocan a motivar a los empleados en el desarrollo de una buena cultura de seguridad, este compromiso usualmente se enfoca desde el plano gerencial, no obstante, la seguridad como elemento primario en el diseño y construcción de una organización, también encuentra su génesis y su trabajo de implementación desde áreas específicas como las de, la ingeniería en seguridad industrial e higiene ocupacional.

En este sentido, según el investigador Ciro Martínez Oropesa, la ingeniería tradicional y los enfoques de gestión han puesto demasiado énfasis en los controles relacionados con la automatización y el cumplimiento de procedimientos y controles administrativos, lo que, si bien ha logrado reducir el número de accidentes en algún momento, las tasas de incidentes han seguido siendo inaceptables. Actualmente,

las sociedades demandan un nivel de vida más elevado y esto pasa por no sufrir accidentes ni enfermedades en el trabajo. La fusión de diferentes disciplinas no es algo nuevo, y se puede remontar al estudio de procesos de comportamiento y al desarrollo de la psicología en 1876. En las décadas de 1970 y 1980, la combinación de las ciencias del comportamiento con la seguridad llevó al surgimiento de la La accidentalidad y el riesgo laboral son fenómenos que tienen múltiples causas y orígenes, lo que significa que su explicación requiere la intervención de varias disciplinas, como la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras, para identificar las condiciones necesarias y suficientes para que se produzcan lesiones, incidentes o accidentes laborales. (Montero, 2019). Cuando se menciona la seguridad como una función de la empresa, es importante entender que esta se ve afectada no solo por las decisiones y comportamientos de los líderes de la organización, sino también por la interacción y dinámica entre el personal en general, incluyendo directivos, gerentes, administradores y empleados.

2.1.5 SG SST o Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

El objetivo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es prevenir accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, controlando los riesgos y peligros laborales. En Colombia, su obligatoriedad fue establecida mediante el Decreto 1072 de 2015, el cual establece lineamientos para su desarrollo. Desde entonces, ha habido cambios en los programas de salud ocupacional en Colombia, enfocándose en sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) orientados a procesos y mejora continua. Según la norma ISO 9000 de 2015, la gestión se define como "actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización", y la implementación de un SG-SST es una forma de lograr este objetivo. (García, Navarro, & Parra, 2020)

Puede afirmarse que la finalidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo es proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable para que los trabajadores puedan desempeñar sus labores de manera eficiente y sin riesgos para su salud y bienestar. El objetivo es evitar accidentes y daños que puedan afectar la integridad física de los trabajadores, la propiedad de la empresa, el medio ambiente y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como contribuir a la estabilidad social. Aunque se han logrado avances significativos en estas actividades, aún persisten los desafíos para reducir la frecuencia de accidentes y daños en el lugar de trabajo. Se requiere más investigación para proporcionar a las empresas guías efectivas para organizar y gestionar la seguridad de sus empleados, controlar los riesgos, prevenir pérdidas y proteger el entorno en el que realizan su trabajo. (Peña , Jimenez , & Martínez, 2019).

Es cierto que los trabajadores pasan una gran cantidad de tiempo en sus lugares de trabajo y están expuestos a factores que pueden afectar su salud y bienestar físico. Esto puede resultar en la aparición de enfermedades profesionales y accidentes laborales, lo que puede ser costoso tanto para los empleados como para las empresas y la sociedad en general. Es crucial identificar los factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores para poder tomar medidas preventivas y evitar posibles efectos perjudiciales.

2.2 Marco conceptual

A continuación, se explican los principales conceptos asociados al tema planteado sobre liderazgo en seguridad y cultura de seguridad.

¡Error! Marcador no definido. Tabla 1. Variables de investigación sobre seguridad en el Trabajo

Liderazgo en seguridad	Cultura en seguridad
<p>Autor: Ciro Martínez Oropesa y Lázaro V. Cremades.</p> <p>Año: 2018</p> <p>Definición: El liderazgo en seguridad se refiere a la relación entre líderes y seguidores, en la cual los líderes utilizan su influencia para fomentar el cumplimiento de metas de seguridad dentro de la organización, teniendo en cuenta las características y circunstancias específicas de la empresa y los factores individuales de los empleados. Es un proceso de interacción constante en el que los líderes deben ser capaces de comunicar claramente los objetivos de seguridad, motivar y guiar a los empleados en la implementación de medidas preventivas, y ser capaces de responder de manera efectiva ante situaciones de riesgo o accidentes laborales.</p>	<p>Autor: Wilpert, L.</p> <p>Año: 2018</p> <p>Definición: Se puede entender que la cultura de la seguridad de una organización es el resultado de la combinación de varios aspectos, como los valores, actitudes, percepciones, habilidades y patrones de comportamiento de los individuos y grupos que conforman dicha organización. Estos factores influyen en el compromiso y enfoque que se tiene hacia la salud y seguridad de la organización, así como en la forma en que se gestiona la seguridad. En otras palabras, la cultura de la seguridad de una organización es un reflejo de cómo la organización percibe y aborda la seguridad y la salud en el trabajo.</p>
<p>Autor: Simard, M.</p> <p>Año: 2020</p>	<p>Autor: Hudson, W.</p> <p>Año: 2019</p>

<p>Definición: El liderazgo en seguridad es un aspecto fundamental para aquellas empresas que desean tener altos niveles de seguridad. Este tipo de liderazgo no se basa en la demostración de poder ni en un modelo ideal a seguir, sino que se enfoca en el aprendizaje constante, la mejora continua, la presencia en el lugar de trabajo y la comunicación efectiva.</p>	<p>Definición: La evolución de la cultura de la seguridad de una organización se produce gradualmente, pasando por varias fases desde una situación patológica e insegura hasta llegar a un estado generativo y seguro. Durante este proceso, se experimentan distintas etapas que conforman su desarrollo.</p>
<p>Autor: Williamson, K. Año: 2018 Definición: el liderazgo en seguridad es aquel que impacta cada faceta de la cultura de seguridad de una organización, incluidas las actitudes y comportamientos de los miembros del equipo, cómo interactúan los equipos con los procedimientos y las reglas de seguridad, así como el entorno físico de trabajo.</p>	<p>Autor: Spigener, Jim. Año: 2020 Definición: se trata de la puesta a punto y la implementación de las prácticas de seguridad representan la forma en que una organización cumple con la obligación ética y moral que todos sentimos con la preservación y santidad de la vida humana.</p>
<p>Autor: García, D. Año: 2018 Definición: La importancia del liderazgo en seguridad radica en que la conducta de los gerentes influye en gran medida en el comportamiento de los empleados. El liderazgo en este ámbito se enfoca en establecer un ejemplo coherente con la importancia de la seguridad, lo que implica que los gerentes deben demostrar que la seguridad es una prioridad al tomar decisiones en situaciones de peligro y, por</p>	<p>Autor: Moriarty, D. Año: 2019 Definición: se define cómo se comportan las personas en la empresa cuando nadie está mirando". Hay varias "subculturas" que contribuyen a la cultura de seguridad general de una organización y están relacionadas con los pilares de la resiliencia</p>

<p>ende, establecer la seguridad por encima de otros intereses.</p>	
<p>Autor: Indeed, T. Año: 2022 Definición: El liderazgo en seguridad es la práctica de hacer cumplir los procedimientos de seguridad dentro de un lugar de trabajo o una organización a través de líderes designados. Los líderes de seguridad valoran la seguridad en el lugar de trabajo y modelan el comportamiento adecuado en el lugar de trabajo para que otros lo imiten. Estas personas asesoran de manera efectiva a los empleados sobre precauciones de seguridad útiles y muestran creatividad al desarrollar soluciones a problemas de seguridad en el lugar de trabajo.</p>	<p>Autor: Arblaster, Margaret. Año: 2018 Definición: Una “Cultura de seguridad” representa las actitudes de los empleados sobre el enfoque de seguridad de una organización, sus percepciones del riesgo, sus creencias sobre cómo responder y controlar el riesgo y su participación en actividades que representan (y refuerzan) una cultura de seguridad. Un gran número de factores afectan el desarrollo y mantenimiento de una cultura de seguridad</p>

Autores (2023)

Accidente de trabajo: Se considera accidente de trabajo a cualquier evento repentino que ocurra mientras se está trabajando o en relación con el trabajo, y que cause una lesión física, una alteración funcional o psiquiátrica, una discapacidad o incluso la muerte del trabajador. (Ley 1562 del 11 de julio 2012)

Enfermedad laboral: Una enfermedad laboral es una enfermedad que ha sido adquirida como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del entorno en el que el trabajador se desempeña. (Ley 1562 del 11 de julio 2012)

Programa de Salud Ocupacional: A partir de ahora, se considerará como el SG-SST al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema se compone de un proceso secuencial y progresivo que se enfoca en la mejora constante, abarcando aspectos como la política, la estructura organizacional, la planificación, la implementación, la evaluación, la auditoría y la implementación de acciones de mejoramiento. El objetivo del SG-SST es prevenir, identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. (Ley 1562 del 11 de julio 2012)

Seguridad Industrial: Se define como un conjunto de actividades cuyo objetivo es la identificación y control de los agentes de riesgo presentes en un entorno laboral. La implementación adecuada de técnicas de Seguridad Industrial en una empresa permite prevenir la ocurrencia de accidentes laborales, los cuales pueden ocasionar pérdidas tanto para el trabajador, como para la empresa, tales como daños a la salud, pérdidas económicas directas por el daño de maquinaria y pérdidas indirectas debido a la disminución de la producción durante varias horas posteriores al accidente, así como la colocación de un trabajador menos capacitado y productivo en el sitio de riesgo, entre otras.

Seguridad y Salud en el Trabajo: La higiene y seguridad laboral es una rama de la prevención que se enfoca en evitar lesiones y enfermedades derivadas de las condiciones laborales, así como en promover la salud de los trabajadores. Su objetivo principal es mejorar el ambiente y las condiciones de trabajo, para garantizar el bienestar físico, social y mental de los empleados en cualquier ocupación.

Sistema General de Riesgos Laborales: Se compone de un conjunto de normas, entidades y procedimientos tanto públicos como privados, cuyo objetivo principal es prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos que puedan derivar de las enfermedades y accidentes laborales. En este sistema, se

incluyen las disposiciones en salud ocupacional que están vigentes y que se enfocan en la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, así como en la mejora de las condiciones de trabajo. Todas estas disposiciones forman parte integral del Sistema General de Riesgos Laborales. (Ley 1562 de 2012)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

Este proceso sistemático y progresivo busca mejorar la seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación de una política adecuada, la organización de los recursos necesarios, la planificación de las acciones a seguir, la aplicación de medidas de control, la evaluación de resultados y la implementación de acciones correctivas para garantizar la mejora continua. El objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral. Este proceso se divide en varias etapas que deben seguirse de manera secuencial para lograr la eficacia del sistema. (DECRETO 1443 del 2014).

Tabla de enfermedades laborales: La Tabla de Enfermedades Laborales es una herramienta útil para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo. Esta tabla tiene una doble entrada que permite buscar información a través de los agentes de riesgo presentes en el lugar de trabajo y también por grupos de enfermedades, lo que facilita el diagnóstico médico de los trabajadores afectados. (Decreto 1477 de 2014)

3. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

La empresa Tecsering S A S tiene como domicilio principal de su actividad la dirección, Calle 58 16 185 KILOMETRO 7 Autopista Girón, Santander. Esta empresa fue constituida como SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA y se dedica a Mantenimiento y reparación de vehículos automotores.

Se llevó a cabo una actividad diagnóstica inicial centrada en las siguientes actividades:

Reconocer el liderazgo en seguridad de los líderes de la empresa Tecsering, por medio del análisis en los diferentes niveles jerárquicos, con el fin de identificar características inherentes a la gestión organizacional.

Describir la cultura en seguridad de los empleados de la empresa Tecsering, por medio del análisis integral de los procesos ejecutados y observados por el colaborador, con el propósito de identificar tópicos inherentes a la gestión talento humano.

Para este fin, se emplearon dos baterías de preguntas independientes cada una, constituidas por 31 preguntas para el caso de la medición del liderazgo en seguridad y otra batería compuesta por un total de 99 preguntas aplicadas a un total de 10 empleados de la empresa Tecsering con el fin de medir la cultura en seguridad industrial al interior de dicha empresa.

3.1 Actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos

Las actividades para dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos, fueron desarrolladas conforme cada uno de estos. A saber:

- Reconocer el liderazgo en seguridad de los líderes de la empresa Tecsering, por medio del análisis en los diferentes niveles jerárquicos, con el fin de identificar características inherentes a la gestión organizacional.
- Describir la cultura en seguridad de los empleados de la empresa Tecsering, por medio del análisis integral de los procesos ejecutados y observados por el colaborador, con el propósito de identificar tópicos inherentes a la gestión talento humano.
- Proponer acciones, responsables e indicadores para la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, reconociendo las brechas de mejora existentes, con el propósito de generar buenas prácticas empresariales en el proceso de talento humano.

El análisis de los resultados obtenidos para el caso de un plan de mejora en torno a la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering, por medio del reconocimiento del comportamiento actual de las variables, con el fin de propiciar mejores escenarios de aplicación de la normatividad vigente, se puede evidenciar en el capítulo de RESULTADOS del presente trabajo. Este capítulo a su vez, fue dividido en tres subcapítulos con el fin de dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos planteados.

4. RESULTADOS

4.1 Análisis en los diferentes niveles jerárquicos de la empresa Tecsering – Liderazgo

A continuación, se presentará un análisis detallado de las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas a los diferentes empleados de la empresa Tecsering; deben tomarse en cuenta los criterios de evaluación para las diferentes preguntas realizadas, los cuales se presentan a continuación:

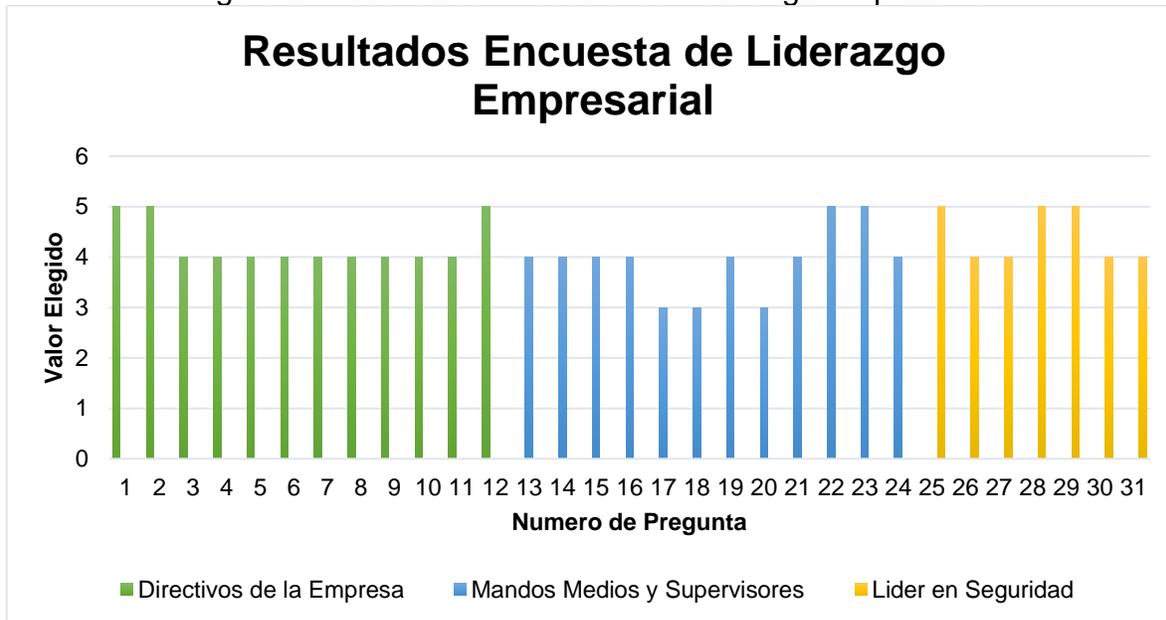
¡Error! Marcador no definido. Tabla 2. Criterios de evaluación.

Valor	Criterio
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Autores (2023)

Con el objetivo de presentar un análisis de los resultados elegidos por las personas encuestadas, dichos datos fueron adjuntados en un diagrama de barras (Figura 3) el cual refleja las posiciones respecto a los tres diferentes niveles de respuesta conforme se establece el nivel de jerarquía empresarial.

Figura 3. Resultados Encuesta de Liderazgo Empresarial



Autores (2023)

El análisis de los resultados de la encuesta revela una serie de puntos destacados en relación a la percepción de los empleados sobre el compromiso y las acciones de los directivos, mandos medios y supervisores, y el líder de seguridad y salud en el trabajo en materia de seguridad y salud laboral.

En cuanto a los directivos de la empresa, los empleados reportan una alta satisfacción en varios aspectos clave. Se destaca que los directivos muestran complacencia y satisfacción cuando los empleados cumplen las tareas con seguridad, lo cual demuestra un reconocimiento y una valoración positiva del esfuerzo realizado por los empleados para garantizar un entorno de trabajo seguro. Asimismo, los directivos son percibidos como líderes que hablan con los empleados sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, lo que indica una comunicación abierta y transparente sobre este tema. Además, se aprecia que participan de forma periódica en actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral, lo que

refuerza su compromiso y su ejemplo hacia el resto de la organización. Estos aspectos contribuyen a fomentar una cultura de seguridad y salud en la empresa.

En el caso de los mandos medios y los supervisores, se evidencia una sensibilización adecuada sobre la importancia de la seguridad como prioridad. Los empleados consideran que estos líderes asignan recursos en función de la seguridad y salud en el trabajo, lo que demuestra una comprensión de que la protección de los empleados es fundamental para el éxito de la organización. Asimismo, se destaca que analizan objetivamente las causas de las lesiones, lo que implica una actitud proactiva hacia la identificación de los factores que pueden generar riesgos en el entorno laboral. Además, se aprecia que elaboran planes de gestión en seguridad y salud en el trabajo, lo que indica una preocupación por establecer medidas preventivas y correctivas. Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en aspectos como la divulgación sistemática de las reglas y normas de seguridad, la adopción de medidas adecuadas para mejorar la seguridad y la motivación de los empleados para adoptar comportamientos seguros en el trabajo. Estos aspectos pueden ser fortalecidos para promover una cultura de seguridad más sólida en todos los niveles de la organización.

En relación al líder de seguridad y salud en el trabajo, los resultados reflejan un reconocimiento positivo de su contribución en diferentes aspectos. Los empleados perciben que este líder brinda asesoramiento profesional en la medición del desempeño de seguridad, en la gestión de riesgos y en la prevención de lesiones en el lugar de trabajo. Además, realizan auditorías e inspecciones de seguridad por áreas, lo que indica un enfoque proactivo hacia la identificación de áreas de mejora y la implementación de acciones correctivas. También se destaca que coordinan el desarrollo de las políticas de seguridad, lo cual demuestra un liderazgo efectivo en la formulación de estrategias y directrices relacionadas con la seguridad y salud laboral. Sin embargo, es necesario fortalecer la motivación de los empleados para

adoptar comportamientos seguros en el trabajo, así como mejorar la gestión del sistema de gestión de seguridad y salud. Además, se reitera la importancia de demostrar a través de prácticas y acciones coherentes que la salud y la seguridad son más importantes que la productividad, lo que contribuye a crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.

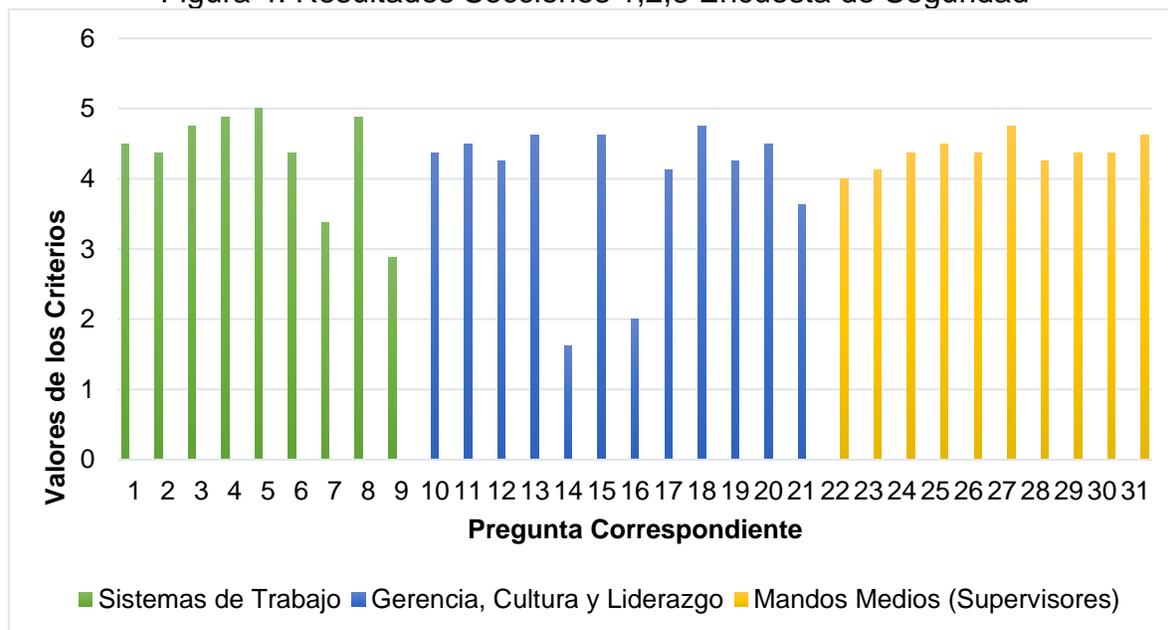
En resumen, los resultados indican que existen fortalezas en los niveles directivos, mandos medios y supervisores, y líder de seguridad y salud en el trabajo en relación a la seguridad y salud laboral. Sin embargo, también se identifican áreas de mejora en aspectos como la divulgación de normas de seguridad, la adopción de medidas de mejora, la motivación de los empleados y la gestión efectiva del sistema de gestión de seguridad y salud. Estos resultados proporcionan una base sólida para implementar acciones específicas, como programas de capacitación, mejoras en las políticas y prácticas de seguridad, y la promoción de una cultura de seguridad, con el objetivo de crear un entorno laboral seguro, saludable y productivo..

4.2 Cultura en seguridad de los empleados de la empresa Tecsering

Así como se presentó un análisis para detallar los factores de liderazgo en la empresa Tecsering, se realizó la segunda encuesta, esta vez, a una cantidad mayor de empleados, con el objetivo de presentar una forma de cómo se visualiza la cultura de seguridad de dicha empresa por parte de los empleados; siguiéndose los mismos criterios de evaluación, se presenta ahora un análisis de cada sub sección de la encuesta realizada.

Al contar con una encuesta de mayor volumen, dividimos las gráficas en 3 sub secciones, las cuales contarán con los resultados especificados de un grupo específico de preguntas realizadas a los empleados de la empresa Tecsering. La primera de estas graficas se presenta a continuación:

Figura 4. Resultados Secciones 1,2,3 Encuesta de Seguridad



Autores (2023)

La grafica donde se observan los resultados promedios de la encuesta sobre sistemas de trabajo, procesos y prácticas de los empleados, gerencia/cultura, liderazgo y prácticas gerenciales, y mandos medios (supervisores), brinda información relevante sobre la percepción de los empleados en relación a la seguridad y salud en el trabajo.

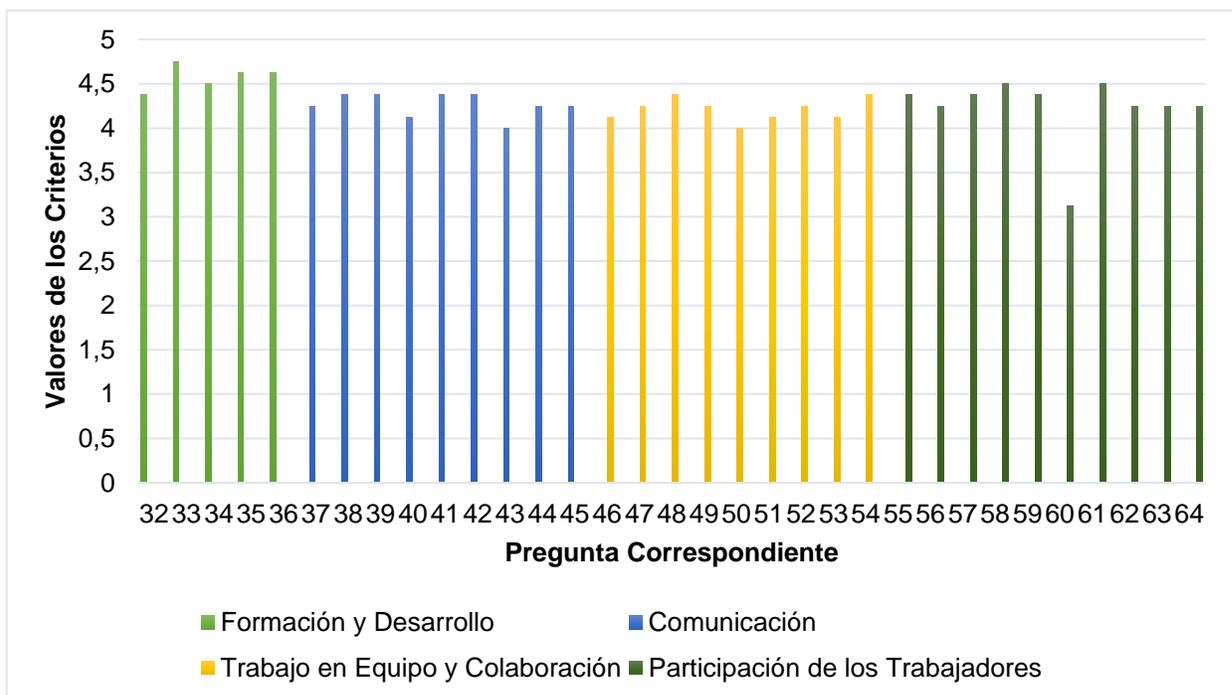
En términos generales, se puede observar que los empleados se preocupan por la seguridad y salud en el trabajo, y consideran que es una prioridad importante. Además, los empleados reportan y documentan los casi accidentes e incidentes relacionados con la seguridad, lo que sugiere que existe un compromiso con la identificación temprana de los riesgos. Por otro lado, algunos empleados consideran que algunas de las reglas y procedimientos de seguridad no son realmente prácticos, lo que indica que puede haber áreas de mejora en la implementación de medidas de seguridad que sean eficaces y eficientes.

En relación a la gerencia y cultura, se puede observar que la gerencia muestra interés en la seguridad y salud en el trabajo, y que actúa rápidamente para corregir los problemas de seguridad. Sin embargo, hay una minoría de empleados que percibe que la gerencia es indiferente ante los problemas de seguridad y salud en el trabajo. Además, algunos empleados consideran que la gerencia actúa solo después de que los accidentes y enfermedades laborales se han producido. En cuanto a los mandos medios (supervisores), se observa que en general brindan información periódica acerca de la seguridad y salud en el trabajo, y que colaboran en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades. Sin embargo, también se evidencia que algunos supervisores no establecen mecanismos de registro, evaluación y control para verificar el cumplimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La mayoría de los empleados considera que es una prioridad importante, pero también se evidencian áreas de mejora en la implementación de medidas de seguridad que sean eficaces y eficientes. Asimismo, se puede observar que la gerencia y los supervisores muestran interés en la seguridad y salud en el trabajo, aunque algunos empleados perciben que la gerencia es indiferente ante los problemas de seguridad y salud en el trabajo.

Continuando con las demás secciones de la encuesta realizada, se presentan a continuación los resultados promedio elegidos por los empleados para las secciones desde la cuatro a la siete, como se ve en la siguiente grafica (Figura 5).

Figura 5. Resultados Secciones 4,5,6,7 Encuesta de Seguridad



Autores (2023)

La grafica proporciona una visión general de la percepción de los empleados sobre la capacitación, la comunicación, el trabajo en equipo y la participación de los trabajadores en aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

En general, los empleados parecen estar satisfechos con la capacitación que han recibido, aunque hay algunas excepciones. La pregunta 32 sobre la capacitación en prácticas de seguridad antes de comenzar una nueva tarea tiene una puntuación promedio baja de 2.9, lo que sugiere que algunos empleados no se sienten completamente seguros con las prácticas de seguridad en el trabajo. La pregunta 33 sobre la efectividad de la formación en seguridad y salud en el trabajo tiene una puntuación promedio de 4.0, lo que sugiere que los empleados ven esta formación como efectiva y relevante para su trabajo. La pregunta 34 sobre si el entrenamiento y la capacitación son suficientes para que los empleados cumplan con los estándares de desempeño y participen efectivamente en la implementación y desarrollo del Sistema de Ambiente, Salud y Seguridad tiene una puntuación promedio de 3.9, lo que indica que los empleados pueden estar insatisfechos con la cantidad de capacitación recibida.

En cuanto a la comunicación, la mayoría de los empleados parecen estar satisfechos con la cantidad y calidad de la información que reciben. Las preguntas 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 y 44, todas tienen una puntuación promedio de más de 4, lo que sugiere que los empleados creen que la información de seguridad y salud en el trabajo es compartida, fácil de acceder, planificada, efectiva, y que los supervisores y gerentes están disponibles para tratar los problemas.

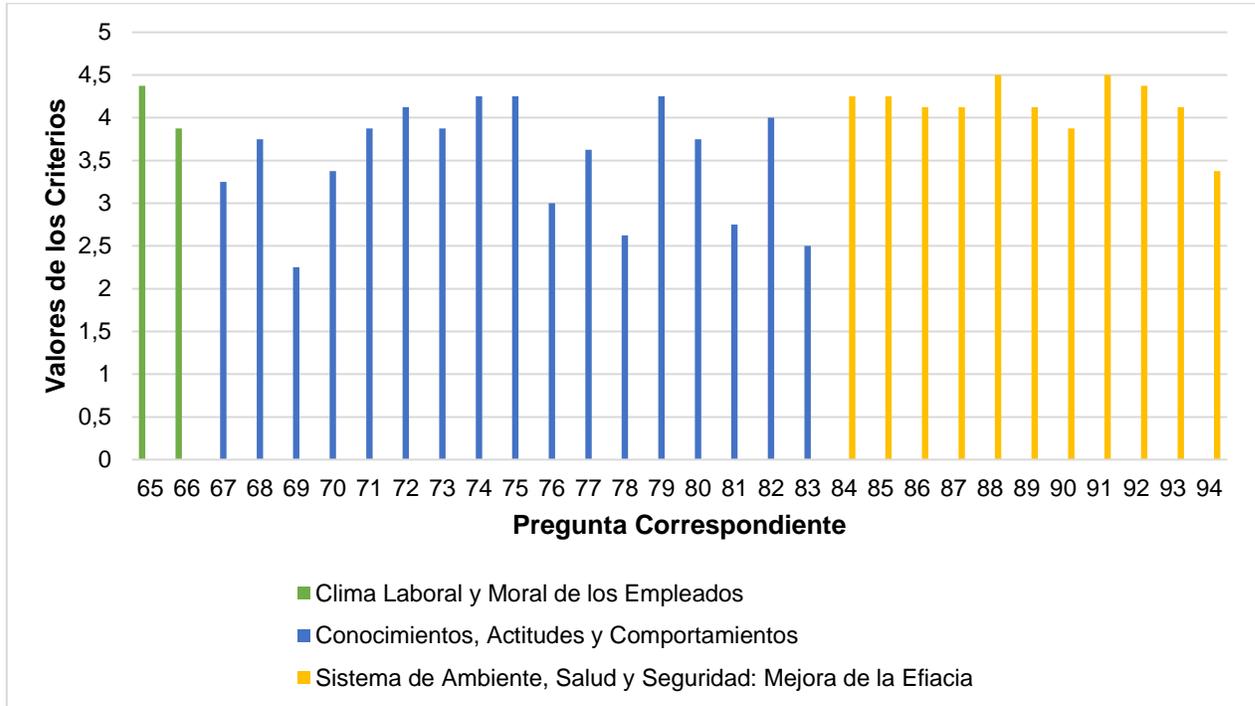
Con respecto al trabajo en equipo y la colaboración, la mayoría de las preguntas tienen una puntuación promedio superior a 3.5, lo que sugiere que los empleados están satisfechos con la cooperación entre departamentos y áreas, la formación de equipos de trabajo para resolver problemas, y la promoción del trabajo

en equipo, la comunicación y la toma de decisiones. Sin embargo, las preguntas 48 y 49 tienen una puntuación promedio baja, lo que indica que los empleados no están satisfechos con la cantidad de personal disponible para trabajar de manera segura, ni con las condiciones de trabajo que favorecen la seguridad.

Finalmente, en cuanto a la participación de los trabajadores, la mayoría de las preguntas tienen una puntuación promedio superior a 3.5, lo que sugiere que los empleados se sienten alentados a hacer recomendaciones y a informar sobre problemas importantes de seguridad y salud. Sin embargo, la pregunta 59 sobre el acceso a los cursos de seguridad y salud tiene una puntuación promedio baja, lo que sugiere que los empleados pueden no tener acceso a los recursos de formación necesarios.

Para finalizar con esta sección, presentamos los resultados enfocados en las últimas 3 sub secciones de la encuesta de la encuesta de cultura en seguridad, representadas en la figura 6.

Figura 6. Resultados Secciones 8,9,10 Encuesta de Seguridad.



Autores (2023)

Al analizar los resultados promedios, se puede decir que la mayoría de los empleados tienen una actitud positiva hacia la seguridad y la salud en el trabajo. Las respuestas promedio para las preguntas 65 a 75, que están relacionadas con la percepción de los empleados sobre la seguridad en su lugar de trabajo, sugieren que los empleados se sienten seguros en su lugar de trabajo y confían en los procedimientos de seguridad y los controles dispuestos. Además, los empleados sienten que tienen claras sus responsabilidades en cuanto a la seguridad y la salud, y que disponen del tiempo suficiente para realizar su trabajo de forma segura.

Sin embargo, hay algunas áreas en las que los empleados pueden estar menos satisfechos. Las respuestas promedio para las preguntas 76 a 79 sugieren que algunos empleados pueden sentirse preocupados por su seguridad y salud en el trabajo, y que puede haber una percepción de que las posibilidades de sufrir un

accidente o enfermedad son bastante grandes. Además, algunos empleados pueden haber cometido errores importantes en su trabajo debido a la fatiga laboral.

En cuanto a la percepción de los empleados sobre la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, los resultados son mixtos. Las respuestas promedio para las preguntas 67 a 70 sugieren que los empleados creen que la gerencia se preocupa por su seguridad y salud, que se desalientan las actitudes temerarias e inapropiadas, y que se recompensan y reconocen las conductas seguras. Sin embargo, las respuestas promedio para las preguntas 83 a 94 sugieren que puede haber algunas áreas de mejora en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, como la efectividad del sistema para mejorar la salud y la seguridad en la empresa, la notificación de incidentes de seguridad, la revisión continua de las prácticas de seguridad en el trabajo, y la participación activa de la gerencia en las sesiones de entrenamiento y las reuniones de revisión.

4.3 Acciones e indicadores para la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering

Se deben reconocer e integrar los siguientes elementos de forma general con el fin de garantizar la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo basado en el liderazgo en la empresa Tecsering:

- **Liderazgo comprometido:** Fomentar un compromiso activo y visible por parte de la alta dirección y líderes de la empresa en temas de seguridad y salud en el trabajo. Esto incluye la participación activa en programas y actividades relacionadas con la seguridad, así como la promoción de una cultura de seguridad como un valor fundamental en la empresa.
- **Comunicación efectiva:** Establecer canales de comunicación claros y efectivos para difundir políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Esto puede incluir reuniones regulares de seguridad, boletines informativos, carteles y otros medios de comunicación interna para mantener a los empleados informados sobre las normas y procedimientos de seguridad.
- **Capacitación y formación:** Proporcionar programas de capacitación y formación adecuados a todos los niveles de la organización, con énfasis en las habilidades necesarias para identificar, prevenir y mitigar riesgos laborales. Esto puede incluir capacitación en primeros auxilios, manejo de equipos y maquinaria, prevención de caídas, entre otros temas relevantes.
- **Participación y empoderamiento de los empleados:** Fomentar la participación activa de los empleados en la identificación y solución de problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Promover un

ambiente en el cual los empleados se sientan cómodos para reportar incidentes o preocupaciones, y que se les brinde el apoyo y recursos necesarios para tomar acciones correctivas.

- Evaluación y mejora continua: Establecer indicadores de desempeño y realizar evaluaciones periódicas de la eficacia de los programas de seguridad y salud en el trabajo. Utilizar los resultados obtenidos para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción adecuados para corregir deficiencias y promover una mejora continua en la cultura de seguridad.

- Inspecciones y auditorías: Realizar inspecciones y auditorías periódicas para identificar posibles áreas de riesgo y asegurar el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad establecidos. Tomar acciones correctivas oportunas y monitorear su implementación para garantizar la efectividad de las mejoras implementadas.

- Reconocimiento y recompensas: Implementar programas de reconocimiento y recompensas para aquellos empleados que demuestren un compromiso destacado con la seguridad y salud en el trabajo. Esto puede incluir incentivos financieros, reconocimientos públicos, bonificaciones, entre otros, como una forma de incentivar y motivar a los empleados a mantener prácticas seguras en su trabajo diario.

- Mejora del entorno de trabajo: Evaluar y mejorar constantemente el entorno de trabajo para eliminar posibles riesgos y garantizar que los empleados cuenten con las condiciones adecuadas para llevar a cabo sus tareas de manera segura. Esto puede incluir la identificación y corrección de problemas de ergonomía, iluminación, ventilación, entre otros.

- Investigación de incidentes: Realizar investigaciones exhaustivas de los incidentes y accidentes laborales ocurridos en la empresa, con el objetivo de identificar las causas raíz y tomar medidas preventivas para evitar su recurrencia. Compartir los resultados de las investigaciones con los empleados y utilizarlos como oportunidades de aprendizaje para mejorar las prácticas de seguridad en la empresa.

- Integración de la seguridad en la planificación y toma de decisiones: Asegurarse de que la seguridad y salud en el trabajo sean consideradas en todas las etapas de la planificación y toma de decisiones en la empresa. Esto incluye la evaluación de los riesgos laborales en nuevos proyectos, la incorporación de medidas de seguridad en el diseño de instalaciones y la consideración de la seguridad como un factor clave en la toma de decisiones operativas y estratégicas.

- Políticas y procedimientos claros: Establecer políticas y procedimientos claros relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y asegurarse de que sean comunicados, entendidos y seguidos por todos los empleados. Actualizar y revisar regularmente estas políticas y procedimientos para asegurarse de que sean consistentes con las mejores prácticas y normativas aplicables.

- Promoción de una actitud positiva hacia la seguridad: Fomentar una cultura en la que la seguridad y salud en el trabajo sean consideradas como responsabilidad de todos los empleados, y no solo de un departamento o grupo específico. Promover una actitud positiva hacia la seguridad, fomentando la conciencia de los riesgos laborales, la importancia de reportar

incidentes y la responsabilidad de cumplir con los procedimientos de seguridad establecidos.

➤ **Monitoreo de indicadores de seguridad:** Establecer indicadores de seguridad y salud en el trabajo para medir la eficacia de los programas implementados. Esto puede incluir tasas de incidentes, tiempos de respuesta a incidentes, tasas de cumplimiento de procedimientos, entre otros. Monitorear y analizar regularmente estos indicadores y utilizarlos como base para la toma de decisiones y la identificación de áreas de mejora.

➤ **Participación en programas de mejora externos:** Participar en programas externos de mejora de la seguridad y salud en el trabajo, como certificaciones, auditorías externas o programas de reconocimiento de buenas prácticas. Esto puede ayudar a la empresa a obtener retroalimentación objetiva y compararse con otras organizaciones para identificar oportunidades de mejora.

➤ **Evaluación de proveedores y contratistas:** Evaluar y seleccionar a proveedores y contratistas que cumplan con los estándares de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa. Asegurarse de que los proveedores y contratistas cumplan con las normativas aplicables y que sean conscientes de la importancia de la seguridad en sus actividades dentro de la empresa.

Además de estos indicadores, es posible determinar un plan de acción para obtener un mejor desempeño al momento de buscar mejorar las condiciones de los empleados en la empresa Tecsering, el plan se presenta a continuación:

Fase 1: Diagnóstico inicial

Actividades:

- Realizar una evaluación de riesgos laborales para identificar las áreas de mayor riesgo en la empresa.
- Realizar una encuesta de clima laboral para medir la percepción de los empleados sobre la seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar una revisión de las políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Responsables:

- Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Consultor externo en seguridad y salud en el trabajo.

Presupuesto:

- Evaluación de riesgos laborales: Por determinar
- Encuesta de clima laboral: Por determinar
- Consultor externo: Por determinar

Indicadores:

- Número de áreas de riesgo identificadas.
- Porcentaje de empleados que se sienten seguros en el trabajo.
- Número de políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo revisados.

Fase 2: Diseño del plan de mejora

Actividades:

- Definir objetivos de mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar acciones específicas para lograr los objetivos.
- Establecer un cronograma para la implementación de las acciones.

Responsables:

- Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gerencia de Recursos Humanos.

Presupuesto:

- Costo de tiempo del personal involucrado.

Indicadores:

- Número de objetivos definidos.
- Número de acciones específicas identificadas.
- Cumplimiento del cronograma establecido.

Fase 3: Implementación del plan de mejora

Actividades:

- Capacitación de los empleados en seguridad y salud en el trabajo.
- Implementación de políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.
- Mejora de las condiciones de trabajo en las áreas de mayor riesgo.

Responsables:

- Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gerencia de Recursos Humanos.
- Gerencia de Operaciones.

Presupuesto:

- Costo de capacitación: Por definir.
- Costo de implementación de políticas y procedimientos: Por definir.
- Costo de mejora de las condiciones de trabajo: Por definir.

Indicadores:

- Número de empleados capacitados.
- Número de políticas y procedimientos implementados.
- Número de áreas de mayor riesgo mejoradas.

Fase 4: Monitoreo y seguimiento

Actividades:

- Realizar inspecciones periódicas de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar reuniones de seguimiento con los empleados para evaluar la implementación del plan de mejora.
- Realizar una nueva encuesta de clima laboral para evaluar la mejora en la percepción de los empleados sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Responsables:

- Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gerencia de Recursos Humanos.

Presupuesto:

- Costo de tiempo del personal involucrado.

Indicadores:

- Porcentaje de empleados que han recibido capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Número de accidentes laborales reportados y su gravedad.
- Nivel de satisfacción de los empleados con las medidas de seguridad y salud en el trabajo implementadas.

En resumen, mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo en Tecsering requiere de un liderazgo comprometido, comunicación efectiva, capacitación y formación adecuada, participación y empoderamiento de los empleados, evaluación y mejora continua, inspecciones y auditorías periódicas, reconocimiento y recompensas, mejora del entorno de trabajo, investigación de incidentes, integración de la seguridad en la planificación y toma de decisiones, políticas y procedimientos claros, promoción de una actitud positiva hacia la seguridad, monitoreo de indicadores de seguridad, participación en programas de mejora externos, y evaluación de proveedores y contratistas. Al implementar estas acciones y monitorear su efectividad, Tecsering puede crear un entorno de trabajo seguro y saludable, promoviendo una cultura de seguridad arraigada en todos los niveles de la organización. Esto puede conducir a una reducción de los incidentes laborales, una mayor satisfacción y compromiso de los empleados, y una mejora general en la productividad y eficiencia de la empresa. Es importante recordar que la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo es un proceso continuo que requiere un enfoque integral y el compromiso constante de la alta dirección y de todos los empleados en la organización.

5. CONCLUSIONES

La empresa Tecsering muestra una tendencia positiva en la percepción de sus empleados sobre la efectividad de su sistema de ambiente, salud y seguridad en el trabajo, con la mayoría de los empleados calificando positivamente las estrategias de mejora e iniciativas implementadas. Esto indica que la empresa ha implementado acciones y políticas efectivas en materia de seguridad laboral, lo cual ha sido reconocido y valorado por sus empleados.

Existe un reconocimiento por parte de los empleados de Tecsering sobre la importancia de un sistema eficaz de notificación de incidentes de seguridad, lo cual indica que la empresa ha establecido canales adecuados para la identificación y reporte de situaciones de riesgo. Esto refleja una cultura organizacional abierta y receptiva a la comunicación y retroalimentación en materia de seguridad laboral, lo cual es fundamental para identificar y abordar oportunamente posibles riesgos o incidentes.

La revisión continua de las prácticas de seguridad en el trabajo en Tecsering para asegurar respuestas oportunas a los cambios internos y externos es un indicador de un enfoque proactivo en la gestión de la seguridad laboral y el compromiso con la mejora continua. Esto demuestra que la empresa está comprometida en mantener actualizadas sus políticas y prácticas de seguridad en función de las necesidades cambiantes del entorno laboral y las mejores prácticas en la industria, lo cual contribuye a mantener un ambiente seguro y saludable para los empleados.

La disposición para aprender de las experiencias del pasado y mejorar el rendimiento futuro, así como el desarrollo del talento humano, reflejan una cultura organizacional que valora la retroalimentación y el crecimiento profesional, lo cual

contribuye a fortalecer la cultura de seguridad en la empresa. Esto indica que Tecsering promueve una mentalidad de mejora continua y aprendizaje de los errores y lecciones del pasado, lo cual es esencial para mantener un enfoque preventivo en materia de seguridad laboral y promover una cultura de seguridad arraigada en toda la organización.

Aunque la mayoría de los empleados de Tecsering consideran que es un lugar de trabajo más seguro que otras compañías para las que han trabajado, es importante seguir promoviendo una cultura de seguridad positiva para mantener y mejorar esta percepción entre los empleados. Esto indica que la empresa ha logrado un nivel de seguridad laboral que es valorado por sus empleados en comparación con otras experiencias laborales previas.

La participación activa de la gerencia en sesiones de entrenamiento, análisis del desempeño de seguridad y reuniones de revisión, indica un liderazgo comprometido con la seguridad laboral y con un enfoque basado en la participación y apoyo de los empleados. Esto demuestra que la gerencia de Tecsering está comprometida con la seguridad laboral y se involucra de manera activa en el monitoreo y seguimiento de las prácticas de seguridad en la empresa, lo cual es esencial para promover una cultura de seguridad arraigada en la organización.

La retroalimentación constante de los empleados en las encuestas y la identificación de áreas de mejora demuestra un enfoque de escucha activa por parte de la empresa. Esto indica que Tecsering valora la opinión de sus empleados en materia de seguridad laboral y está dispuesta a realizar ajustes y mejoras en función de sus sugerencias y comentarios. Este enfoque de retroalimentación y mejora continua es esencial para fortalecer la cultura de seguridad en la empresa y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

6. RECOMENDACIONES

Establecer un liderazgo comprometido con la seguridad y salud en el trabajo: Es fundamental que la alta dirección y los líderes de la organización muestren un compromiso activo y participativo en la promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica fomentar una mentalidad de seguridad, establecer políticas y procedimientos claros, asignar recursos adecuados y dar el ejemplo a seguir en términos de comportamientos seguros.

Realizar encuestas y evaluaciones periódicas: La retroalimentación de los empleados es esencial para identificar áreas de mejora en la cultura de seguridad y salud en el trabajo. Es importante llevar a cabo encuestas y evaluaciones periódicas para evaluar la percepción de los empleados sobre la efectividad de las políticas y prácticas de seguridad laboral, identificar brechas y oportunidades de mejora, y tomar acciones correctivas adecuadas.

Promover la participación activa de los empleados: Los empleados son parte fundamental en la mejora de la cultura de seguridad y salud en el trabajo. Se debe fomentar la participación activa de los empleados en la identificación de riesgos laborales, la generación de ideas y sugerencias para mejorar la seguridad, y la implementación de acciones correctivas. Esto puede lograrse a través de programas de participación, capacitación y reconocimiento de empleados comprometidos con la seguridad.

Fortalecer la comunicación interna: Una comunicación interna efectiva es clave en la promoción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Se deben establecer canales de comunicación claros y accesibles para compartir información

sobre políticas, procedimientos, riesgos laborales, incidentes, lecciones aprendidas y mejores prácticas en materia de seguridad. Además, se debe promover una cultura de apertura y confianza para que los empleados se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones y sugerencias.

Capacitar y entrenar a los empleados: La capacitación y entrenamiento en seguridad laboral es fundamental para asegurar que los empleados tengan el conocimiento y las habilidades necesarias para realizar sus actividades de manera segura. Se deben ofrecer programas de capacitación adecuados a las necesidades y roles de los empleados, asegurándose de que comprendan los riesgos laborales, los procedimientos de seguridad, el uso de equipos de protección personal, y las medidas de emergencia, entre otros temas relevantes.

En resumen, para futuros proyectos similares a este es importante tener en cuenta el compromiso de la alta dirección, realizar evaluaciones periódicas, promover la participación activa de los empleados, fortalecer la comunicación interna y brindar capacitación adecuada. Estas recomendaciones contribuirán a establecer una cultura de seguridad y salud en el trabajo sólida y efectiva en la organización, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arjona-Fuentes, J. M., García-Villanova, P., & Gutiérrez-Castañeda, J. (2020). *Training and Occupational Risk Prevention. Handbook of Research on Occupational Health and Safety for Sustainable Development*, 236-261.

Ávila, J., & Noda, M. (2020). Procedimiento para detectar riesgos laborales en la Empresa Cubana del Pan. *Ciencias Holguín*, vol. 26, núm. 2.

Bernal, C. (2019). El sistema de gestión SST en Colombia . *Forjar Salud*.

Díaz-Garrido, E. (2018). *La importancia de la participación de los supervisores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Ergonomía*, 12(2), 70-79.

García, D., Navarro, K., & Parra, L. (2020). Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia a partir del Decreto 1072: una revisión sistemática. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, vol. 15, núm. 2,, 37-57.

González, A., & Bonilla, J. (2018). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales . *Ingeniería de Construcción*.

Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación* . McGrawHill.

Loli, A. (2018). Ambiente Laboral y Condiciones de Salud de las Enfermeras en los Hospitales de las Fuerzas Armadas. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos* , 136-141.

Luna, Z. (2020). Análisis de trabajo seguro (ATS). Seguridad laboral . *Seguridad Laboral*.

Martínez, C. (2018). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos: ¿un proceso que funciona? *Medicina y Seguridad del Trabajo* , 424-435.

Montero, R. (2019). Siete principios de la seguridad basada en los comportamientos. *Facultad de Ingeniería Industrial*.

Orihuela, P. (2019). Análisis de trabajo seguro (ATS): Los obreros lo entienden? *Boletín de construcción integral* .

Peña , I., Jimenez , I., & Martínez, F. (2019). Procedimiento para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en la empresa de construcción y montaje de Las. *Revista de Arquitectura e Ingeniería, vol. 13, núm. 2*.

Rondón, L. (2017). *La gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas. Ciencia y Tecnología, 4(2), 75-85*.

SAFETYA. (2019). GTC 45, guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos. *SAFETYA*.

Torres, S., & Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista Gerencia y Políticas de Salud, vol. 17, núm. 35, 1-56*.

Zapata, A., & Grisales, L. (2018). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Salud de los Trabajadores, vol. 25, núm. 2, 156-166*.

8. Anexos

8.1. Cuestionario para medir el liderazgo en seguridad

Este cuestionario busca información sobre las condiciones, características y otros factores claves de la empresa que favorecen la disminución de los accidentes laborales. Este cuestionario hace parte del desarrollo del proyecto de grado adelantado por las estudiantes JUAN ESTEBAN SALAZAR ROBLES y JHOAN DAVID TRIANA CABRERA con fines de graduarse como tecnólogos de producción industrial en las Unidades Tecnológicas de Santander. **La información suministrada será tratada con absoluta confidencialidad y sólo será utilizada para el desarrollo del proyecto de grado.** De antemano gracias por su tiempo.

No. de encuesta: _____

Fecha: _____

<u>Nombre del encuestado:</u>	<u>Cargo:</u>	<u>Empresa:</u>	
<u>e-mail:</u>	<u>Estrato</u> donde está ubicada su vivienda: <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<u>Género:</u> <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	<u>Edad:</u>

Valore cada uno de los enunciados siguientes de acuerdo con la siguiente escala:

Valor	CRITERIOS
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Los directivos de la empresa...						
1.	Muestran complacencia y satisfacción cuando los empleados cumplen las tareas con seguridad.	1	2	3	4	5
2.	Hablan con los empleados sobre cuestiones de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
3.	Participan de forma periódica en actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
4.	Muestran confianza en la capacidad de los empleados para hacer su trabajo de forma segura.	1	2	3	4	5
5.	Presiden personalmente las reuniones relacionadas con la gestión de la salud y seguridad.	1	2	3	4	5
6.	Argumentan de forma coherente y sostenida que las lesiones son evitables.	1	2	3	4	5
7.	Demuestran coherencia por medio de sus prácticas y acciones en que la salud y la seguridad son más importantes que la productividad.	1	2	3	4	5
8.	Motivan la participación de los empleados en actividades de seguridad en el trabajo.	1	2	3	4	5
9.	Evalúan correctamente el nivel de gestión de la seguridad y recompensando el buen desempeño en este sentido.	1	2	3	4	5
10.	Utilizan su autoridad para requerir a sus subordinados a alcanzar objetivos de seguridad	1	2	3	4	5

11. Revisan periódicamente la salud y la seguridad como parte del desempeño a nivel directivo.	1	2	3	4	5
12. Elaboran y publican por escrito las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5

Los mandos medios y los supervisores...

13. Sensibilizan respecto a que la seguridad es lo primero y por ende, el principio para la asignación de recursos.	1	2	3	4	5
14. Analizan objetivamente las causas de las lesiones.	1	2	3	4	5
15. Elaboran planes de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
16. Resaltan la importancia de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
17. Adoptan las medidas adecuadas para mejorar la seguridad.	1	2	3	4	5
18. Divulgan con sistematicidad las reglas y normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los comportamientos seguros en el trabajo.	1	2	3	4	5
19. Asisten a las reuniones de los grupos de mejora en Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
20. Visitan y monitorean el lugar de trabajo haciendo observaciones de los comportamientos de trabajo seguro.	1	2	3	4	5
21. Brindan a los empleados orientaciones relacionadas con la seguridad en el trabajo.	1	2	3	4	5
22. Motivan a los empleados a adoptar comportamientos seguros en el trabajo.	1	2	3	4	5
23. Hablan sobre los problemas de Seguridad y Salud en el Trabajo con los empleados	1	2	3	4	5
24. Demuestra a través de sus prácticas y acciones que la salud y la seguridad son más importantes que la productividad.	1	2	3	4	5

El líder de seguridad y salud en el trabajo...

25. Brinda asesoramiento profesional en la medición del desempeño de seguridad, en la gestión de riesgos, la prevención de lesiones en el lugar de trabajo y en la investigación de incidentes y accidentes del trabajo.	1	2	3	4	5
26. Realiza auditorías de seguridad e inspección de seguridad por áreas.	1	2	3	4	5
27. Coordina el desarrollo de las políticas de seguridad y la información con la Gerencia, e influyendo en la Gerencia para llevar a cabo las reformas necesarias.	1	2	3	4	5
28. Motiva de forma eficaz a asumir comportamientos de trabajo seguros en el trabajo.	1	2	3	4	5
29. Organiza y vela por el cumplimiento a los programas de capacitación.	1	2	3	4	5
30. Gestiona el proceso, organiza y controla de forma eficaz el sistema de gestión	1	2	3	4	5
31. Demuestra a través de sus prácticas y acciones que la salud y la seguridad son más importantes que la productividad.	1	2	3	4	5

La información que he suministrado es veraz y autorizo su uso con fines académicos:

8.2. Cuestionario para medir la cultura en seguridad industrial

Este cuestionario busca información sobre las condiciones, características y otros factores claves de la empresa que favorecen la disminución de los accidentes laborales. Este cuestionario hace parte del desarrollo del proyecto de grado adelantado por las JUAN ESTEBAN SALAZAR ROBLES y JHOAN DAVID TRIANA CABRERA con fines de graduarse como tecnólogos de producción industrial en las Unidades Tecnológicas de Santander. La información suministrada será tratada con absoluta confidencialidad y sólo será utilizada para el desarrollo del proyecto de grado. De antemano gracias por su tiempo.

No. de encuesta: _____

Fecha: _____

<u>Nombre del encuestado:</u>	<u>Cargo:</u>	<u>Empresa:</u>	
<u>e-mail:</u>	<u>Estrato</u> donde está ubicada su vivienda: <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6	<u>Género:</u> <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	<u>Edad:</u>

1. Nivel de escolaridad.

a. Primaria.	b. Secundaria.	c. Técnico/ Tecnólogo.	d. Profesional.	Posgrado.
--------------	----------------	---------------------------	-----------------	-----------

2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector? Años _____ Meses _____

3. En promedio, ¿cuántas horas trabaja a la semana? _____

4. ¿Ha tenido accidentes laborales?

(Accidente laboral: Evento súbito que ocurre durante el trabajo, ya sea como resultado directo o indirecto de la actividad laboral, y que causa una lesión física, una alteración en el funcionamiento corporal o psicológico, una discapacidad o la muerte del trabajador afectado.)

1. Si ___ ¿Cuántos? ___
2. No ___

5. ¿Cuáles considera que son las principales causas que dan origen a un accidente laboral?

(Marcar máximo dos opciones)

a. La distracción	c. Implementos de trabajo inadecuados o en mal estado	e. No utilización de elementos de protección personal
b. Exceso de confianza	d. Ritmo de trabajo muy acelerado	f. Falta de entrenamiento
Otra. Cuál?		

Valore cada uno de los enunciados siguientes de acuerdo con la siguiente escala:

Valor	CRITERIOS
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

SISTEMAS DE TRABAJO, PROCESOS Y PRÁCTICAS DE LOS EMPLEADOS						
6.	Son reportados y documentados los casi accidentes e incidentes relacionados con la seguridad.	1	2	3	4	5
7.	Los empleados se motivan unos a otros con el uso de los elementos de protección personal.	1	2	3	4	5
8.	Entiendo las reglas de seguridad de mi trabajo.	1	2	3	4	5
9.	La seguridad es la prioridad número uno en mi mente cuando estoy cumpliendo con mi trabajo.	1	2	3	4	5
10.	Un lugar seguro para trabajar tiene mucho significado personal para mí.	1	2	3	4	5
11.	Personalmente creo que los problemas de seguridad y salud ocupacional son el aspecto más importante de mi trabajo.	1	2	3	4	5
12.	Algunas de las reglas y procedimientos de seguridad no son realmente prácticos.	1	2	3	4	5
13.	Es necesario apegarse a las exigencias de seguridad y salud por el bien de la producción.	1	2	3	4	5
14.	Algunas de las reglas y procedimientos de seguridad no deben seguirse, si pretendo hacer mi trabajo con seguridad.	1	2	3	4	5
GERENCIA / CULTURA, LIDERAZGO Y PRÁCTICAS GERENCIALES						
15.	La Gerencia está dispuesta a abordar las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
16.	Los gerentes exigen el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo en todas las órdenes de producción.	1	2	3	4	5
17.	En mi lugar de trabajo la gerencia actúa rápidamente para corregir los problemas de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
18.	La gerencia actúa de manera decisiva cuando un problema de seguridad o que atenta contra la salud se agrava.	1	2	3	4	5
19.	En mi lugar de trabajo la gerencia es indiferente ante los problemas de seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
20.	En mi lugar de trabajo los gerentes y supervisores muestran interés por la seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
21.	La gerencia actúa sólo después que los accidentes y enfermedades laborales se han producido.	1	2	3	4	5
22.	Los gerentes y supervisores expresan su preocupación si los procedimientos de seguridad no se cumplen.	1	2	3	4	5
23.	La gerencia considera que la seguridad y salud en el trabajo de los empleados es de gran importancia.	1	2	3	4	5
24.	Los procedimientos de seguridad se siguen acorde a lo estipulado.	1	2	3	4	5
25.	La Gerencia considera que la seguridad es tan importante como la producción.	1	2	3	4	5
26.	No existen dudas con relación a la responsabilidad por la seguridad y salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
MANDOS MEDIOS (SUPERVISORES)						
27.	Mi supervisor brinda información periódica acerca de la Seguridad y la salud en el trabajo.	1	2	3	4	5
28.	Mi supervisor alienta a todos los empleados a trabajar de forma segura.	1	2	3	4	5
29.	Mi supervisor informa a sus superiores o al coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre condiciones que pudieran provocar accidentes o enfermedades y presenta sugerencias para controlarlas.	1	2	3	4	5
30.	Mi supervisor colabora en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades y propone medidas correctivas para evitar su ocurrencia.	1	2	3	4	5

31. Mi supervisor estudia y considera las sugerencias que presentan los colaboradores, en materia de higiene y seguridad industrial.	1	2	3	4	5
32. Mi supervisor se interesa en el cumplimiento de las políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
33. Mi supervisor establece mecanismos de registro, evaluación y control para verificar el cumplimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
34. Mi supervisor participa activamente en las reuniones donde se tratan temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
35. Mi supervisor prevé las necesidades, el uso y la reposición adecuada de los medios y elementos de Protección Personal (EPP)	1	2	3	4	5
36. Mi supervisor participa y apoya los programas educativos y promocionales de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
FORMACIÓN Y DESARROLLO					
37. Los empleados están bien capacitados en las prácticas de seguridad necesarias antes de comenzar una nueva tarea.	1	2	3	4	5
38. Creo que la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo dada por la empresa es efectiva, significativa y relevante para mi trabajo.	1	2	3	4	5
39. El entrenamiento y capacitación dados son suficientes para que los empleados cumplan los estándares de desempeño y participen de manera efectiva en la implementación y desarrollo del Sistema de Ambiente, salud y Seguridad.	1	2	3	4	5
40. La educación del personal ofrece una comprensión clara de los peligros existentes.	1	2	3	4	5
41. La capacitación del personal proporciona una comprensión clara de las necesidades y justificación de cada regla de seguridad, y su control.	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN					
42. La información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo es compartida, es de fácil acceso y comprensión.	1	2	3	4	5
43. Las reuniones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo además de ser planificadas, son eficaces y útiles.	1	2	3	4	5
44. Existe una buena comunicación sobre temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
45. El supervisor brinda información oportuna sobre aspectos de seguridad y salud en el trabajo aplicables.	1	2	3	4	5
46. Mi supervisor nos informa de las preocupaciones y problemas vigentes relacionados con la seguridad y la salud	1	2	3	4	5
47. La Gerencia opera con una política de puertas abiertas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1	2	3	4	5
48. Se reciben elogios o retroalimentación positiva por trabajar con seguridad	1	2	3	4	5
49. Los empleados están informados acerca del desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo y están satisfechos con él.	1	2	3	4	5
50. La participación del personal en la comunicación se cumple de dos formas: Las preocupaciones y dificultades en seguridad planteadas por el personal y la información relacionada con la eficacia en la gestión.	1	2	3	4	5
EL TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN					
51. Existe una buena cooperación entre departamentos, áreas y grupos en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo	1	2	3	4	5
52. Los empleados trabajan juntos para asegurar que los incidentes se	1	2	3	4	5

eviten.						
53.	Las condiciones de mi trabajo favorecer mi intención de trabajar de forma segura.	1	2	3	4	5
54.	Hay suficientes personas disponibles para realizar el trabajo de forma segura.	1	2	3	4	5
55.	Se forman equipos de trabajo con la finalidad de resolver problemas de seguridad y salud.	1	2	3	4	5
56.	Los gerentes trabajan con grupos para identificar problemas de seguridad y salud y encontrarles soluciones.	1	2	3	4	5
57.	Se promueve por parte de la organización el trabajo en equipo, la comunicación y la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
58.	Existe confianza y respeto mutuo entre la administración y el personal.	1	2	3	4	5
59.	Existen canales formales e informales de comunicación que permiten un acceso directo a la gerencia de salud y seguridad	1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES						
60.	Las recomendaciones de los colaboradores relacionadas con la seguridad y la salud son alentadas por la Gerencia.	1	2	3	4	5
61.	Estoy involucrado en el proceso de mejora de las actividades de seguridad y salud en este sitio.	1	2	3	4	5
62.	Me siento involucrado para informar a la dirección de importantes temas de seguridad y salud.	1	2	3	4	5
63.	Estoy comprometido con los problemas de seguridad y salud en el trabajo	1	2	3	4	5
64.	Tengo acceso a los cursos de seguridad y salud.	1	2	3	4	5
65.	Para persuadir a las personas que actúan en condiciones de riesgo se usa un enfoque de no culpa.	1	2	3	4	5
66.	Los colaboradores dan consejos sobre la forma más segura y saludable de trabajar.	1	2	3	4	5
67.	Me siento animado a reportar condiciones inseguras.	1	2	3	4	5
68.	Creo que es mi deber intervenir cuando las personas que trabajan en mi área ignoran los procedimientos de seguridad.	1	2	3	4	5
69.	El personal participa en la identificación del peligro, la evaluación de los riesgos, y su control.	1	2	3	4	5
CLIMA LABORAL Y MORAL DE LOS EMPLEADOS						
70.	Considero que existe una actitud positiva en mi empresa acerca de la seguridad.	1	2	3	4	5
71.	Cuando los empleados hablan sobre los incidentes relacionados con la seguridad, lo hacen sin preocupación de represalias.	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTOS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS						
72.	Creo que tener un accidente o ser lastimado en el trabajo es evitable.	1	2	3	4	5
73.	Mis compañeros de trabajo se interesan por la seguridad y salud de los demás.	1	2	3	4	5
74.	Se desalienta por la Gerencia las actitudes temerarias e inapropiadas para la salud y la integridad física.	1	2	3	4	5
75.	Se recompensa y brinda reconocimiento a las conductas seguras.	1	2	3	4	5
76.	Existe comprensión y aceptación de las normas de comportamiento y sus expectativas.	1	2	3	4	5
77.	Se posee clara comprensión de los peligros.	1	2	3	4	5
78.	Se entienden claramente los procedimientos de seguridad y los controles dispuestos	1	2	3	4	5

79.	Se acepta y confía en los procedimientos de seguridad y los controles dispuestos	1	2	3	4	5
80.	Se tiene confianza en los supervisores y su gestión	1	2	3	4	5
81.	Estoy seguro de que es sólo cuestión de tiempo verme involucrado en un accidente o problema de enfermedad	1	2	3	4	5
82.	En mi lugar de trabajo las posibilidades de ser involucrado en un accidente o enfermedad son bastante grandes	1	2	3	4	5
83.	Me siento preocupado por lesionarme en el trabajo	1	2	3	4	5
84.	Tengo claras mis responsabilidades para con la salud y la seguridad	1	2	3	4	5
85.	Tengo tiempo suficiente para completar las tareas de forma segura	1	2	3	4	5
86.	He sido testigo de alguna conducta insegura realizada por un compañero con el fin de ahorrar tiempo.	1	2	3	4	5
87.	Poseo los recursos adecuados (personal, presupuesto, y equipo) para cumplir mi trabajo de forma segura	1	2	3	4	5
88.	He cometido errores importantes en mi trabajo que atribuyo a la fatiga laboral.	1	2	3	4	5
SISTEMA DE AMBIENTE, SALUD Y SEGURIDAD: MEJORA DE LA EFICACIA						
89.	Disponemos de un sistema que funciona de manera efectiva para mejorar la salud y la seguridad en nuestra empresa.	1	2	3	4	5
90.	Las estrategias de mejora e iniciativas de la seguridad en esta compañía han producido resultados exitosos.	1	2	3	4	5
91.	Existe un Sistema eficaz de notificación de incidentes de seguridad.	1	2	3	4	5
92.	Las prácticas de seguridad en el trabajo están continuamente bajo revisión para asegurar respuestas oportunas a las demandas de cambios internos y externos	1	2	3	4	5
93.	Existe disposición para aprender de las experiencias del pasado y mejorar el rendimiento futuro.	1	2	3	4	5
94.	Se asegura a través del desarrollo del talento humano una buena mezcla de la madurez de cada persona con su experiencia.	1	2	3	4	5
95.	Este es un lugar de trabajo más seguro que el de otras compañías para las que he trabajado	1	2	3	4	5
96.	Los sistemas de gestión facilitan el cumplimiento de los procedimientos y las normas de higiene y seguridad del trabajo.	1	2	3	4	5
97.	Se han implementado las suficientes reglas, procedimientos y requisitos de seguridad de acuerdo a los tipos y características de los riesgos a los que nos exponemos.	1	2	3	4	5
98.	Se participa activamente por la gerencia en las sesiones de entrenamiento, el análisis del desempeño de seguridad, las reuniones de revisión, etc.	1	2	3	4	5
99.	Se han comprometido los fondos y otros recursos, en la prevención y mitigación de incidentes no deseados.	1	2	3	4	5