

**SISTEMATIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ORIENTADAS AL
FORTALECIMIENTO DE LA TOMA DE CONCIENCIA EN SEGURIDAD EN EL
TRABAJO EN UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA DE
SERVICIOS PETROLEROS**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

BOGOTÁ D.C. 2017

**SISTEMATIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ORIENTADAS AL
FORTALECIMIENTO DE LA TOMA DE CONCIENCIA EN SEGURIDAD EN EL
TRABAJO EN UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA DE
SERVICIOS PETROLEROS**

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO POR:

LUIS CARLOS CORTÉS GUZMÁN

JUAN CRISTÓBAL CHALBAUD DÍAZ

ROBINSON COLLAZOS CASTRO

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO
ANGÉLICA MARÍA VARGAS MONROY**

**EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS REQUISITOS
PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERÍA Y MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C. 2017**

NOTA DE ADVERTENCIA

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque los trabajos de grado no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellos el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Artículo 23 de la Resolución No. 13 de Julio de 1946

Agradecimientos

Los autores expresan su gratitud a:

Al tutor del presente trabajo Angélica María Vargas por su compromiso, responsabilidad y dedicación que brindó al entregar las pautas necesarias para generar y formar este trabajo de investigación.

A los directivos, trabajadores y organización que hicieron parte de este estudio, por su amabilidad, herramientas y apoyo continuo que concedieron para la ejecución de este trabajo.

A las familias de los autores de este trabajo, por su comprensión y apoyo incondicional depositado en cada una de las situaciones presentadas en este estudio.

Dedicatoria

Luis Carlos Cortes Guzmán

A Dios y mi familia por todos los esfuerzos que realizaron para otorgar todas las condiciones importantes para terminar este estudio, resaltando la motivación que brindaban día a día, como siempre lo han hecho en todas las situaciones de mi existencia.

Juan Cristóbal Chalbaud Díaz

A Dios, por brindarme la dicha de la salud, el bienestar físico y espiritual.

A mi esposa Karem, por su apoyo incondicional y paciencia durante las largas horas de dedicación a este trabajo. Te amo.

A mis padres Zulay y Juan Carlos, por ser siempre la luz de la experiencia y mi ejemplo a seguir.

A mi hermana Oriana, por ser siempre la alegría y ejemplo de optimismo en nuestra familia.

A mis suegros, cuñados, familia y amigos; gracias por estar ahí cuando los necesitaba.

Robinson Collazos Castro

A mis papas, mi esposa Patricia y mi hijo Juan Sebastián, quienes me han acompañado y fortalecido en este proceso, y quienes me han dado toda la fuerza para la culminación de este sueño

Sistematización de las actividades orientadas al fortalecimiento de la toma de conciencia en seguridad en el trabajo en una empresa de la industria metalmecánica de servicios petroleros

Luis Carlos Cortés Guzmán, Juan Cristóbal Chalbaud Díaz, Robinson Collazos Castro.

Resumen

La promoción de la seguridad y salud en el trabajo ha sido un objetivo importante a lo largo de los últimos años, dado que los accidentes y las enfermedades de origen laboral son situaciones que se presentan a menudo en muchas empresas colombianas. La implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo ha sido una estrategia central de la política nacional para promover la salud y la prevención de la enfermedad y accidentes laborales en el país, siendo que uno de los elementos que se ha encontrado relevante abordar en estos sistemas de gestión es el de la toma de conciencia. No obstante, este tema resulta poco preciso y difuso cuando se aborda, posiblemente por la carencia de definiciones aplicables al campo de la seguridad y salud en el trabajo; por esto resulta relevante realizar la sistematización de la experiencia de las actividades que van orientadas a la toma de conciencia de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en una empresa en el país, en donde se identificarán los elementos o características específicas de diversas actividades de la toma de conciencia implementadas en los programas de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes en los trabajadores de la industria metalmecánica de servicios petroleros fundamentándose en fortalecer aquellos aspectos personales y laborales que pueden influir en la toma de conciencia del individuo en su puesto de trabajo.

Palabras claves: Toma de conciencia, seguridad en el trabajo, sistematización

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| 1. Introducción..... | 11 |
| 2. Planteamiento del problema | 15 |
| 3. Justificación..... | 20 |
| 4. Propósito y objetivos | 25 |
| 4.1 Propósito..... | 25 |
| 4.2 Objetivos | 25 |
| 5. Marco teórico..... | 27 |
| 5.1. Conciencia..... | 27 |
| 5.2. Toma de conciencia..... | 29 |
| 5.3. Toma de conciencia en seguridad industrial: <i>Safety Conciouness / Safety Awareness</i> | 35 |
| 5.3.1. Percepción del riesgo / peligro | 39 |
| 5.3.2. Actitud hacia el riesgo / peligro..... | 42 |
| 5.3.3. Motivación..... | 43 |
| 5.3.4. Atención plena ante el peligro / riesgo. | 45 |
| 5.3.5. Clima en seguridad. | 46 |
| 5.3.6. Comportamiento en seguridad..... | 47 |
| 5.3.7. Capacitación y competencia. | 52 |
| 5.4. Toma de conciencia y autocuidado. | 58 |
| 6. Método..... | 63 |
| 6.1 Tipo de investigación | 63 |
| 6.2. Estrategias de recolección de información..... | 65 |
| 6.3. Participantes. | 66 |
| 6.4. Aspectos Éticos. | 67 |
| 6.5. Temas sobre los que se centró la sistematización. | 67 |
| 6.6. Procedimiento..... | 67 |
| 7. Resultados..... | 69 |
| 7.1. Descripción general de la empresa de la industria metalmecánica | 69 |
| 7.2. Toma de conciencia en seguridad en una empresa de la industria metalmecánica..... | 70 |

| | |
|---|-----|
| 7.3. Elementos o pilares de la toma de conciencia en seguridad en la experiencia de una empresa de la industria metalmecánica | 73 |
| 7.3.1. Pilar percepción del riesgo | 73 |
| 7.3.2. Pilar comunicación | 79 |
| 7.3.3. Pilar motivación..... | 82 |
| 7.3.4 Pilar comportamiento | 85 |
| 7.3.5. Pilar liderazgo..... | 88 |
| 7.3.6 Pilar capacitación y formación | 94 |
| 7.3.7. Pilar consideración crítica | 99 |
| 7.3.8. Pilar clima organizacional | 103 |
| 7.3.9. Relación entre los pilares..... | 108 |
| 8. Conclusiones..... | 112 |
| 9. Recomendaciones | 116 |
| 10. Referencias..... | 120 |
| 11. Anexos | 129 |

Lista de figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 2. Representación gráfica de los subelementos que componen el elemento percepción del riesgo. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado..... | 78 |
| <i>Figura 3.</i> Representación gráfica de los subelementos que componen el elemento comunicación. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado..... | 81 |
| <i>Figura 4.</i> Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento motivación. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado..... | 83 |
| <i>Figura 5.</i> Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento comportamiento. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado..... | 86 |
| Figura 6. Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento liderazgo. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado..... | 89 |
| <i>Figura 7.</i> Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento capacitación y formación. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado. | 95 |
| <i>Figura 8.</i> Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento consideración crítica. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado..... | 100 |
| <i>Figura 9.</i> Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento clima organizacional. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado..... | 105 |

Lista de Anexos

| | |
|---|-----|
| <i>Anexo 1.</i> Guía de entrevista semi-estructurada dirigida a gerentes o líderes de la empresa | 129 |
| <i>Anexo 3.</i> Consentimiento informado para participar en la investigación..... | 136 |
| <i>Anexo 4.</i> Fichas técnica (Revisión documentos de la empresa)..... | 138 |
| <i>Anexo 5</i> Informe de la revisión documental de los diferentes programas y actividades de la empresa referentes al marco teórico..... | 139 |

1. Introducción

La promoción de la seguridad y salud en el trabajo ha sido un objetivo importante a lo largo de los últimos años, dado que los accidentes y las enfermedades de origen laboral son situaciones que se presentan a menudo en muchas empresas colombianas. La implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo ha sido una estrategia central de la política nacional para promover la salud, la prevención de la enfermedad y accidentes laborales en el país, siendo que uno de los elementos que se ha encontrado relevante abordar en estos sistemas de gestión es el de la toma de conciencia. No obstante, este tema resulta poco preciso y difuso cuando se aborda, posiblemente por la carencia de definiciones aplicables al campo de la seguridad y salud en el trabajo. Es por esto que resulta relevante realizar la sistematización de la experiencia de las actividades que van orientadas a la toma de conciencia de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en una empresa en el país.

Este trabajo de grado se planteó el objetivo general de sistematizar la experiencia que una empresa de la industria metalmecánica de servicios petroleros ha tenido con el abordaje del tema de toma de conciencia en seguridad en el trabajo, considerando que el sector económico de manufactura, al que pertenece la industria metalmecánica, es uno de los que más reportes de accidentes laborales (calificados) tiene en el país.

La revisión bibliográfica que se realizó para abordar el tema y que se consigna en el marco teórico, aunado el ejercicio de sistematización de la experiencia de una empresa en Colombia en torno al tema de toma de conciencia tienen el propósito de aportar información que permita entender de una forma más clara y precisa el término toma de conciencia aplicado al campo de la seguridad en el trabajo, identificando elementos o componentes de dicho constructo,

buscando brindar mejores herramientas que permita a los profesionales de seguridad y salud en el trabajo aproximarse a este tema de una forma más fundamentada.

La sistematización se desarrolló a través de un estudio de tipo cualitativo-descriptivo, que en su primera fase buscó recolectar la información bibliográfica necesaria para la sustentación científica de actividades cruciales para toma de conciencia. En la segunda fase, se evaluó y recolectó información técnica de los documentos cruciales en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo lo cual posteriormente se apoyó en su tercera fase con la elaboración de guías de entrevista y grupos focales, los cuales se realizaron conjuntamente con observaciones directas; en la cuarta fase, se llevaron a cabo las actividades de recolección de información a través de la observación directa, entrevistas y grupo focal, Finalmente en su quinta fase, se realizó un análisis de la información recopilada en la empresa comparándola con la información investigada en medios de exploración como libros, artículos y revistas con el fin de sintetizar e interpretar la experiencia de las actividades encaminadas a la toma de conciencia en seguridad de esta empresa. La sistematización está propuesta por la búsqueda de elementos o características específicas de diversas actividades de la toma de conciencia implementadas en los programas de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes en los trabajadores de la industria metalmecánica de servicios petroleros. Por lo tanto, se tomó como base la aproximación que la empresa ha hecho frente a múltiples factores que tienen los trabajadores, principalmente para fortalecer aquellos aspectos personales y laborales que pueden influir en la toma de conciencia del individuo en su puesto de trabajo.

Ahora bien internamente en la sistematización de la experiencia se evidenció resultados importantes sobre la toma de conciencia en los trabajadores, entre los cuales se destaca qué:

- No se encuentra un concepto totalmente definido de toma de conciencia en seguridad, a la luz de la información recopilada se podría interpretar que desde la experiencia de la organización en la que se realizó esta investigación la toma de conciencia en seguridad en el trabajo alude a un proceso formativo, cognitivo y motivacional de los trabajadores, independientemente de su jerarquía en la organización, que les permiten interiorizar nociones o conceptos que regirán su forma de pensar y actuar en toda situación especialmente aquellas relacionadas al autocuidado o cuidado de otros dentro de la empresa y fuera de ésta, por lo que dicho proceso no es visible a simple vista, pero se evidencia a través de sus actitudes, comportamientos y lenguaje.
- Como parte de la sistematización de la experiencia de esta empresa se identificaron 8 elementos o pilares asociados a la toma de conciencia, estos son: percepción del riesgo, comunicación, motivación, comportamiento, liderazgo transformacional, capacitación y formación, consideraciones críticas y clima organizacional.
- Cada uno de los pilares se explica a través de sub-elementos que los conforman y dan sentido en su relación al proceso de toma de conciencia en seguridad.
- Los ocho pilares no son elementos aislados o independientes, si no que se interrelacionan en una dinámica de influencia mutua que a su vez tiene un impacto en el proceso de toma de conciencia en seguridad de la empresa.
- La aplicación de los procesos de toma de conciencia en seguridad es un medio para que la empresa pueda alcanzar metas y objetivos como disminución de frecuencia y severidad de los accidentes y enfermedades laborales, logrando así aumentos en

indicadores de gestión asociados a otros departamentos y/o procesos de las organizaciones

- La gestión de seguridad en el trabajo centrada en la toma de conciencia es un proceso que requiere diversos recursos económicos, físicos, administrativos, y de tiempo, entre otros; así como compromiso y dedicación por parte de los trabajadores y la empresa para poder cumplir las metas propuestas y poder mantenerse a través del tiempo.

A pesar del ejercicio de sistematización realizado, se encuentra que conceptualizar el término de toma de conciencia aplicado a la seguridad en el trabajo es complejo y aún es necesario ahondar con mayor investigación conceptual y empírica para poder llegar a una definición precisa. No obstante, el ejercicio de sistematización realizado permite concluir que el fomento o fortalecimiento de la toma de conciencia es una estrategia más para gestionar la salud y seguridad en los sitios de trabajo, aun cuando se enriquece de actividades que han sido desarrolladas para otros estilos o procesos de gestión, genera actividades e identidades propias, se enriquece y fortalece con pilares claramente definidos y que son cambiantes y adecuados para cada lugar de trabajo.

Por lo cual esta investigación, será un punto de partida para que futuros profesionales o personas que trabajen en el área de la seguridad y salud en el trabajo que esté interesado en la toma de conciencia, profundice sobre los diferentes elementos o condiciones para que un trabajador desarrolle y fortalezca la conciencia de seguridad sobre una determinada labor, y vislumbren el reto e importancia de continuar profundizando en las definiciones y las actividades relacionadas con este tema.

2. Planteamiento del problema

Durante los últimos años el gobierno nacional de Colombia ha tenido un marcado interés por la implementación, control y seguimiento de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo vislumbrando en estos un mecanismo a través del que se puede fortalecer el accionar general de la promoción de la salud y prevención de los accidentes y enfermedades en el ámbito laboral en cualquier sector económico incluyendo el de la industria metalmecánica (Decreto N° 1072 de 2015 & Resolución N°1111 de 2017).

En este contexto, la Norma Técnica Colombiana OHSAS 18001 (NTC – OHSAS 18001) se ha convertido en el documento rector que brinda la guía para realizar la planificación, implementación, seguimiento y evaluación de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en el país (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2007).

El término o concepto de toma de conciencia ha sido considerado por la NTC – OHSAS como un aspecto relevante a considerar en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual se evidencia claramente en el numeral 4.4.2, el cual alude a la competencia, formación y toma de conciencia que se debe fomentar y fortalecer en los trabajadores como uno de los requisitos de implementación de este tipo de sistemas de gestión. (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2007).

Si bien la NTC – OHSAS adopta el término de toma de conciencia y lo aplica el campo de la salud y seguridad en el trabajo, no lo define claramente, dejando a una libre interpretación del lector en qué consiste realmente la “toma de conciencia” y cómo se puede lograr. (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2007).

Actualmente no se cuenta con una fundamentación científica y/o académica sólida alrededor del tema de la toma de conciencia en seguridad y salud en el trabajo o respecto a los procedimientos o actividades para la gestión del riesgo basado en la toma de conciencia. El tema es habitualmente abordado desde una perspectiva más empírica y las empresas y profesionales del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) adelantan actividades que desde sus perspectivas fomentan o estimulan la toma de conciencia sin contar con un conocimiento amplio o profundo sobre la temática que permita conceptualizar este constructo.

Continuando con esta perspectiva, para la empresa estas actividades son consideradas importantes para la seguridad laboral del trabajador puesto que conjuntamente con los procesos tradicionales y controlados de identificación de peligros, valoración de riesgo e implementación de controles, ayudan a integrar prácticas de autocuidado en el trabajador. Dicha práctica ha desarrollado la necesidad de considerar elementos de orden técnico e informal que reconozcan la toma de conciencia en seguridad en el trabajo como un sistema eficaz para la prevención de accidentes dirigido por el desarrollo de habilidades de juicio, toma de decisiones y factores intrapersonales y extra laborales de motivación como motores para la disminución posible de lesiones laborales.

En la norma OHSAS cuando se habla de toma de conciencia se destaca desde la importancia que tienen los miembros de una organización para participar y ejecutar eficientemente en procesos y cumplir metas. Este tipo de conciencia a la que se alude en la norma se adquiere mediante la *reflexión*; la cual se podría entender como la capacidad que tiene el ser humano para auto evaluar acciones y pensamientos enfocados en volver aspectos negativos en positivos para su crecimiento personal y profesional. Otro elemento relacionado con la toma de conciencia según OHSAS es el *conocimiento*, el que puede definirse como la información

técnica y operativa que almacena todo individuo para ejecutar de manera preponderante la tareas encomendadas, donde se presenta una relación con el *actuar* o *comportamiento* generado a partir de aspectos internos del individuo; es decir, como la persona reacciona ante el medio ya sea creando mecanismo de control ante situaciones habituales o amenazantes hacia su integridad física, psicológica y social (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2007).

Es así como, se infiere que los tres aspectos anteriores (reflexión, conocimiento y comportamiento) son elementos que deben considerarse para cualquier trabajador en su puesto de trabajo para responder a las necesidades generadas por la organización. Ahora bien, según la citada norma técnica, la toma de conciencia debe buscar constantemente la *mejora continua* que se logra a través de la *experiencia* que puede ser entendida como el conjunto de conocimientos, reflexiones y formas de comportamiento de ser humano en su diario vivir con un crecimiento permanente, el cual se ve intervenido por realidades y entornos personales, profesionales y culturales (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2007).

Asimismo en la NTC OHSAS 18001-2007 dentro de los requisitos exigidos para las organizaciones se han tenido en cuenta las características anteriormente expresadas en procesos internos y externos del sistema de calidad, por ejemplo, la toma de conciencia se relaciona o asocia a los objetivos, recursos, funciones, responsabilidades, rendición de cuentas, competencias, formación, comunicación, participación, estilos de respuesta, investigación, acciones correctivas, preventivas y auditorías (Ministerio de Comercio Industria y Turismo, 2007).

Si bien la alusión al término toma de conciencia en el contexto de la salud y seguridad en el trabajo puede darse reiteradamente a partir de lo que enuncia la NTC OHSAS, y empleadores

y profesionales del campo de la SST encuentren en este concepto un tema relevante de ser considerado, lo cierto es que no es claro el referente académico y conceptual desde el que se aborda este constructo, no es claro siquiera cómo se define. De otro lado, lo que si puede encontrarse son fuentes bibliográficas o documentación técnica que de una forma u otra aluden al concepto de toma de conciencia en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y también pueden encontrarse experiencias de organizaciones que han buscado abordar este tema a partir de diversas acciones o actividades, con lo cual es posible aproximarse desde una perspectiva empírica y aplicada a una construcción más formal del término toma de conciencia en al campo de la salud y seguridad en el trabajo (Ministerio de Comercio Industria y Turismo, 2007).

Dependiendo de los principales peligros que caracterizan a las empresas, las acciones que estas despliegan en el tema de toma de conciencia pueden estar más orientadas a los aspectos relacionados con la seguridad o con los de salud en el trabajo.

Según datos revelados por el área de riesgos laborales del Ministerio de Salud en el año 2017, se han reportado en el sector de manufactura 58.885 accidentes calificados de origen laboral y 35 muertes ocasionadas por accidentes laborales en el 2017 (con corte al mes de septiembre), lo cual demuestra las dimensiones de esta problemática en este sector económico, convirtiéndose en el segundo, después de la de minas y canteras, en cantidad de accidentes de trabajo calificados. Si bien no se cuenta con estadísticas propias del subsector de la industria metalmecánica, al ser este parte del sector de manufactura, estos datos se convierten en un referente importante para considerar la seguridad en el trabajo como un campo de acción relevante en las empresas pertenecientes a este renglón de la economía y en consecuencia el tema de la toma de conciencia como parte de la gestión en seguridad industrial cobra relevancia para las empresa de este sector económico (Ministerio salud, 2017).

Es así como, desde el limitado fundamento académico y científico al abordar el tema de toma de conciencia en seguridad en el trabajo y desde el interés y la experiencia que una empresa del sector de la industria metalmecánica en Colombia ha tenido alrededor de este tópico, se resalta la importancia de aportar una definición operacional e identificar las actividades y posibles elementos involucrados en la toma de conciencia aplicada en los procesos productivos de la organización y por ello surge la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta: ¿Cómo ha sido entendido y abordado el tema de la toma de conciencia en seguridad en el trabajo en una empresa colombiana de la industria metalmecánica de servicios petroleros?

3. Justificación

La promoción de la seguridad y salud en el trabajo ha sido un objetivo importante a lo largo de los últimos años, dado que los accidentes y las enfermedades de origen laboral son situaciones que se presentan a menudo en muchas empresas colombianas. Específicamente de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Salud sobre riesgos laborales en el 2017 en el país se han reportado, con corte a septiembre de este año, 229.291 accidentes de trabajo calificado y 348 muertes por accidentes laborales; de los cuales las empresas del sector de la manufactura aportan el 26% y el 15%, respectivamente. En lo que respecta a las enfermedades calificadas como laborales, a septiembre del 2017 ya se había reportado 4.419 casos y 3 muertes por enfermedades ocasionados por el trabajo; de las cuales las empresas del sector de la industria manufacturera aportaron el 43% y el 67%, respectivamente (Ministerio de Salud, 2017).

La implementación de sistemas de gestión en seguridad y salud (SG-SST) en el trabajo ha sido una estrategia central impulsada por la política nacional de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo para promover la salud y la prevención de la enfermedad y accidentes laborales en el país. A este respecto se entiende por sistema de gestión en SST el “desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Fondo de Riesgos Laborales, 2017).

El Ministerio del Trabajo a través del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto N°1072, 2015) ha establecido como obligatoria la implementación de SG-SST para las empresas del país, siendo que uno de los elementos que se ha encontrado relevante abordar en estos sistemas de gestión es el de la toma de conciencia. De acuerdo con la Norma Técnica Colombiana NTC OHSAS 18001, uno de los requisitos de implementación de dichos sistemas de

gestión es la “*competencia, formación y toma de conciencia*” (numeral 4.4.2) (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2007).

Específicamente en lo que respecta a la toma de conciencia, la NCT OHSAS 18001 enuncia que:

La organización debe establecer, implementar y mantener un(os) procedimiento(s) para hacer que las personas que trabajan bajo su control **tomen conciencia** de: a) Las consecuencias de S y SO, reales y potenciales, de sus actividades laborales, su comportamiento, y los beneficios de S y SO obtenidos por un mejor desempeño personal; b) Sus funciones y responsabilidades, y la importancia de lograr conformidad con la política y procedimientos de S y SO y con los requisitos del sistema de gestión de S y SO, incluidos los requisitos de preparación y respuesta ante emergencias (4.4.7); c) Las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2007).

No obstante, en todo el documento de la norma no se encuentra una definición que permita dilucidar qué es lo que se entiende por toma de conciencia, lo que hace que este tema resulta poco preciso y difuso cuando se aborda de forma aplicada en las empresas, posiblemente por la carencia de definiciones técnicas, académicas o científicas que permitan contextualizarlo al campo de la seguridad y salud en el trabajo.

El énfasis de trabajo que se hace en los sistemas de gestión de SST en aspectos como competencias, formación y toma de conciencia obedecen a la relevancia que ha ido cobrando el tema de factores humanos asociado a la salud y la seguridad, como lo explica Hernández (2015), los sistemas actuales en pro del autocuidado del personal son herramientas que deberían

implementarse en organizaciones con niveles altos de seguridad y salud en el trabajo dado que las nuevas dinámicas laborales han modificado las formas de trabajo y los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, generando así nuevos riesgos y condiciones de trabajo que deberán ser solucionados por los mismos trabajadores.

En este sentido, al generarse una sistematización de las actividades laborales se pretende que la toma de conciencia de conductas de autocuidado centradas en comportamientos seguros y acordes al tipo de trabajo y tipo de riesgos esté presente en todas y cada una de las actividades del trabajador. Este abordaje se ha aplicado centrándose en la identificación de múltiples factores característicos de la empresa, que logren convertir comportamientos no seguros y condiciones inseguras en comportamientos seguros y condiciones seguras, partiendo de que el autocuidado está constituido por acciones aprendidas en el contexto sociocultural de la persona (trabajador) teniendo como eje principal habilidades, conocimientos, estilos de vida, familia, economía y motivaciones desarrolladas en la vida cotidiana; por tal efecto, las actividades conscientes de autocuidado acordes al objetivo de minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y su costo (físico y material), serán el reto máximo de mantenimiento de las condiciones seguras de las personas en el proceso (Novoa, Herrera & Raigoza, 2014).

Según Hernández (2015) el abordaje de las condiciones humanas en salud y seguridad no es nuevo y se ha convertido en la batuta de los sistemas de gestión, y de los líderes de estos procesos como mecanismo de acción importante para salvaguardar la salud de los trabajadores; y por ende, aunque esté arraigado al interior de las organizaciones, deberá contar con sistemas metódicos y técnicos que fortalezcan la cultura, participación y educación de los trabajadores para un adecuado desarrollo de elementos que enriquezcan el control y verificación de acciones seguras.

Si bien es claro el interés en abordar los factores humanos en las actividades de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, siendo uno de ellos el de toma de conciencia, no resulta claro, ni técnica, ni académicamente, qué significa toma de conciencia cuando se aplica este término al ámbito de la SST. Se trata entonces de un constructo impreciso que se deja a la interpretación de los profesionales o equipos de trabajo que deben desplegar acciones para fomentar la toma de conciencia entre los trabajadores como parte de los requerimientos de implementación de la NTC OHSAS 180001.

Al no ser identificado como un término impreciso, se pueden estar desarrollando actividades que poco tienen que ver con procesos reales de toma de conciencia. En este sentido, hablar de horas de capacitación y entrenamiento en toma de conciencia en seguridad en el trabajo sin ser contemplado como sistema válido, es invertir horas sin un objetivo claro, sin querer decir con esto que las actividades desarrolladas se estén ejecutando de manera errónea, lo que es evidente es que sin el desarrollo, ejecución y sustento más preciso no se podría hablar como un sistema de gestión de toma de conciencia en seguridad en el trabajo, dado que un verdadero sistema debe contar con una metodología de gestión, procesos planificados y de los que se constante su efectividad, actividades con alto impacto para no perder herramientas diferenciales y valiosas para la seguridad de las personas.

Si bien actualmente no se cuenta con toda la precisión técnica o académica al rededor del tema de toma de conciencia en salud y seguridad en el trabajo, sí existen en Colombia empresas que han desarrollado experiencias de abordaje de esta temática, y aunque no se cuentan con estadísticas al respecto, dado que se trata de uno de los requisitos de la NTC OHSAS 18001 y las empresas del país están orientadas a su implementación, podría pensarse que pueden ser muchas las que de una forma más o menos estructurada han abordado el tema. En este escenario la

precisión del término puede hacerse entonces, más que desde dilucidaciones científicas o académicas, desde la sistematización de experiencias como las que una empresa del sector de la industria metalmecánica ha venido adelantando desde hace 7 años.

4. Propósito y objetivos

4.1 Propósito

Aportar información que permita entender de una forma más clara y precisa el término toma de conciencia, aplicado al campo de la seguridad en el trabajo e identificar elementos o componentes de dicho constructo a partir de la revisión bibliográfica del tema y de la sistematización de la experiencia que una empresa del sector metalmecánico en Colombia, ha tenido en el abordaje de este tópico a través de un conjunto de actividades que buscan el fortalecimiento de la prevención de accidentes laborales en esta organización.

Sintetizar información sobre el tema de toma de conciencia en seguridad en el trabajo que permita establecer una aproximación conceptual y empírica básica, tomando en consideración que se sistematizó la experiencia de una única empresa, que contribuya a continuar profundizando en el estudio de este tema en el mediano o largo plazo a aquellos estudiantes, profesionales o investigadores interesados en este tópico.

4.2 Objetivos

Objetivo general

Sistematizar la experiencia que una empresa de la industria metalmecánica de servicios petroleros ha tenido con el abordaje del tema de toma de conciencia en seguridad en el trabajo.

Objetivos específicos:

- Describir cómo se entiende el término toma de conciencia en una empresa de la industria metalmecánica de servicios petroleros que ha tenido experiencia en el abordaje de esta temática como parte de sus actividades en seguridad industrial.

- Identificar el conjunto de actividades que se realizan en la empresa alrededor del tema de toma de conciencia en seguridad.

- Identificar los elementos o conceptos que se manejan alrededor de las actividades que se adelantan en la empresa con el propósito de fomentar la toma de conciencia en seguridad y analizar la relación que estos elementos tienen entre ellos y con el constructo de toma de conciencia.

-Brindar recomendaciones a la empresa que les permita mantener o mejorar las prácticas que han venido desarrollando para fomentar la toma de conciencia en seguridad.

5. Marco teórico

5.1. Conciencia

Según la Real Academia Española se define la conciencia desde 6 perspectivas diferentes, de las cuales se seleccionaron 2 acepciones por su importancia y pertinencia para esta investigación, en primera instancia se encuentra la definición que alude que conciencia es el “conocimiento claro y reflexivo de la realidad” y, en segunda instancia, la definición a través de la que se entiende que conciencia es el “conocimiento del bien y del mal que permite a la persona enjuiciar moralmente la realidad y los actos, especialmente los propios”; es decir que la conciencia se comprende mediante el juicio moral que adquiere toda persona ya sea por experiencias, aprendizajes y situaciones que producen sensaciones fuertes y terminan influyendo en la forma de actuar y pensar ante las diferentes situaciones cotidianas (Real Academia Española, 2017). Ahora bien, cuando se habla de generar decisiones positivas y negativas se observa un abordaje del término desde la perspectiva social y cultural de lo que en realidad se puede considerar bueno o malo en varias esferas de la cotidianidad como las sociales, económicas y religiosas.

No obstante, según Consuegra (2010) la conciencia está compuesta por elementos visibles para que varias personas puedan entender la información percibida como acciones conscientes, que a su vez deberá entrar en un proceso de conceptualización de la experiencia para que esta pueda ser constituida como un evento interiorizado que dé lugar a su fácil interpretación y ejecución; sin embargo, se expresa que la mente consciente no solo se remota a un tipo de bóveda que almacena sensaciones y percepciones si no que hace apreciaciones y/o análisis de las diferentes circunstancias, es por ello que a través de la conciencia se selecciona aquella

información que se considera importante como referente de acciones básicas del ser humano como apreciar, disfrutar, preocuparse, etc. (Consuegra, 2010).

Cuando se habla de conciencia desde la perspectiva fisiológica, se alude a cómo el sistema nervioso central interactúa con conexiones neuronales funcionales donde puede producir ciertas inferencias de la persona (individuo) y el entorno (ambiente externo) que le rodea, partiendo de principios fisiológicos que modulan la conducta consciente y la capacidad cognitiva adquirida. De otro lado, desde el punto de vista de la psicología cognitivo conductual la conciencia dirige determinados pensamientos abstractos que conllevan a generar acciones conscientes, siendo relevante que hecho que la conciencia puede variar de un individuo a otro y es modificable a partir de la percepción y memoria. Es así como se entiende que el contenido de la experiencia se logra guardar en la conciencia, producto de la suma de funciones mentales cognitivas y afectivas teniendo como resultado el concepto de conciencia de uno mismo y del mundo exterior (Organista, 2005).

Por su parte, el médico neurofisiólogo Rodolfo Llinás define la conciencia como procesos cognitivos nacidos de estados mentales del cerebro que permiten al ser humano crear formas gráficas (imágenes) y cognitivas sensorio-motoras para otorgar estructuras mentales que influyen en la autoconciencia del individuo, dicho de otro modo son todos los estímulos sensoriales que pueden ser captados por todos los mecanismos de almacenamiento y análisis de la información que le permitirá a la persona crear imágenes en la mente para comprender lo que está percibiendo en el cuerpo (Llinás, 2002).

La conciencia desde una perspectiva fenomenológica pasa por etapas fundamentales del desarrollo de toda persona, donde se genera un componente progresivo y cambiante con cierta temporalidad específica, que de igual forma al contener un estilo dinámico y activo va absorbiendo información, experiencias y conocimientos que van fortaleciendo y desarrollando la capacidad cognitiva del ser humano, para que finalmente la representación del estado de conciencia esté guiada por un estímulo del ambiente que a su vez crea activaciones en las cualidades visuales-auditivas que permiten crear simbolismos gráficos en el cerebro (Consuegra, 2010).

5.2. Toma de conciencia

De acuerdo con Pérez & Díaz (2014) el término la toma de conciencia está definido desde la perspectiva de ejecución de acciones cotidianas, prácticas y de experiencias adquiridas para que a partir de ella se reflexione sobre las conductas a realizar, al ser este un proceso de análisis donde el sujeto va construyendo esquemas mentales hasta el proceso de llegada de la concienciación para la identificación de obstáculos o problemas presentados en las tareas prácticas, siendo este un proceso externo para la solución de problemas que surgen habitualmente en los alcances de una actividad, por lo tanto la toma de conciencia exige necesariamente cambios conductuales y cognitivos en las personas para ejecutar de manera óptima y sin problemas los procesos internos los cuales son producto de la interacción con los objetos (Pérez & Díaz, 2014).

La toma de conciencia desde la psicología cognoscitiva, específicamente desde el pensamiento piagetiano, es que la misma se entiende como un proceso de reconstrucción que va desde lo externo (plano sensorio-motor) a lo interno del sujeto (plano cognitivo). Dicho de otro modo, son todos los elementos que un individuo puede descubrir o extraer de la interacción con

los objetos, la ejecución de acciones y la vivencia de situaciones y experiencias que le ayudan a la comprensión e interiorización de sus operaciones, ambiente y la interacción dada entre estos dos aspectos (Organista, 2005).

Inclusive, desde la perspectiva de Piaget, la toma de conciencia se ve como la transformación de una acción a un concepto que va encaminado hacia la conceptualización de esa vivencia, es decir es un proceso que inicia desde que la persona interactúa con los objetos, orientado por impulsos que lo llevan a generar alguna acción la cual será cuestionada de forma interna preguntándose si cumplió con su objetivo y dependiendo de esta reflexión y consecuencia la persona decidirá si desea incorporar ésta para su vida. Durante este proceso la persona debe transitar por diferentes ciclos, para que la toma de conciencia sea expresada en preguntas básicas que el individuo debe realizar frente a los escenarios habituales, entre ellas están el *¿por qué se hace esto o no?*, seguido del *¿cómo lo hice?* o *¿cómo lo hago?* que según Piaget después de culminar y responder esta última pregunta está en el punto de transición de volver lo inconsciente en consciente (Piaget, 1985).

Es así como se entiende que la toma de conciencia es un proceso a través del que el individuo logra la comprensión de sus acciones y pensamientos, comprensión que le permite a la persona explicar el cómo y porqué se presentan las diferentes situaciones (Organista, 2005). Por supuesto, que en la toma de conciencia se debe tomar como base las perspectivas donde el ser humano deberá generar conductas que le permitan alcanzar los objetivos propuestos y que del proceso de logro resultante produzca sensaciones de bienestar y éxito en el grupo de individuos, contando que para Piaget hay una fase fundamental en esta interacción persona-ambiente que es el procedimiento, es decir, Piaget se centra en que muchas veces el ser humano crea o inventa cosas nuevas pero no reconoce el procedimiento que se llevó para alcanzar el objetivo y solo

cuando la persona sepa y maneje el proceso intermedio que responda a la pregunta *¿cómo lo hizo?*, ese día se comprenderá que la persona tomó conciencia de algún evento. Es posible que la toma de conciencia en estas situaciones sea la combinación entre (conductas-pensamientos-procedimientos-recompensas) que terminará sólo cuando la persona logre realizar de manera eficaz y eficiente la ejecución de una tarea determinada (Taborda, 2010).

Algo semejante ocurre con el pensamiento cognoscitivo de la psicología desde el estructuralismo genético, desde el cual la conciencia es abordada considerando 3 aspectos importantes: el nivel de conciencia ya sea emocional o cognitivo, las características (procesos y/o resultados) que se pueden interiorizar fácilmente de una forma consciente y la interacción con otras funciones mentales que le permiten a la persona almacenar información de una forma veraz. Por ello, lo consciente está regido por la capacidad de ver reflejado en acciones y en conceptos visibles cada una de las situaciones cotidianas interiorizadas, volviendo este un proceso que el ser humano va adquiriendo a medida que su capacidad mental se lo va exigiendo para convivir en el medio, para esto la toma de conciencia tomaría como objetivo la reflexión y el conocimiento adquirido a partir de los procesos y resultados para enfatizarse en la adaptación funcional (Piaget, 1985).

Un ejemplo claro para entender de forma más fácil lo anteriormente dicho puede plasmarse en un ejemplo del contexto laboral, en el que las actividades de un operario dedicado a la fabricación de herramientas mediante procesos mecánicos, que a su vez haya alcanzado el nivel de experticia y práctica necesario para el desarrollo de un proceso bajo su responsabilidad, anteriormente debió adquirir unos conocimientos teóricos que después se transformaron en prácticos mejorando cada vez más sus procesos de fabricación hasta llegar al punto donde adquirió un nivel de conciencia en el que este trabajador puede explicar cómo lo hace, por qué lo

hace, cómo cambiarlo para hacerlo mejor y puede llegar a instruir a otros en este quehacer, volviéndolo el referente en la fabricación de herramientas, es por esto que la toma de conciencia no solo se basa en hacer las cosas por hacer, sino que debe desplazarse de un punto que no solo se base en el hacer si no que haya una interiorización de cómo hacerlo para recoger los resultados esperados y que puedan seguir repercutiendo en todas las situaciones cotidianas (Piaget, 1985).

Para Piaget la explicación más clara para fundamentar los procesos conscientes está centrada en dos aspectos esenciales: la utilidad funcional (adaptación) y los procedimientos estructurales (inteligencia práctica). La adaptación surge producto de la interacción entre la persona y el ambiente produciendo la conducta con fundamento sensorio motor, lo que se puede apreciar en tareas frecuentes o monótonas del mismo detalle y mismo compuesto con una automatización fácil y ligera, por ejemplo masticar, hablar, escribir; estos procedimientos se pueden modificar y/o adaptar o transformar según los resultados obtenidos para llegar al componente máximo de toma de conciencia donde la persona reflexiona sobre los resultados obtenidos y sobre su propia capacidad cognitiva (Piaget, 1985).

Por otro lado en la caracterización sociocultural que plantea Vygotsky al abordar el tema de toma de conciencia, se observa que la cultura orienta aspectos importantes para el desarrollo cognitivo de los individuos por medio de signos y símbolos que presentan interacciones con elementos expuestos en el mundo exterior como las (reglas, normas y políticas) logrando incorporar vivencias producto de las relaciones sociales/culturales con la capacidad propias del individuo; lo cual se va plasmando en la capacidad de análisis, reflexión y síntesis sobre toda acción que implique el procesamiento de la información de carácter social; en este sentido la toma de conciencia es un proceso eminentemente social (Organista, 2005).

Vale destacar que la toma de conciencia es asimilada a través de cierta expresión utilizada coloquialmente por los seres humanos cuando se “*dan cuenta de*”, frecuentemente utilizado en la corriente psicológica clínica como “*insight*”, para dar explicación a la teoría cognitiva y emocional que conlleva a que un individuo pueda pensar, comprender y reflexionar sobre sus propios pensamientos, emociones o situaciones vividas. Seguí (2012) define el “*darse cuenta de*”, cómo la forma cognitiva que se presenta frecuentemente en el ser humano de una respuesta ante un evento cotidiano permitiendo la comprensión y solución de este, por lo general produciendo cambios significativos en las conductas de las personas. (Seguí, 2012)

El proceso a través del que se da el proceso de “*darse cuenta de*” se surte mediante cuatro fases: a) Impase mental, que es cuando la persona siente que las situaciones no lo llevan a algo positivo, b) Reestructuración del problema, que se presenta cuando la persona genera diferentes formas de solución o modificación de situaciones complejas mediante la recuperación de la información interna almacenada en la memoria, c) Adquisición de la comprensión profunda que está inmersa en la capacidad de un análisis más completo de la situación compleja y de la comprensión total, la cual se produce al final del proceso de entendimiento al momento de aparecer la soluciones pertinentes del tema y debe ser descubierto por la propia persona (Seguí, 2012).

De acuerdo con Bergman (2015), en los últimos 20 años, la conciencia se ha venido estudiando por muchos expertos a partir de 3 características fundamentales, estas son:

- Unidad de la conciencia: Se refiere al como las experiencias, conocimientos y estímulos externos se concretan en el ser humano como un todo unificado, partiendo de la idea que un concepto es la parte integradora de todos los factores sensoriales que puede

desencadenar un objeto (olor, textura, forma y sabor), es decir toda la información que nos llega del exterior para construcción de un constructo.

- Subjetividad: Se refiere a lo que pueda pensar internamente cada persona sobre alguna cosa teniendo en cuenta lo que ha vivido, lo que siente y recuerda para terminar en un objeto integrado a partir de sí mismo.
- Predicción: Se refiere a la capacidad que posee el ser humano para anticiparse a las situaciones que le permitirán alcanzar unos objetivos, aun cuando esta no involucre la conciencia, relacionando esta última con respuestas reflejas de protección, amenaza o supervivencia. La capacidad predictiva se debe a la relación entre el sistema nervioso central con los estímulos externos captados que resultan en representaciones impulsadas por la percepción de estos elementos, definiendo esta interacción entre elementos objetivos externos, elementos subjetivos internos y la apreciación generada de sí mismos (Bergman 2015),

Finalmente la toma de conciencia se ha venido explicando por varias áreas de conocimiento, por ejemplo, la toma de conciencia en la teoría de sistemas se entienden como un proceso gradual donde la persona realiza un juicio acerca de sí mismo y de lo que percibe del mundo para modificar áreas de función ya sea familiar, laboral y social, esta definición se da bajo un esquema constructivista que permite al ser humano adquirir conciencia sobre la experiencias y conocimiento técnico de conductas que pueden ser analizadas y comprendidas para contribuir con el proceso de interiorización de información (Contreras, Ramírez & Cruz,2015).

Otro ejemplo claro es desde la perspectiva del deporte, donde la toma de conciencia consiste en el significado que se le atribuye a cada acción que ejecuta cada persona a la hora de relacionarse con el medio, teniendo un significado funcional importante para todos los esquemas surgidos de las actividades manuales o prácticas porque ayuda a la autorregulación de las acciones que aportan a la comprensión de las características que puede poseer la tarea (Del Valle, Mendoza, & Sánchez, 2007).

5.3. Toma de conciencia en seguridad industrial: *Safety Consciousness / Safety Awareness*

La toma de conciencia explicada desde el punto de vista de la seguridad o *safety consciousness* o *safety awareness*, como se conoce en el lenguaje anglosajón, tiene que ver con la conciencia que a nivel individual tienen los trabajadores sobre las oportunidades de mejora en términos de salud y seguridad en el trabajo y de su entorno (Barling, Loughlin, & Kelloway, 2002); es decir, la percepción que poseen los trabajadores de los riesgos y peligros que los rodean.

De la misma manera, la conciencia de la seguridad puede definirse como el pleno conocimiento que se tiene de los peligros y el estado de alerta con relación a éstos, en este caso es necesario aclarar que la conciencia juega un papel determinante con el perfil filogenético que tiene todo ser humano, dado que según la teoría evolucionista los estados de alerta se crean a partir de situaciones donde la persona cree que está bajo amenaza, es por esto que el cerebro asocia una función básica de supervivencia con un estado de análisis de interpretación debido a que cada vez los peligros existentes son menos visibles hasta que la persona empieza a realizar esfuerzos compresivos para encontrar la justificación de sus actos, es decir no es lo mismo que un individuo perciba una situación de peligro con una gran facilidad cuando está en un ambiente completamente inseguro y desconocido para él, a que esté realizando una rutina dentro de un

proceso conocido con un grupo de personas reconocidas. Es así como, desde esta perspectiva cuando un trabajador toma conciencia entiende la importancia y la consecuencia del peligro para crear sistemas de alerta y emitir comportamientos que le permitirán confrontar la situación con menos probabilidad de tener un caso de infortunio (International Association of Drilling Contractors - IADC, 2015).

Dentro de este marco se ha distinguido que el concepto de conciencia en seguridad indistintamente del autor que lo profese, se desarrolla a nivel cognitivo, como de comportamiento. Cognitivamente, significa estar en un estado en el que el individuo tiene activamente todas sus facultades mentales para brindar grados de seguridad cuando interacciona la actividad y el medio, sin dejar a un lado la segunda fase de este proceso donde un grupo de conductas conscientes fomentan la seguridad operacional. Partiendo de los supuestos anteriores a la conciencia en la seguridad se expresa comportamentalmente a través de la ejecución de actos o acciones que permiten generar respuestas de seguridad y protección ante un contexto de peligro, lo anterior regulado por la conexiones y procedimientos mentales que garantizaran la seguridad del trabajador en sus actividades diarias (Koster, 2011).

Como se ha señalado anteriormente, la conciencia de la seguridad va relacionada con la percepción y cognición de cada trabajador de manera individual y los comportamientos ejercidos en las medidas de seguridad relacionados con las funciones propias de cada cargo; y por ende, nace de la importancia de conocer temas referentes a situaciones que pueden perjudicar la vida de una persona teniendo en cuenta el conocimiento y comportamiento que se pueda emplear para prevenir o controlar eventos adversos, y cuya probabilidad de ocurrencia puede ser cada vez menor en los ambientes laborales (Koster, 2011).

Siguiendo con la definición de *safety consciousness* (conciencia en seguridad), se señala que por lo general, pero no siempre, el acto inseguro, puede ser una de las causas fundamentales que puede intervenir en un sistema de trabajo (IADC, 2015). Prácticas laborales como la utilización de una herramienta inadecuadamente o dejar un agujero abierto en pleno paso peatonal sin vigilancia, señalización o delimitación; denotarían o expresarían la carencia de conciencia de seguridad que puede tener un trabajador en su oficio hacia el medio y con el mismo.

De acuerdo con Cavassa (1996) en seguridad industrial los actos inseguros son una de las causas más frecuentes de accidentes de trabajo, siendo esta afirmación uno de los fundamentos por los que cada vez adquiere mayor importancia el estudio de los factores humanos en seguridad y por ende, el estudio del individuo, sus reacciones y sus comportamientos, entendiendo que no todos los individuos reaccionan igual al mismo estímulo y se verán influenciados por la personalidad del individuo y su medio. (Cavassa, 1996)

Es importante señalar que la conciencia de la seguridad individual de los trabajadores está asociada con las interpretaciones que puede tener el individuo sobre el clima organizacional y las interacciones que se establecen entre las personas en el medio de trabajo, debido a que cada trabajador adquiere un mínimo de conciencia cuando su grupo ya cuenta con una conciencia colectiva que ejerce una influencia a través de las presiones propias del clima de relaciones para la identificación y ejecución de procedimientos basado en principios de seguridad (Barling, Loughlin, & Kelloway, 2002).

No obstante, el trabajador se verá influenciado de manera colectiva por el comportamiento del grupo de trabajo (empresa), impulsado por su necesidad de buscar

beneficios y ascender dentro de la organización, fomentando una mayor interacción y toma de conciencia sobre el bienestar común (Cavassa, 1996). Esto enfocado de manera positiva podrá llevar a los individuos a prestar mayor atención a su seguridad, partiendo de esa necesidad de proyectarse dentro de la empresa.

Uno de los principios fundamentales del proceso de la toma de conciencia está asociado al aprendizaje y reconocimiento, dentro de la misma actividad que se encuentra desarrollando el trabajador, del peligro al que se encuentra expuesto, de la posibilidad de materialización de eventos adversos que se puedan gestar en él y que comprometan su condición física y/o su capacidad intelectual, como lo cita Chauchard (1956), “este reconocimiento del mundo y de nosotros mismos, tiene un papel, el de permitirnos efectuar acciones deliberadas, actos voluntarios, útiles al organismo, es decir, tiene un comportamiento consciente adaptado a las necesidades de la situación”. El autor indica que en la medida en que los individuos puedan actuar de manera inconsciente ante actividades generadas por el medio, que anteriormente requirieron procesos de planeación y cuestionamiento se puede llegar a pensar en una toma de conciencia (Chauchard, 1960).

De otro lado, se encuentra que el discurso y el reconocimiento es una medida clara del proceso de interiorización, de la toma de conciencia, el trabajador que es capaz de multiplicar y hablar de procedimientos y ejecución de actividades de manera segura, es un trabajador que ha interiorizado y ha tomado conciencia en términos de salud y seguridad en su quehacer diario, como lo formula López (2012), al indicar que “el análisis de las oraciones significativas debe necesariamente culminar en la formulación de proposiciones elementales”.

Del análisis de las distintas interpretaciones del concepto de conciencia de seguridad, se pueden distinguir una serie de elementos internos y externos al individuo que pueden tener una

relación directa o influencia sobre la toma de conciencia en seguridad, entendiéndose los internos como aquellos inherentes al individuo y externos como aquellos que se repercuten en el individuo como una respuesta ante el ambiente que lo rodea o la organización en la que desempeña sus actividades laborales. Como elementos internos se encuentran la percepción, actitud, motivación y atención plena ante el peligro / riesgo y el comportamiento, y como elementos externos estarían el clima de la seguridad, capacitación y competencias en seguridad en el trabajo y el liderazgo transformacional. A continuación, se describirán con más detalle los elementos antes señalados.

5.3.1. Percepción del riesgo / peligro

El concepto de percepción es definido como el conjunto total de impulsos que interactúan en un momento determinado y que condicionarán el proceso perceptible, siendo de esta manera posible que una misma situación sea concebida como amenazante por una persona y por otra no; o pudiendo ser apreciada de distinto modo por una mismo sujeto en dos momentos distintos, en este orden de ideas la percepción o la interpretación que tiene una persona sobre algún objeto y situación esta medida por factores internos y externos que posiblemente lo conllevan a responder de manera diferente en relación con otra persona (Español, 2001).

Para Garzón & Fiestas (2014), la percepción del riesgo puede entenderse como una evaluación individual de la probabilidad de que haya una consecuencia no deseada para la persona, grupo y trabajo, siendo una probabilidad subjetiva que la persona puede analizar como una característica negativa generadora de daño.

Por ende, es un proceso donde se puede encontrar que muchas veces el riesgo real no corresponde con el percibido, dándose situaciones donde se sobrestima el riesgo, esto es, que se

valore el riesgo por encima de lo que realmente es, como situaciones donde se infravalora éste, que repercutirán en una desestimación del riesgo, lo que generaría una falta de atención de los trabajadores al peligro y sus consecuencias o de la empresa al peligro generando mecanismos insuficientes de control (Español, 2001). Es por esto que la percepción del riesgo es un factor primordial en el ámbito laboral para comprender las prácticas de trabajo inseguras, partiendo asimismo que debido a la subjetividad en su evaluación, estas depende de factores en el que intervienen conocimientos previos, patrones culturales y factores del medio en que las personas realizan sus actividades laborales (González, 2015).

Para estudiar la percepción del riesgo es necesario ilustrarse en cuatro enfoques desde los que se puede abordar dicho concepto. Estos enfoques según González (2015) son el psicológico, psicosocial, sociológico y psicométrico.

De acuerdo con el citado autor González (2015), el primer enfoque llamado psicológico, se basa en la evaluación que realizará el individuo (trabajador) sobre la posibilidad de que se materialice un evento adverso y sus consecuencias. Dicho enfoque no toma en cuenta otros procesos típicos del ser humano como son las creencias y emociones, sino que resalta el establecimiento de una taxonomía de los riesgos y la identificación de las características que se relacionan con la percepción en la magnitud de éstos (González, 2015).

El segundo enfoque llamado psicosocial, está fuertemente relacionado con la actitud que tiene el trabajador frente a los peligros a los que está expuesto en función de sus valores y creencias, siendo estos en muchos casos inherentes a los aspectos socio demográficos en los que se ubica el individuo y que están íntimamente ligados a la percepción que sobre el riesgo tiene (González, 2015).

El tercer enfoque llamado sociológico, entiende que la percepción del riesgo es producto del estudio de los valores, creencias, actitudes, disposiciones sociales y culturales que tienen los trabajadores ante los factores de riesgo; y que por ende, es un proceso multidimensional en donde se valoran características como son, por ejemplo, la voluntariedad o no de la exposición al peligro o el potencial catastrófico de su materialización y que permiten valorar la aceptación o no del riesgo (González, 2015).

Un cuarto enfoque llamado psicométrico, que busca a través de técnicas de escalamiento cuantitativo, comprender la relación entre los diferentes atributos (creencias, actitud, etc.) y la estimación de la magnitud del riesgo percibido. Dicho enfoque busca identificar las características que influyen en la percepción del riesgo de los individuos, consintiendo que existen muchas características distintas a la probabilidad de daño que se materialice la situación adversa, y que pueden afectar los juicios individuales (Sjöberg, 2004). Éste enfoque se basa en:

- Desarrollar una lista de peligros para riesgosos eventos, tecnologías y prácticas, incluyendo un amplio dominio de los peligros potenciales.
- Desarrollar una serie de escalas psicométricas que reflejen las características de los riesgos que influyen en la percepción del riesgo y su respuesta ante diferentes peligros.
- Permitir la participación para evaluar la lista de ítems de cada una de las escalas.
- Utilizar métodos estadísticos multivariados para identificar e interpretar un conjunto de factores subyacentes que capturan la variación en la respuesta de los individuos y el grupo.

Es importante reconocer la percepción que los individuos tienen sobre los riesgos y cómo estos están asimismo íntimamente relacionados con los niveles de beneficios que se puedan optar

por realizar la actividad sujeto de ese riesgo y es por ello que muchas de las condiciones inseguras que a nivel laboral se presentan pueden ser fácilmente tolerables como contraprestación, por ejemplo, un beneficio económico o estatus social, consecuencia de esa actividad. Finalmente, es importante señalar que la percepción del riesgo también está sujeta al tiempo de materialización de las consecuencias una vez se ha materializado el evento adverso, entendiendo que el grado de percepción aumenta cuando las consecuencias son inmediatas como es el caso de los accidentes de trabajo y disminuye cuando requieren una exposición prolongada, caso de las enfermedades laborales (González, 2015).

5.3.2. Actitud hacia el riesgo / peligro.

Las actitudes pueden definirse como una especie de esquemas o patrones mentales desde los que el individuo percibe e interpreta el mundo. Estos patrones se configuran con elementos cognitivos y afectivos (conocimientos y sentimientos) que el individuo va incorporando a través de la experiencia a lo largo de su vida. Por ello, aunque sean relativamente estables, van variando con el tiempo ante las circunstancias de la realidad propia de una empresa, hay que tener en cuenta que las personas no cambian voluntariamente de actitudes, ya que no puede decidirse a cambiar una cosa de la que no son conscientes. Por definición, difícilmente alguien puede pensar que sus propias actitudes son equivocadas siendo que tiene que ser un observador quien juzgue tal cosa (Espluga, 1997).

Hablar de cambio de actitudes supone, en primer lugar, la existencia de personas con unas actitudes determinadas y, en segundo lugar, de otras personas que juzguen a aquellas como incorrectas (erróneas) o inadecuadas en relación a un criterio que consideran válido. Las actitudes erróneas en seguridad serán aquellas que favorezcan una predisposición a arriesgarse, mientras que las actitudes correctas serán aquellas favorables a la seguridad, es decir, a no correr

riesgos. Se presupone que las actitudes favorables a la seguridad serán aquellas que predisponen a comprender la existencia de unos riesgos, así como a comportarse de manera adecuada a unos procedimientos preventivos para evitarlos. Estos procedimientos se habrán establecido después de haber identificado, estimado y evaluado unos riesgos mediante unos criterios científico-técnicos (Espluga, 1997).

5.3.3. Motivación.

La motivación puede conceptualizarse como el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona según la Real Academia Española (2017). Teniendo claro que este término también es subjetivo, por cuanto depende de cada persona generar internamente factores motivantes para alcanzar algún fin.

Como complemento, desde la disciplina de la psicología se puede decir que la motivación es un aspecto intrínseco del ser, el cual está basado en el interés del individuo, quien se motiva cuando recibe un beneficio, tiene un objetivo y/o alcanza una meta. Ahora bien, la motivación dentro del ámbito laboral podría ser definida como el proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos deseados, dicho de otra manera es el impulso que guía al individuo para el alcance de metas y logros propuestos (Correa, 2017, citando a Maslow, 1992).

Si bien es cierto que la motivación está presente en todas las actividades cotidianas, actuando como una fuerza que moviliza el comportamiento humano y un elemento que cobra una especial importancia en el lugar de trabajo, considerando el tiempo en la vida diaria del trabajador que las actividades laborales ocupan, y es por ello que dichas actividades deben ser

motivadoras para que no se tornen en una actividad alienante y opresiva, sino en un medio para alcanzar la satisfacción (Schadeck, 2015).

Por otra parte, la motivación laboral depende de factores internos (afiliación, logro y poder) y de factores externos (supervisión grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción), con el fin de mantener el compromiso suficiente del trabajador para con la organización en el cumplimiento de las metas y objetivos planteados y al mismo tiempo, cumplir con las expectativas y aspiraciones del individuo (Correa, 2017).

Los factores internos o intrínsecos al individuo forman parte de la satisfacción de las necesidades personales de éste, mientras que los factores externos, dependen del nivel de relevancia que le dé el trabajador en función de las expectativas que tenga de éstos, ejemplo de ello podría ser las expectativas salariales que puede tener el trabajador por su desempeño, priorizando sobre la necesidad de ascender en cargo dentro de la organización (Correa, 2017).

En conclusión, las motivaciones del trabajador estarán vinculadas con la capacidad del trabajador de activar y dirigir su comportamiento en el desempeño de sus actividades laborales a partir de sus necesidades particulares, pudiendo incrementar o disminuir en función del nivel de satisfacción que se tenga de éstas.

Esto se traduce en el ámbito laboral, en la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a sus usuarios, pudiendo éste representarse como un conjunto de oportunidades y limitaciones que incidirán en las motivaciones del trabajador, y por consecuencia, en caso de existir armonía, en una mejor correlación tarea-trabajador lo que en un principio incidirá positivamente en la disminución de accidentes (Cavassa, 1996).

5.3.4. Atención plena ante el peligro / riesgo.

La atención inicia cuando el individuo entra en el proceso de absorber energéticamente toda la información percibida por los sentidos para empezar a crear cierta fijación detallada sobre algo considerablemente importante. En la práctica, se percibe que cada vez que la persona deba enfocar su atención en algo monótono empieza adquirir habilidades para enfocar su vigilancia en dos o tres cosas más dándole la destreza de hacer más de una cosa al mismo tiempo, gracias al desarrollo de rutinas y automatización de procesos; esto se asocia con la teoría de la capacidad de Barnyard que se define con preguntas cruciales como: ¿cuál es el nivel de atención que puede alcanzar una persona sobre un tiempo determinado? y, ¿qué factores podrían intervenir en la atención dependiendo de lo motivado y estimulado que este?. Queriendo decir que una persona puede dejar pasar cosas o puede retenerlas dependiendo lo que él considere relevante en un momento o circunstancia particular, volviéndose una atención selectiva frecuentemente utilizada en la interacción persona-ambiente (Fuenmayor & Villasmil, 2008).

La atención plena, concepto aplicado en el ámbito de la seguridad, tiene que ver con planificar las acciones antes de realizarlas, y para ello desarrollar la capacidad de poder concentrarse en los peligros del entorno y la tarea, a fin de evitar la materialización de accidentes, pero es importante aclarar que el trabajador para poder planificar y enfocar su concentración en algo debe generar algún precedente interno, por ejemplo, en muchas ocasiones en actividades laborales el trabajador a medida que va adquiriendo experiencia puede ir perdiendo sensibilidad o va adquiriendo procesos de mejora para su seguridad, pero todo dependerá de cada individuo que técnica o metodología va adquirir o va a desechar a la hora de ejecutar cada acción (Badcock, 2015).

5.3.5. Clima en seguridad.

La noción de clima en seguridad ha sido definida como la manifestación psíquica de la cultura de seguridad, representando la percepción de los trabajadores de cómo la seguridad es tratada por la organización, lo que sugeriría que el clima en la seguridad representaría un sub-clima organizacional caracterizado por la percepción de los empleados sobre las prácticas de seguridad en la organización (Wills, Watson & Biggs, 2009). Se ha constatado que la falta de una comunicación abierta en materia de seguridad, la escasez de recompensas por la comunicación de los riesgos laborales y otras características negativas del clima contribuye a incrementar la frecuencia de los accidentes y lesiones relacionadas con el trabajo (Zohar & Luria, 2003). Por ende, el clima organizacional propondría que los empleados tomen decisiones con respecto al nivel aceptado de seguridad requerido de su propio comportamiento laboral Verone (citado por Wills et al., 2009), pudiendo servirse de éste para generar una marco de referencia que permita a los señalados empleados desarrollar un sentido de la seguridad que pueda medirse en el lugar de trabajo y adaptar con ello sus comportamientos normales a comportamiento seguros dentro de la organización (Shen, Tuuli, Xia, Koh, & Rowlinson, 2015).

Por ende, el clima en seguridad como se ha señalado incluiría las percepciones en seguridad que los individuos adquieren dentro de la organización (incluyendo las percepciones sobre políticas, procedimientos y prácticas) que servirían como marco de referencia para guiar y dirigir comportamientos adaptativos enfocados en la seguridad durante la realización de sus actividades (Shen et al., 2015) y que pueden ser considerados como una medida temporal de cultura de seguridad, que enfatiza las actitudes, valores y percepciones sobre la seguridad en un momento temporal determinado (Cheyne citado por Tomás & Oliver, 2005).

5.3.6. Comportamiento en seguridad.

Antes de entrar en consideración del tema específico de comportamiento aplicado a la seguridad se definirá el término comportamiento desde la psicología conductual (condicionamiento operante propuesto Skinner), como un proceso donde el individuo ejerce juicios y controles de respuestas observables cuando entra en interacción con el ambiente, por medio de ayudas positivas para mejorar la adaptabilidad del individuo en un sistema. Entendiéndose que las ayudas positivas se ven como refuerzos que puede definir probabilidades futuras de ocurrencia de un mismo evento, por ejemplo un trabajador recibe mensualmente un refuerzo positivo (salario) por la ejecución de acciones de una determinada labor, volviéndola a repetir el mes siguiente por el bienestar y confort que le acarrea esta acción, ahora bien estos refuerzos pueden ser tanto positivos como negativos pero finalmente han generado aprendizajes significativos para las personas en todas sus áreas funcionales de la vida como en el estudio, trabajo, economía y sociedad (Skinner,2012).

En términos generales el comportamiento es el patrón de actuaciones visibles u observables de los individuos (Saz, 2006). En psicología la corriente que se focaliza en el estudio del comportamiento es el conductismo, centrándose en el estudio de la conducta manifiesta; es decir la conducta observable y medible de forma directa; con el propósito de describirla, explicarla, predecirla y controlarla (Saz, 2006).

El conductismo, con base en los trabajos de J.B. Watson y B.F. Skinner, ha llegado a explicar la conducta a través de la presencia de estímulos que anteceden al comportamiento, los cuales pueden desencadenar las acciones de los individuos; siendo que dichas acciones pueden reiterarse o extinguirse en el tiempo debido a las consecuencias que las siguen (Worchel & Shebilske, 1998). Posteriormente, los avances en psicología cognitiva, han permitido

complementar el entendimiento del comportamiento en función no sólo de estímulos y consecuencias, sino también a partir de procesos psicológicos como la percepción, el juicio, la toma de decisiones, la motivación, entre otros, dando paso a los modelos cognitivo – conductuales del comportamiento humano (Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez, & Domínguez, 2004).

Es así como, se explica que el comportamiento de los individuos se genera en función de aspectos diversos como las necesidades y características personales, la percepción, los pensamientos, las experiencias, la formación, y la motivación, y las condiciones del entorno o medio externo al sujeto (Cavassa, 1996).

El comportamiento laboral alude a todas las conductas directamente observables que se dan en los contextos de trabajo, las cuales pueden ser analizadas de forma individual o colectiva (Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez, & Domínguez, 2004).

Para Meliá (2007), una forma de explicar el comportamiento seguro es el modelo tri-condicional de la conducta segura la cual debe cumplir tres condiciones fundamentales, la primera es que todo trabajador “debe poder trabajar seguro”, la segunda, que “deba saber trabajar seguro” y la tercera, que “deberá querer trabajar seguro”; cuando se refiere al poder trabajar seguro es que las herramientas, maquinaria industrial, espacios de trabajo, materiales y ambientes sean lo más saludables y seguros que se puedan, igualmente cuando se habla de “saber trabajar seguro”, se refiere a que todos los trabajadores requieren formación y educación en seguridad en el trabajo para que estén en las capacidad de identificar los riesgos, saber cómo abordar los riesgos, actuar en caso que se materialice cualquier tipo de evento, por último el

trabajador debe querer trabajar o estar motivado para ejecutar la acción adecuada y suficiente (Meliá, 2007)

Los programas de seguridad basados en comportamientos pueden verse como históricamente recientes en la gestión de prevención de accidentes en áreas de seguridad; sin embargo, los resultados satisfactorios en su objetivo, los ha convertido en una forma exitosa para la gestión de seguridad en el trabajo y se ha incrementado notablemente su práctica a nivel mundial. Estos modelos aportan a un sistema integral de control de accidentes, enfocando su gestión en el comportamiento de los trabajadores, sus planteamientos se sustentan en el argumento que el comportamiento humano es el que hace un sistema seguro o inseguro, ya que aunque se cuente con sistemas automáticos de operación el control y la supervisión (Montero, 2011).

La metodología de seguridad basada en el comportamiento indica que toda conducta es un proceso adaptativo que persigue consecuencias que, de ser positivas, tienden a incrementar su accionar, es decir cuando se realiza una conducta y esta tiene una consecuencia positiva la persona realizara de nuevo esa conducta (Meliá, 2007).

De otro lado, el comportamiento reacciona a la situación que la precede y que se materializa en torno al individuo o el grupo de personas al que pertenece. A manera individual, estará íntimamente relacionado con el entorno, las necesidades personales, las características genéticas y la formación del sujeto (Cavassa, 1996).

De acuerdo con Feyer, Williamson & Cairns (1997), cuando se habla de factores humanos en accidentes de trabajo, se refiere a esas características de la conducta que pueden presentarse ante determinada situación con una consecuencia negativa para la persona que lo está

ejecutando, si bien es cierto este tema se ha venido trabajando a lo largo de la historia como se comprobó en los resultados de un estudio sobre los accidentes de trabajo Australiano en 1980, donde en un periodo de tres años la causa más relevante fueron los rasgos conductuales y cognitivos en las actividades laborales, aunque en principio se consideraba como una forma natural que siempre debe estar presente en las actividades laborales porque siempre que se trabaje con recurso humano el error humano era la condición aceptable y la justificación perfecta para los accidentes de trabajo. Sin embargo, después de este estudio se generaron teorías y explicaciones científicas sobre el origen de las características que conllevan a un accidente de trabajo. Por ejemplo en el modelo de conducta en accidente de trabajo toma dos estados, el primero son los factores concurrentes y el segundo son las secuencias de los acontecimientos que interactúan en la misma línea de tiempo e influyen en el comportamiento de los trabajadores, es decir es la combinación de los elementos básicos de supervivencia (sueño, alimento, etc...) con situaciones laborales (salario y nivel de educación) (Feyer, Williamson & Cairns, 1997).

La naturaleza del error humano, como expresión de la conducta humana, es explicado desde la perspectiva natural que habitualmente transita el ser humano a lo largo de su vida, cuando se es un niño las creencias y enseñanzas de las figura de apego principales abren el sendero por donde la persona puede pasar y vivir bien, eso sin contar los rasgos culturales y tradiciones presentados como procedimientos estrictamente eficaces transmitidos por generación y generación, esto tomado con una explicación evolucionista se puede ver como formas de conservación y supervivencia en el medio, si bien es cierto el error también puede verse incluido en estos recursos familiares ya que en ocasiones las mismas familias desean que su legado perdure muchos años, citando como ejemplo cuando en una familia donde el abuelo fue maestro de construcción, el papá fue maestro de construcción y posiblemente el hijo esté ya encaminado

a ser maestro de construcción, siendo posible que este último haya asumido esa carrera en función lo que percibe como el negocio familiar sino que también asuma la manera de realizar las operaciones, procedimiento e incluso utilizar las herramientas para cumplir su trabajo de la manera como le fue enseñado por generaciones pasadas, encontrando situaciones donde el trabajador prefiere arriesgarse y exponer su vida para realizar su labor por el simple hecho que su padre le enseñó que esa era la mejor forma y que ese procedimiento le ha dado fruto a su familia los últimos 10 años, es decir que esta metodología de error está dada por la capacidad de exposición al peligro que puede tener una persona a la hora de desafiar su conocimiento, aprendizaje y experiencia en comparación con situaciones donde amerite condiciones y situaciones seguras. Un ejemplo más claro es la del hijo del maestro dado que él se empeña a realizar una tarea eléctrica sin ningún elemento de protección personal porque piensa que tocando los cables con las manos puede sentir que parte del cable podría estar dañado, esta situación a simple vista es muy irresponsable pero se observa cómo la teoría del error (entendida como patrón comportamental socialmente aprendido y valorado) se ve acompañada del egocentrismo del muchacho porque así fue inculcado los estilos de enseñanza para realizar esta labor. (Feyer et al., 1997).

Parece que el error siempre va estar presente en cada acción del ser humano, pero se espera una evolución de los conocimientos de cada actividad laboral para que se puedan prevenir o al menos que se puedan disminuir algunas consecuencias adversas, sin lugar a dudas el error no se puede ver como un elemento independiente sino que debe ser interrelacionado para que sea aplicado (Feyer et al., 1997).

El entendimiento del error humano también se puede entenderse desde una perspectiva fisiológica, donde distintos órganos deben funcionar y dar respuestas de alertas o juicios

razonables y lógicos para que la persona pueda reaccionar de una forma óptima, siendo que fallos en dicho funcionamiento puede dar cabida al error. Otra clase de error está centrada en las capacidades y destrezas conductuales de cada persona dado que el saber ayuda a generar procedimientos sin exigencia mental o cuidado, es decir, se forma una habituación conductual donde la persona no debe emplear mayor esfuerzo para ejecutar determinada acción. En conclusión, se puede decir que todos los aspectos causales de los errores se deben a una interacción entre el funcionamiento fisiológico, las habilidades y capacidades humanas, las condiciones del medio y las situaciones laborales para que se consuma el error como tal, y por esta razón hay que resulta relevante abordar a individuos y organizaciones para evaluar qué aspectos pueden fortalecerse en pro de una cultura de toma de conciencia en seguridad laboral (Feyer et al., 1997).

De acuerdo con Asfahl (2000), el comportamiento del trabajador es el determinante más importante de su seguridad, pero el comportamiento, por sí solo, no puede hacer inequívoco a un trabajo seguro, por lo que siempre se deben considerar las condiciones en las que el trabajador actúa, los controles sobre dichas condiciones y los resultados o consecuencias de las actuaciones de los trabajadores (Asfahl, 2000).

5.3.7. Capacitación y competencia.

Para poder interpretar el término competencia, es posible acudir a términos técnicos referentes a las nuevas exigencias de las normas que controlan los sistemas integrados de gestión, como es descrito en las normas ISO 9000(2015), en donde define la competencia como la “capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr resultados previstos, y competencia” (como concepto fundamental). De acuerdo con esta norma, “un sistema de gestión es más efectivo cuando los empleados entienden y aplican las habilidades, capacitación,

educación y experiencia necesaria para desempeñar sus roles y responsabilidades. Es responsabilidad de la alta dirección proporcionar las oportunidades a las personas para desarrollar estas competencias necesarias” (ISO 9000:2015 Sistemas de gestión de la calidad, Fundamentos y Vocabulario), esto genera y determina un mapa de ruta para el desarrollo de los programas de formación y capacitación por parte de la organización, en primera instancia muestra que las necesidades de capacitación serán determinadas por el mismo sistema, una vez identifique sus propios peligros y riesgos independientemente del área o proceso, es el mismo sistema apalancado por sus integrantes (empleados, colaboradores, partes interesadas, etc.), quienes determinarán las necesidades de capacitación que particularmente se requieren para alcanzar todos y cada uno de los objetivos, la alta dirección, la gerencia, la figura con mayor poder al interior de la organización jerárquicamente hablando, será quien apoye esta gestión y quien determine el seguimiento y la rendición de cuentas para las metas cumplidas y el desempeño del personal.

Se debe por tanto asegurar que el grado en que las personas aplican sus habilidades, capacitación, educación y experiencia en sus funciones, favorece la eficacia del sistema de gestión en términos de identificación y prevención del peligro, hablando de cualquier tipo de peligro. (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2015).

Como lo indica el Departamento Nacional de Planeación en el documento “SO-L05 Lineamiento para el plan de formación, capacitación y comunicación en SST”, la capacitación y formación general y tradicionalmente como una actividad que se realiza para perfeccionar el conocimiento de los colaboradores a través de procesos estructurados en busca del cumplimiento de los objetivos; sin embargo el alcance de la capacitación y formación debe ir mucho más allá del simple y puro perfeccionamiento de un conocimiento, ya que la gestión y administración

adecuada de la capacitación y formación deben ser los activos más valiosos de la empresa y ante un mundo globalizado, cambiante y exigente, este capital humano tendrá el poder de permanecer seguro y sano, crecer, ser competitivo y aportar al país (Departamento Nacional de Planeación, 2016).

Según el DNP (Departamento Nacional de Planeación) y el documento SO-L05 anteriormente citado la capacitación y formación en las empresas debe estar enfocado al fortalecimiento y desarrollo de todas y cada una de las competencias laborales, así como los conocimientos de los aspectos en salud y seguridad en el trabajo que contribuyan a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, permitiendo que los colaboradores mejoren su desempeño, expandan sus capacidades, experimenten nuevas formas de pensamiento para lograr objetivos individuales y de equipo incrementando el nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios, valores, objetivos y metas de la empresa (Departamento Nacional de Planeación, 2016).

En el (DECRETO N° 1567 DE 1998) indica que los principios rectores de la capacitación y formación en las empresas:

- Complementariedad: La capacitación debe ser coincidente como un proceso complementario a la planeación por lo cual debe contar con objetivos en función de los propósitos organizacionales.
- Integralidad: La capacitación y formación debe contribuir al desarrollo esencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje de equipo y el aprendizaje organizacional.

- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser en respuesta a diagnósticos de necesidades previamente identificadas.
- **Participación:** Todos los procesos de la gestión de la capacitación y formación deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** El programa de capacitación y formación debe responder a los intereses y políticas de la organización
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación y formación se impartirá privilegiando la práctica y analizando hechos concretos de la organización
- **Continuidad:** Especialmente en aquellas actividades de capacitación y formación que están encaminados a producir cambios de actitud.

Según esto, hay que tener en cuenta e interpretarlo aclarando que la polivalencia de algunos puestos de trabajo requiere un rigor mayor para su análisis y descripción de necesidades de capacitación en términos de peligro y riesgo (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1998).

De acuerdo con la norma ISO 10018 de gestión de la calidad, directrices para la participación activa y la competencia del personal, “la aplicación continuada de la competencia puede verse afectada por el entorno de trabajo en todas sus variaciones, presiones, relaciones y conflictos que pueden afectar la actitud y al compromiso de aplicar los conocimientos y habilidades pertinentes”.

Esta norma también indica que es fundamental realizar un seguimiento, evaluar cómo se ponen en práctica los conocimientos y las competencias en el trabajo y en el día a día y el grado en que permiten cumplir los objetivos de la actividad, la evaluación periódica de la competencia

deberá contemplar, además de los conocimientos específicos para desarrollar las actividades asignadas, el alineamiento a las estrategias, procesos, procedimientos, actos seguros, políticas, etc., y el aporte de quien desempeña la tarea dentro de la organización (Icontec & Consejo Colombiano de Seguridad, 2005).

5.3.8. Liderazgo transformacional

La conciencia en seguridad debe estar presente en cada una de las actividades de la población laboral, es decir no se debe limitar a que solo los trabajadores que estén expuestos a situaciones peligrosas sean las personas que deben tener un nivel de conciencia en seguridad, debiendo ser inculcada e implementada por todo el personal que esté en puestos operativos y administrativos como cargos de supervisión y la alta dirección, siendo asimismo éstos, ejemplos en seguridad para su personal, dado a que en cada sistema de trabajo es importante que cada dirigente plantee las pautas o guías eficientes en seguridad, que oriente a que el personal a su cargo las persiga y las interiorice como una cultura organizacional de cuidado (IADC, 2015).

En este sentido los supervisores y la alta directiva deben desarrollar habilidades y responsabilidades que den respuesta a las necesidades que pueden surgir en todos los departamentos, áreas, procesos y actividades laborales. Por una parte, la conciencia en seguridad y la buena cultura en seguridad son dos aspectos que deben ir de la mano con el liderazgo para que su metodología (de liderazgo) no se quede como actividades aisladas sino que alcance tener un sentido continuo en sí mismos y en su personal a cargo. Asimismo el personal dirigente deberán estar consciente de la importancia de su propia atribución en la seguridad de sus organización a través de la cultura que su liderazgo promueva y las decisiones que tomen cuando se trate de salvaguardar y promover la seguridad de sus trabajadores (Redmill, 2007). Una de las

maneras más viables para que esto se dé en la prácticas es mediante la existencia de líderes transformacionales que influyan sobre los individuos (trabajadores), animándonos a pensar en su seguridad y aumentando con esto la conciencia de la seguridad en toda la población laboral de la organización (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002).

En este sentido para Barling, Loughlin & Kelloway (2002), cuando se habla de liderazgo transformacional lo precisamos a partir de 4 elementos trascendentales como son: la influencia idealizada, la motivación racional, la estimulación intelectual y las consideraciones individuales que un líder puede ejercer sobre sus subordinados. Dichos elementos afectan las actitudes críticas de estos, repercutiendo en los resultados relacionados con el trabajo. El liderazgo transformacional afecta la confianza del individuo en la gerencia y su compromiso con la organización; permitiendo predecir el desempeño de los individuos sujetos al liderazgo pese a las características personales de cada uno.

En consecuencia, Barling, Loughlin & Kelloway (2002) plantean que las organizaciones con líderes más activos en sus roles y enfocados a la seguridad de sus trabajadores presentan estadísticas menos afectadas por accidentes en el trabajo. Los líderes deben encaminarse a ser roles/ modelos de sus subordinados, priorizando lo seguro sobre lo expedito en muchas ocasiones. La influencia idealizada le permite a los líderes cambiar de un enfoque encaminado a los resultados y a las presiones de la productividad, a un enfoque encaminado a la seguridad de los trabajadores, siendo importante que los líderes aprendan a desafiar a sus dependientes, a priorizar el bien común sobre sus metas personales convenciéndolos a través de historias y símbolos de que se pueden alcanzar metas a priori consideradas como inalcanzables por éstos (motivación racional) (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002).

Por otra parte, a través de la estimulación individual los líderes desafiarían a sus seguidores a proyectos de larga duración en seguridad y salud, motivándolos de maneras novedosas a que mejoren en estos aspectos, enfocándose entre otras cosas mediante el intercambio de información en seguridad y riesgos en el trabajo. Por último, los líderes demuestran sus consideraciones individuales a través de la relación supervisor-subordinado y, su preocupación a la salvaguarda de la seguridad de estos últimos y no conformándose con el mero hecho de cumplir las mínimas normas de seguridad (Barling, Loughlin & Kelloway, 2002).

5.4. Toma de conciencia y autocuidado.

Como se planteaba en secciones anteriores, la conciencia y la toma de conciencia han sido términos estudiados por muchas disciplinas y autores tratando de analizar comportamientos humanos inexplicables a simple vista, por ello se plantea desde diferentes perspectivas conceptuales cómo estos términos pueden ser entendidos desde diferentes campos del saber, como la psicología, neurología y ciencias sociales han tratado de generar paradigmas y metodologías de investigación centradas en el universo del hombre, en su mente y su conciencia.

Ahora bien, de acuerdo con Yanez & Duque (2015), estos términos se pueden tomar como factores que están relacionados con los accidentes laborales, toda vez que se ha comprobado en muchas situaciones de accidentes laborales la existencia de componentes cognitivo y conductual de cada persona como aspectos intervinientes en el entendimiento y reflexión de un trabajador sobre una situación de trabajo y en la toma de decisiones de actos seguros e inseguros, por lo que relevante precisar es qué factores pueden estar relacionados con el cuidado y prevención de eventos adversos en ambientes de trabajo (Yanez & Duque, 2015).

Entre las primeras particularidades humanas al hablar de condiciones humanas relacionadas con la seguridad se encuentra el término de autocuidado dado a que esta representación se ha venido trabajando en el sector profesional y empresarial como metodología de prevención en actividades laborales ya sea desde el *marketing* o de la seguridad y salud en el trabajo, siendo desde esta última perspectiva caracterizada por procedimientos y formas exclusivas de cada persona y organización para generar un estado de salud sano y próspero a corto, mediano y a largo plazo, mediante elementos humanos, técnicos y organizacionales que deban tener lazos interaccionales coherentes con las condiciones actuales, puesto que muchas empresas han realizado modificaciones estructurales para poderse mantener en el mercado y entre ellas están los escenarios laborales en los que las personas se les disminuye medios dignos de trabajo por opciones más esclavistas a un sistema capitalista, dicho de otra manera las empresas están acabando con formas de contratación y ejecución de actividades para quitarse responsabilidades referentes a la persona, por ejemplo el contrato a término indefinido por el contrato de prestación de servicios, o cerramiento de actividades propias de la empresa por servicios contratados para reemplazar esta labor y finalmente se puede decir que los procedimientos de selección de personal están encaminados a tener responsabilidades indirectas que permitirán que el trabajador sea independiente y responsables de sus actos y condiciones profesionales (Hernández, 2015).

El autocuidado es un conjunto de experiencias, conocimientos y estrategias que emplea toda persona o grupo para salvaguardar su salud individual y colectiva. Dando respuesta a la condición básica humana de conservación para fortalecer la salud y prevenir enfermedades. Ahora bien es importante identificar en que situaciones refleja esta condición para identificar qué persona o grupo está interiorizando características de cuidado en su forma de vida, siendo

ejemplo de esto, la alimentación, relaciones sociales, actividad física, chequeos fisiológicos/médico, toma de decisiones, vida familiar y laboral. Son peculiaridades que puede concebir en un país, empresa y trabajador, si lo comparamos con nuestro sistema colombiano se observa políticas y legislación de obligatorio cumplimiento originadas por convenios internacionales para generar cultura de promoción y cuidado en cada región que después será permeado a las empresas y finalmente a las personas -sus familias (Tobón, 2006).

De acuerdo con Tobón (2006), esta estrategia del fomento del cuidado propio para las empresas puede ser un recurso satisfactorio para construir personas responsables de sus propios pensamientos y conductas que permitan tener una mejor eficacia y eficiencia en sus procesos laborales, pero para alcanzarlo las empresas deben conocer 6 principios básicos para que el autocuidado evolucione en sus ambientes de trabajo:

- a. El autocuidado es una conducta que permite a la persona ser sujeto de sus propias gestiones volviéndose un proceso voluntario de dependencia de sí misma para lograr sus objetivos.
- b. Es una acción que implica un compromiso particular y está atado a las prácticas o experiencias vividas.
- c. Está apoyado por un sistema general con reconocimiento social.
- d. Tiene un rol o una función social específica porque se requiere un conocimiento extra y comprensión puntual para interactuar con otros grupos o personas.
- e. Cuando se desarrollan actividades de autocuidado cuyos objetivos sean de prevenir y proteger la salud, los trabajadores lo siguen porque esperan una mejoría de su salud.
- f. Finalmente para que el autocuidado se desarrolle se requiere que la persona o grupo este en una búsqueda permanente de crecimiento personal-profesional teniendo en cuenta

otros factores como el **auto concepto** expresado como el conjunto de creencias de sí mismo que va ligado con estados mentales de percepción imagen corporal y capacidades y habilidades para el alcance de metas individuales; el **autocontrol**, que es la capacidad de manejar impulsos en pro del bienestar propio y salud colectiva; el **autoestima**, que son los sentimientos y valoración que tiene las personas sobre si mismas expresadas en lenguaje verbal y no verbal ; la **auto aceptación**, que es conocer sus fortalezas y debilidades para mejorarlas constructivamente y; la **resiliencia**, que es la capacidad se sobreponerse de circunstancias catalogadas como difíciles (Tobón, 2006).

El autocuidado es importante en los ambientes laborales dado a que orienta a los trabajadores en la selección de formas seguras de trabajo no sin antes tener pleno conocimiento de factores de riesgo que pueden interrumpir en las condiciones normales de la empresa, al cumplir este rol importante en las políticas de prevención y seguridad contribuye con un estímulo extra de cuidado aparte de las condiciones existentes porque está estimulando rasgos culturales en las personas que les permite potenciar capacidades y habilidades de liderazgo y trabajo en grupo con el fin de diseñar procesos apremiantes para sí mismos y otros integrantes de la estructura (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional-FISO, 2015).

Es así que el autocuidado ayuda a los trabajadores en la generación de controles y restricciones sobre su salud y además compone conocimientos integrales en todas sus esferas cotidianas permitiéndoles tomar decisiones preventivas y correctivas sobre sus actividades para mitigar el grado de accidentalidad, incapacidad o enfermedad laboral (Hernández, 2015).

Es fundamental la orientación en estilos de vida saludable y creación de hábitos cognitivos y conductuales porque es un estado que involucra un desarrollo personal: emocional,

intelectual y físico; es decir un proceso integral donde cada trabajador, organización o estado debe practicar constantemente para crear medidas que contribuyan en el fomento de entornos de trabajo sanos y seguros determinados por la participación y posicionamiento de todos los elementos de un sistema (Hernández, 2015).

6. Método

6.1 Tipo de investigación

La presente investigación es cualitativa de tipo descriptivo, a través de la que se busca realiza la sistematización de la experiencia que una empresa de la industria metalmeccánica en Colombia ha tenido alrededor del tema de toma de conciencia en seguridad en el trabajo.

La sistematización, es una metodología de trabajo investigativo que tiene sus orígenes en el campo educativo, y se define como un proceso de recuperación, tematización y apropiación de una práctica determinada, que al relacionar sistémicamente sus componentes teórico-prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentido, fundamentos, lógicas y aspectos problemáticos que presenta la experiencia, con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de prácticas (Botero, 2001); pudiendo clasificarse en sistematización de la información o sistematización de la experiencia, siendo la que para efectos de este trabajo de grado importante, la sistematización de la experiencia.

Si bien el presente estudio atañe a una sistematización de la experiencia, es necesario definir la sistematización de la información a los fines de no confundir ambos conceptos. La sistematización de la información hace referencia al ordenamiento y clasificación de datos e informaciones, estructurando de manera precisa categorías, relaciones, posibilitando la constitución de datos organizados, etc.; siendo en lo que se refiere a la sistematización de la experiencia una visión de las experiencias como procesos complejos en los que intervienen diferentes actores, que se realizan en un contexto económico – social determinado y en un momento institucional del cual se hace parte (Jara, 2001).

La sistematización pone su énfasis en el desarrollo y descripción de los procesos y de esta manera se diferencia de la evaluación, la cual se enfatiza en los resultados, y de la diagnosis, que se centra en la realidad sobre la que se actúa. Así, a quien sistematiza le interesa rescatar el proceso, evidenciar cómo se ha actuado, analizar la intervención que se ha hecho en los sujetos y el carácter de las relaciones que se han generado. Permite construir una visión común sobre la experiencia vivida entre aquellas que la han protagonizado (Verger, 2007). Para autores como Eizaguirre & Askunze (2004), la sistematización reúne características que la componen y que son:

- Proceso: La sistematización implica poseer una planificación preestablecido para llevar a cabo un proceso sobre el que se va construyendo.
- Participativo: La sistematización es, por definición, un método que propone una dinámica participativa. Por ende, deben darse espacios en ella para escuchar y discutir las opiniones de los participantes de manera de enriquecer el contexto.
- Ordenado: La sistematización lleva implícito un ejercicio de organización, permitiendo realizar una interpretación crítica de la experiencia.
- Análisis e interpretación: Una vez recuperada y ordenada, debe analizarse la información para poder extraer los aprendizajes mediante una interpretación de los hechos.
- Aprendizaje y nuevos conocimientos: El principal beneficio que produce el ejercicio de la sistematización de experiencias es el aprendizaje y la incorporación de nuevos conocimientos. El conocimiento que se adquiere se obtiene de la propia experiencia práctica, por lo que la utilidad del aprendizaje es mayor.
- Compartir y difundir: Pueden ser compartidos por aquellos que trabajan en el mismo ámbito (Eizaguirre & Askunze, 2004).

Mediante la sistematización se busca que los actores realicen interpretaciones de las experiencias en las que se hacen partícipes, que asimismo permita que el conocimiento adquirido de una experiencia particular pueda ser compartido con otros y de su retroalimentación poder seguir encaminando la investigación (Verger, 2007).

Por lo tanto, en la sistematización de experiencias, partimos en hacer una reconstrucción de lo sucedido y un ordenamiento de los distintos elementos objetivos y subjetivos que han intervenido en el proceso, para comprenderlo, interpretarlo y así aprender de él, siendo el principal obstáculo a la hora de sistematizar en no quedarnos sólo en la reconstrucción crítica de lo que sucede sino llevarlo a la interpretación crítica de lo que se observa sino en la capacidad de pasar de lo descriptivo y narrativo a lo interpretativo (Verger, 2007).

6.2. Estrategias de recolección de información

- Revisión documental. Como parte de las estrategias de recolección de la información, se revisaron y analizaron los documentos del Sistema de Gestión Integrado (Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo) de la empresa que dan cuenta de las actividades, planes o programas relacionados con la toma de conciencia en seguridad. Se analizaron 17 documentos internos del sistema de gestión integrado, con especial énfasis en los documentos propios del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Observación directa. Realizada por los investigadores en las áreas de trabajo en la empresa con el propósito de reconocer directamente las condiciones y dinámicas de laborales de la empresa y de los trabajadores, con un especial énfasis en aspectos relacionados con la seguridad.

Con el propósito de hacer un reconocimiento de la dinámica cotidiana y habitual de trabajo de la empresa la observación se realizó en 3 momentos diferentes:

- Un primero momento, en una jornada comprendida entre las 7:30 am hasta 12 m.
 - Un segundo momento, en una jornada comprendida entre las 2 pm hasta las 6 pm.
 - Un tercer momento, en una jornada comprendida entre 7:30 am hasta las 6 pm.
-
- Entrevistas semiestructuradas. Realizadas, al personal con cargos gerenciales y de jefatura, con base en una guía de preguntas orientadas a indagar sobre la toma de conciencia en seguridad en el trabajo y los elementos conexos que fueron identificados en el marco teórico (Anexo 1).

 - Grupos focales. Grupo de discusión y participación realizado con los trabajadores de la empresa, con base en una guía de preguntas orientadas a indagar sobre la toma de conciencia en seguridad en el trabajo y los elementos conexos que fueron identificados en el marco teórico (Anexo 2).

6.3. Participantes.

Los participantes en este ejercicio de sistematización fueron los trabajadores de una empresa de metalmecánica de la industria petrolera distribuidos en cargos operativos, administrativos y de procesos. Algunos de estos trabajadores participaron en las actividades de observación (es decir que estuvieron presentes en el momento en el que los investigadores realizaban un reconocimiento directo de las áreas y actividades de la empresa). De otro lado, en las entrevistas semiestructuradas participaron 10 jefes de área o líderes de proceso. Finalmente, se contó con la participación de 9 trabajadores en un grupo focal.

6.4. Aspectos Éticos.

Se solicitaron los permisos de ingreso y recolección de información confidencial de la empresa los cuales fueron aceptados por la alta gerencia y además, se tomó el consentimiento informado (Ver Anexo 3), donde se les informó a los participantes sobre el estudio y su participación en los diferentes métodos de recolección de datos (grupos focales, entrevistas y observación directa).

6.5. Temas sobre los que se centró la sistematización.

Si bien al tratarse de una investigación de corte cualitativo no se consideran variables de estudio, a partir de la revisión bibliográfica que dio pie al marco teórico de este estudio, si fue posible identificar temas o tópicos de trabajo sobre los que se focalizó el ejercicio de sistematización de la experiencia. Estos temas fueron: toma de conciencia, formación y capacitación, liderazgo, clima organizacional, comunicación, percepción del riesgo, comportamiento, y motivación, todos ellos en relación a la seguridad en el trabajo.

6.6. Procedimiento.

La presente investigación se realizó en 5 fases consecutivas. En la **primera fase**, el método que se utilizó fue la búsqueda bibliográfica por medio de diferentes fuentes como artículos, libros, bases de datos, estadísticas, resoluciones, decretos y normas técnicas lo cual permitió realizar un esquema general de las temáticas que se tuvieron en cuenta para el sustento del proyecto y para poder identificar elementos conceptuales a considerar en la sistematización de la experiencia. Seguido a esto, en la **segunda fase**, se realizó una revisión de la documentación (Anexo 5) de la empresa de su sistema integrado de gestión, se inspeccionó y seleccionó detalladamente los documentos más relevantes que dieron sustento a la toma de conciencia y/o a los elementos asociados. Después para la **tercera fase**, se procedió a diseñar las

preguntas enfocadas en indagar la toma de conciencia y seguridad en el trabajo en el personal, las cuales se consignaron en las guías de entrevistas y grupos focales (Anexos 1 y 2). En una **cuarta fase**, se llevaron a cabo las actividades de recolección de información a través de la observación directa, entrevistas y grupo focal. Posteriormente, en la **quinta fase** se analizaron los datos obtenidos durante todo el proceso, lo cual se realizó por medio del análisis detenido de la información extraída de los documentos, las notas tomadas durante la observación directa y las grabaciones realizadas en las diferentes entrevistas y grupo focal. Es preciso anotar que el análisis de esta información se hizo buscando categorizarla en los constructos que previamente se identificaron en el marco teórico, dejando la posibilidad abierta para identificar constructos nuevos o emergentes. Para el análisis no se utilizaron herramientas tecnológicas o software, siendo que la clasificación, análisis y posterior síntesis de la información la hicieron manualmente los investigadores. Finalmente, se plantearon conclusiones pertinentes a raíz de la interpretación centrada en la comparación teórica y práctica con sus respectivas recomendaciones para la empresa y para futuros investigadores del tema de toma de conciencia en seguridad.

7. Resultados

Con base en la revisión documental del sistema integrado de gestión de la empresa, la observación directa, las entrevistas realizadas a jefes o líderes y el grupo focal, fue posible sistematizar la experiencia de la empresa en torno al tema de toma de conciencia en seguridad. A continuación se presentan los resultados de dicha sistematización, los cuales se prestan en tres secciones, en la primera se hace una breve descripción de la empresa, en la segunda se realiza una reconstrucción e interpretación de cómo se entiende el término toma de conciencia en seguridad en esta empresa, y en una tercera y última sección se plasman los elementos y subelementos que fueron identificados en la experiencia de esta empresa como aspectos conexos a la toma de conciencia en seguridad, esta sección finaliza con un apartado en el que se describen las relaciones que fueron identificadas entre los diferentes elementos.

7.1. Descripción general de la empresa de la industria metalmecánica

Empresa con 22 años de experiencia ubicada en Cereda (Siberia), en el Municipio de Cota; especializada en la prestación de servicios de alquiler y reparación de equipos y herramientas utilizadas en la industria petrolera. Cuenta con una plantilla de 10 trabajadores administrativos y 52 trabajadores operativos, para un total de 62 trabajadores.

Su sistema de gestión integrado de gestión (calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo) está activo desde el año 2006 y se ha estado trabajando en el tema de toma de conciencia desde el año 2011.

7.2. Toma de conciencia en seguridad en una empresa de la industria metalmecánica

En primer lugar, se evidencia que la toma de conciencia en seguridad, como definición, no está conceptualizado según la revisión documental realizada; más el término se utiliza como parte de la política *Health Safety Environment and Quality* (HSEQ) de la empresa ⁽¹⁾ y en un programa enfocado a la sensibilización de los trabajadores a través de la capacitación y entrenamientos en seguridad en el trabajo ⁽²⁾. Ahora bien, lo que se observó en las situaciones cotidianas laborales es que los trabajadores no solo dependen de las capacitaciones y entrenamientos para generar una toma de conciencia, sino que en la práctica el trabajador tiene ciertos procedimientos individuales para la realización de sus labores diarias, entre los cuales se destacan la organización del puesto de trabajo, planeación de actividades previa ejecución y, alistamiento y control de las medidas preventivas asociadas a la actividad a realizar⁽³⁾. Por otra parte, al indagar en las entrevistas semi-estructuradas y grupos focales acerca de lo que se entiende por toma de conciencia, si bien los trabajadores no conceptualizan este término, lo cual se ve reflejado en el uso reiterativo del término toma de conciencia asociado a las nociones de “cuidarse a uno mismo”, “cuidar a mi compañero”, “regresar sano y salvo a mi casa” y “así como entró a la organización, así debo salir”⁽⁴⁾. Lo cual demuestra que estas frases claramente no están asociadas netamente a la capacitación y/o entrenamiento que hayan recibido.

En las entrevistas y grupos focales, los trabajadores expresaron que la seguridad va más allá de la empresa y que han alcanzado muchos de ellos una apropiación de la seguridad tal, que algunos al ir a un restaurante o a su casa, en palabras de ellos mismos, “identificamos

¹ Hallazgo revisión documental *Políticas HSEQ, Manual de Inducción y Re - inducción*.

² Hallazgo documento *Programa de toma de conciencia*.

³ Hallazgo observación directa.

⁴ Hallazgo grupo focal y entrevistas semi-estructuradas.

automáticamente cual es la salida más próxima, y nos sentamos cerca de ella sin darle la espalda”⁽⁵⁾), manifestando un entendimiento en materia de medidas de emergencia y evacuación, que va más allá de las capacitaciones y entrenamientos recibidos - y más asociados a comportamientos adquiridos y a la percepción de los riesgos que pudieran haber desarrollado en materia de seguridad.

Se da a entender que existe un concepto subjetivo de lo que es la toma de conciencia para la población trabajadora de la empresa, debido a las imprecisiones existentes entre lo que dicen unos trabajadores y otros, de acuerdo a la jerarquía que tienen dentro de la organización, especialmente entre lo que dicen que es la toma de conciencia los líderes y jefes de proceso, que vincula en su mayoría más el concepto con el autocuidado y con “llegar sano y salvo a casa”; que con el cuidado de los compañeros y los comportamientos en seguridad ajenos a la empresa y más enfocados en el quehacer diario, señalados por los trabajadores operativos y de mantenimiento.

Por lo anteriormente mencionado, es difícil relacionar la toma de conciencia con un solo elemento como sería lo referente a las capacitaciones y entrenamientos recibidos por el personal, cuando a través de la recolección de información se evidenció que la toma de conciencia no depende de una sola cosa, sino de múltiples factores internos y externos al individuo que relacionados entre sí, puedan fomentar ese estado de toma de conciencia.

En la experiencia de la empresa en la que se hizo la investigación se identifican una serie de elementos o factores que podrían contribuir en el estado de toma de conciencia, que se presentan en la figura 1 y que son: consideraciones críticas, formación y capacitación, liderazgo, clima organizacional, comunicación, percepción del riesgo, comportamiento y motivación; que a

⁵ Hallazgos grupos focales.

su vez se podrían considerar como los pilares en los que se sostiene la toma de conciencia para evidenciar su razón de ser. Por ende, la toma de conciencia se cimienta en cada uno de estos pilares y cada uno de los pilares se fortalece con la toma de conciencia.



Figura 1. Representación gráfica de la experiencia de toma de conciencia en una empresa de metalmecánica del sector petrolero. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

De la misma manera, de la documentación relacionada con el sistema de gestión en seguridad y salud de la empresa, se encontró que, como ya se señaló anteriormente, no existe un concepto de toma de conciencia, pero sí se logró identificar varios de estos elementos relacionados en el análisis que se realizó de la documentación seleccionada para el presente estudio.

Ahora bien, a la luz de la información recopilada se podría interpretar que desde la experiencia de esta organización la toma de conciencia en seguridad en el trabajo alude a un proceso formativo, cognitivo y motivacional de los trabajadores, independientemente de su jerarquía en la organización, que les permiten interiorizar nociones o conceptos que regirán su forma de pensar y actuar en toda situación especialmente aquellas relacionadas al autocuidado o cuidado de otros dentro de la empresa y fuera de ésta, por lo que dicho proceso no es visible a simple vista, pero se evidencia a través de sus actitudes, comportamientos y lenguaje.

7.3. Elementos o pilares de la toma de conciencia en seguridad en la experiencia de una empresa de la industria metalmecánica.

Como parte de la sistematización de la experiencia de esta empresa, se identificaron 8 elementos o pilares asociados a la toma de conciencia identificados en la figura 1 y aquellos sub-elementos que durante su análisis se vieron evidenciados en la empresa como aspectos conexos fundamentales a la toma de conciencia. Estos pilares y sus sub-elementos se describen a continuación.

7.3.1. Pilar percepción del riesgo

En la empresa por medio de la observación, entrevista semi-estructuradas, grupos focales, se encontró que los trabajadores están familiarizados con los peligros y riesgos propios de su actividad, así como también tienen la capacidad de evaluar los riesgos propios de su actividad y así mismo percibir variaciones en éstos como consecuencia de la aparición de nuevos elementos a tomar en cuenta para su valoración.

En las observaciones realizadas en el centro de trabajo, se identificaron conductas que pueden ser relacionadas al nivel de percepción del riesgo sobre los peligros inherentes al centro

de trabajo. Por lo tanto, a nivel operativo se observa que los trabajadores respetan las demarcaciones peatonales existentes en el centro de trabajo sobre todo durante los momentos en que se está haciendo uso de montacargas en el área operativa para mover productos e insumos, evidenciando asimismo que en sus actuaciones reconocen la señalización visual (lumínica) y auditiva (pito de reversa) de los montacargas en sus maniobras de reversa.

De la misma manera se observó que los trabajadores operativos y los jefes de área durante sus operaciones usan en todo momento sus elementos de protección personal (EPPs). Los trabajadores entrevistados señalaron que en la empresa existe como práctica que los trabajadores con mayoría de edad estén pendientes de las prácticas en seguridad de los más nuevos y que, en varios casos, los más veteranos han realizado llamados de atención verbales positivos a los nuevos con fin de indicar las consecuencias negativas de la no utilización o utilización inadecuada de los EPPS o la realización de actos inseguros ⁽⁶⁾. Esta práctica evidenciada a través de la revisión documental ⁽⁷⁾ supone en un principio que los trabajadores con mayoría de edad, están conscientes de los peligros y riesgos a los que están expuestos y sus posibles consecuencias y de la misma manera, como la realización de uno u otro comportamiento pueda influir en la materialización de las consecuencias.

A nivel operativo, a través de los grupos focales y las entrevistas se identificó que los trabajadores conocen y hacen uso adecuado de los controles de ingeniería existentes en las máquinas y conocen en sus propias palabras los peligros y riesgos inherentes a su actividad específica y relacionadas al centro de trabajo. Del grupo focal realizado a los operarios, éstos describieron riesgos asociados a la posibilidad de lastimarse la mano si no cumplen los

⁶ Hallazgo entrevistas semi-estructuradas y grupos focales.

⁷ Hallazgo revisión documental *Manual de Capacitación, Entrenamiento y Formación*.

procedimientos, o identifican medidas de control que se deben tomar para evitar afectaciones, lo cual se refleja en frases como: “los equipos de protección se deben usar para evitar respirar los humos de la soldadura”⁽⁸⁾. Por otra parte, cuando se les preguntó sobre *¿qué se podría mejorar en seguridad en la empresa?*, mientras que algunos jefes o líderes de proceso respondieron en línea general “*que no era necesario mejorar nada*” o “*dar más capacitaciones por personas externas*”⁽⁹⁾, sin dar en varios casos mayor explicación; mientras que el personal operativo y de mantenimiento se extendió mucho más señalando la implementación de “más extractores de humo de soldadura”, “una inducción en seguridad con videos y mayor duración a los visitantes para que conozcan los peligros de nuestra planta y no se pongan o no nos pongan en peligro durante sus visitas”⁽¹⁰⁾, por citar algunos ejemplos, denotando no sólo conocimientos específicos en seguridad sino también empoderamiento de la seguridad en sus respectivas áreas.

Asimismo, en el área administrativa se observó que el personal respeta las señalizaciones sobre todo las relacionadas a la restricción de paso por los suelos húmedos como consecuencia del trapeo del personal de mantenimiento. Otras prácticas evidenciadas son las referentes a la utilización de la escalera de caracol de la empresa, en la que los trabajadores hacen uso de la baranda, utilizando la escalera en todo momento por la derecha y sin apuros, respetando a los usuarios que hacen uso de ésta y que están por delante de ellos, lo que sugiere que el personal conoce y tiene internalizado hasta cierto punto el peligro al que está expuesto durante la utilización de la citada escalera y el riesgo relacionado a ésta durante su utilización. Durante las observaciones los administrativos realizaban pausas activas sin que hubiere mediado el recordatorio o aviso de algún jefe para el inicio de éstas, por lo que se presume que el personal

⁸ Hallazgo grupos focales.

⁹ Hallazgo entrevistas semi-estructuradas.

¹⁰ Hallazgo grupo focal.

administrativo conoce los riesgos derivados la utilización prolongada de PVD (pantallas de visualización de datos) y los riesgos relacionados a las posturas prolongadas sedentarias.

De los documentos analizados se encuentra que la empresa cuenta con capacitaciones centradas en la identificación de peligros y evaluación de los riesgos y que fomentan la asociación del trabajador entre la actividad, el peligro y sus consecuencias ⁽¹¹⁾. Capacitaciones que se empiezan a impartir desde el momento que el trabajador ingresa a la entidad (inducción HSEQ) y que se van desarrollando a través de las charlas diarias de 30 minutos que reciben los trabajadores y las capacitaciones que son impartidas por asesores de la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) y proveedores una vez por semana.

En relación a lo señalado, la empresa cuenta con una modalidad de aprendizaje experiencial, que conlleva simulacros no notificados los cuales buscan fingir accidentes de trabajo a través de la interpretación de actores y la participación de algunos de los trabajadores que mantienen la mayor discreción sobre su papel en la trama ⁽¹²⁾. El fin de estas actividades está enfocada en que los trabajadores puedan experimentar, de la manera más segura posible, las consecuencias derivadas de los actos y condiciones inseguras de su quehacer diario y, al mismo tiempo, evaluar las reacciones, tiempo de respuesta y cumplimiento de los procedimientos de emergencia (evacuación, actuación de las brigadas de emergencia, etc.), asociados a la protección del personal durante y después de la situación de riesgo. Estas actividades son ampliamente aceptadas por los trabajadores independientemente de su jerarquía en la empresa, quienes señalan que debido a estas actividades de impacto “conocen mejor los riesgos y las

¹¹ Hallazgo de revisión documental *Programa Toma de Conciencia*.

¹² Hallazgo de revisión documental *Programa de Capacitación y Formación & Plan de Emergencia*.

consecuencias de lo que hacen” (13), lo que da entender que la asociación entre la actividad simulada y sus consecuencias, y la utilización de elementos visuales de impacto. La empresa en parte de sus simulacros hace uso de elementos visuales contundentes, como por ejemplo la emulación de extremidades “aplastadas” a través de montajes con partes de animales y sangre artificial que asimila lo que ocurriría en el caso de que se materialice el riesgo (14).

Por otra parte, la empresa cuenta con instrumentos para el reporte de actos y condiciones inseguras(15) que es utilizado por todos los trabajadores de la empresa, para notificar actos y condiciones que puedan poner en peligro al personal, proveedores y visitantes; mediante las cuales éstos identifican el peligro y, en función de su peligrosidad, pueden implementar medidas de control para el cierre del hallazgo (en caso de hallazgos menores) o solicitar la inmediata participación del departamento de HSEQ y líderes del proceso para el control del peligro. Al respecto, los trabajadores informaron que preferían antes de reportar los actos y condiciones a través del instrumento físico, primero, si era el caso de un compañero y de tratarse un hallazgo menor, conversar sobre éste y propiciar, en el caso de los actos inseguros, la corrección inmediata por parte del trabajador y de verse repetida la acción, p si realizar la tarjeta de reporte.

Analizando el pilar de percepción del riesgo existente en la empresa a través de los instrumentos de recolección de información y su implicación en la toma de conciencia de los trabajadores, se encontraron una serie de subelementos a tomar en cuenta y que pretenden explicar la relación entre ambos conceptos, los cuales se ilustran en la figura #2.

¹³ Hallazgo de grupo focal y entrevista semi-estructurada.

¹⁴ Hallazgo en grupo focal y entrevistas semi-estructuradas.

¹⁵ Hallazgo de la revisión documental *Formato de reporte y actos inseguros*.

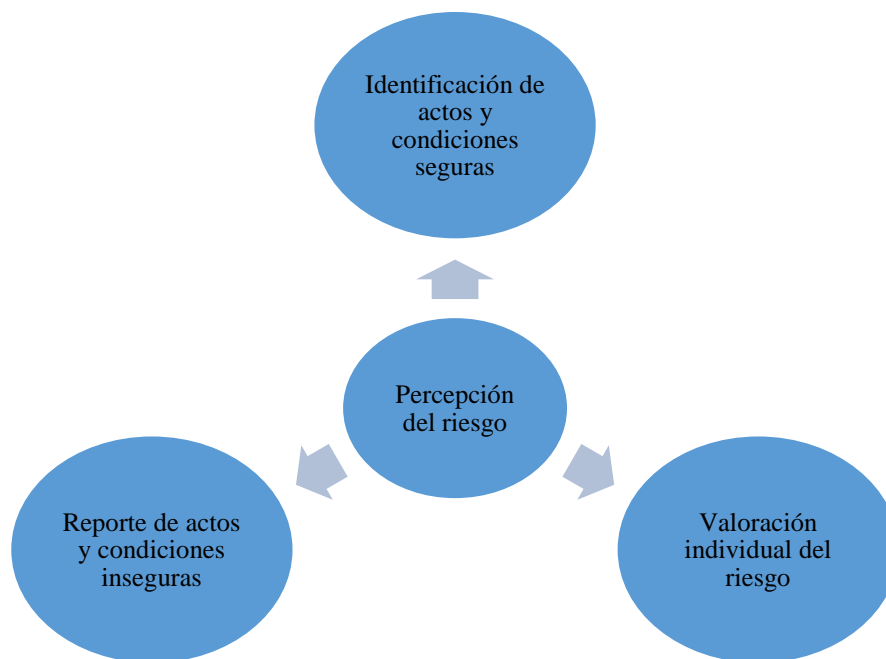


Figura 2. Representación gráfica de los subelementos que componen el elemento percepción del riesgo. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

Identificación de riesgos por parte del trabajador. El trabajador debido al clima organizacional existente en el centro de trabajo, se empodera de la acción de identificar aquellos actos o condiciones que pudieran originar un menoscabo de su integridad física, la de sus compañeros, visitantes, e incluso familiares y amigos fuera del centro de trabajo. La empresa por medio del clima organizacional existente propicia la libre y activa participación de los trabajadores en la gestión en seguridad, donde el trabajador por su parte hace el proceso de identificación de los actos y condiciones inseguras. Asimismo, la empresa busca que los trabajadores estén en la capacidad gracias a las experiencias y las capacitaciones realizadas en los simulacros; de identificar los actos y condiciones inseguras a los que está expuesto durante toda su actividad laboral o no, ya sea en la empresa o fuera de ésta.

Valoración individual del riesgo. Los trabajadores en función de sus experiencias individuales y conocimientos adquiridos han desarrollado un enfoque único sobre los riesgos a los que están expuestos, logrando ser su valoración incluso más alta que la de la organización.

Reporte de actos y condiciones inseguras. En la empresa se busca que los trabajadores no solo estén en la capacidad de identificar los actos y condiciones inseguras a los que están expuestos, sino que también reporten los mismos de forma verbal o escrita. Se considera para este caso que las indicaciones de precaución que le realiza un trabajador a otro cuenta como un reporte, aparte del diligenciado y entrega al departamento HSEQ de los instrumentos con los que cuenta la empresa⁽¹⁶⁾, para reportar los actos y condiciones inseguras.

7.3.2. Pilar comunicación

La comunicación constituye un elemento muy importante para el desarrollo no sólo de la toma de conciencia en la empresa, sino también en toda actividad relacionada con la seguridad en el trabajo.

La empresa se toma muy seriamente que sus trabajadores tengan los mecanismos de comunicación directa para hacer valer sus sugerencias, dudas, reclamos y/o quejas a los líderes, supervisores y gerentes; lo cual se ve reflejado en frases como “si pasa algo puedo hablar con los jefes”, “tenemos las puertas abiertas para hablar con ellos (los jefes)”, o “el que sienta que debe hablar con el gerente puede hacerlo”⁽¹⁷⁾; situación que se ve respaldada por lo observado en áreas operativas y administrativas donde se evidencia la disponibilidad de los líderes de los

¹⁶ Hallazgo revisión documental *Tarjeta de reporte de actos y condiciones inseguras.*

¹⁷ Hallazgo de grupo focal y entrevistas semi-estructuradas.

procesos, de atender a sus subordinados siempre manteniendo un tono respetuoso entre unos y otros.

De la misma manera en cuanto a la relación entre trabajadores de una misma jerarquía, se constató que los trabajadores no se sienten limitados a la hora de compartir con sus compañeros sugerencias o advertencias sobre cómo realizar sus actividades de manera segura o sobre lo imperativo de utilizar EPPs en las áreas operativas; evidenciando un buen clima laboral que busca fomentar la comunicación asertiva en todas sus áreas.

Por otra parte, en materia de identificación de actos y condiciones inseguras; el personal según lo observado y comentado por los trabajadores tiene preferencia por comunicar verbalmente, sobre todo en lo relacionado con actos inseguros, sus hallazgos directamente al usuario buscando un actuar correctivo inmediato de éste; por encima de elevar su reporte a sus superiores o diligenciar una tarjeta de reporte de actos y condiciones inseguras y entregársela al departamento de HSEQ de la empresa.

De la información documental se evidencia que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), se constituye como otro de los mecanismos de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, en donde cada trabajador está en la libertad de participar en las reuniones del comité o hacer valer sus comentarios, peticiones, y/o reclamos ante cualquier miembro de este órgano, para su consecuente debate dentro de las señaladas reuniones ⁽¹⁸⁾.

¹⁸ Hallazgo del programa del Copasst.

Por ende, del análisis resultante de la investigación se determina la necesaria participación de una serie de subelementos dentro de la comunicación, ilustrados en la figura 3.

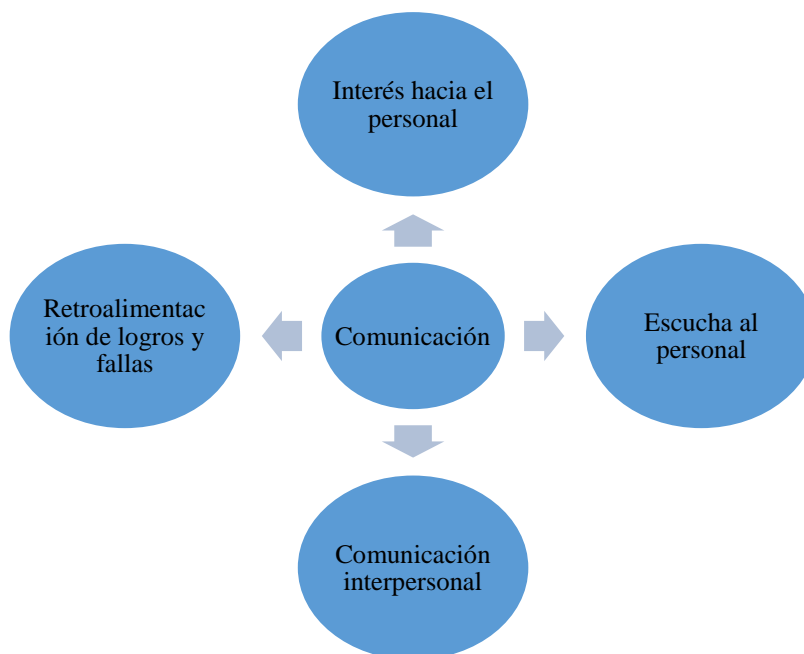


Figura 3. Representación gráfica de los subelementos que componen el elemento comunicación. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

Interés hacia el personal. La organización desarrolla un especial interés hacia lo que el personal quiera o deba comunicar y este interés se ve respaldado con acciones enfocadas en la participación del trabajador, que a su vez motiva a éste.

Escucha al personal. No sólo basta que se diga que el personal posee los medios de comunicación para participar en la gestión SST, sino que ésta debe ser respaldada por políticas de puertas abiertas que permitan acceder a los trabajadores a la alta gerencia, jefes inmediatos o

líderes del proceso, para la comunicación de sus inquietudes o sugerencias, y que éstas sean a su vez escuchadas y atendidas en caso de su procedencia.

Comunicación interpersonal. La empresa fomenta la comunicación entre el personal con el fin de facilitar las vías de intercambio de información en materia de seguridad en el trabajo; motivando no solo que la información se divulgue con mayor facilidad sino la participación activa de los trabajadores en la prevención y seguridad de sus compañeros.

Retroalimentación de logros y fallas. Son necesarios y pertinentes los espacios de retroalimentación de los logros (motivación) y las fallas (actos y condiciones inseguras) que se hayan evidenciado en el desarrollo de la actividad. La retroalimentación de los logros permite consolidar el hallazgo como una buena práctica en seguridad reforzando su pertinencia dentro de la gestión en seguridad, dado a que se resalta la estimulación presentada cuando el trabajador o el grupo alcanzan los objetivos encomendados. Mientras que la retroalimentación de las fallas y su consecuente corrección impulsan los mecanismos de mejora continua existentes en la organización, resaltando, asimismo, el carácter de la falla como situación no pertinente para el correcto desempeño de la seguridad de la empresa y prevención de accidentes de trabajo, pero si se toman las lecciones aprendidas de cada una de estas experiencias erróneas para que no se vuelvan a presentar.

7.3.3. Pilar motivación

La motivación en esta empresa es entendida por el uso y accesibilidad de elementos metodológicos, mentales y físicos que le permite a cada trabajador realizar de forma adecuada y con buena actitud las diferentes tareas suministradas, considerando que estos estímulos son tomados para mejorar no solo su desarrollo laboral sino personal, dejando claro que la organización

trata y dispone de recursos impulsores que van más allá de un simple incentivo material o económico para que se llegue a tener exaltaciones más profundas y más sensibles del ser humano, como lo es la familia y el deseo de preservar la salud e integridad. Es así como la motivación, se vuelve un precursor principal para que las personas establezcan objetivos diarios que se cumplan y regeneren cada vez que el trabajador inicia y ejecuta sus actividades diarias; lo cual se ve reforzado con el hecho que la empresa ayuda con la obtención de mecanismos y medidas de control para que las mismas personas puedan alcanzar este tipo de metas con mayor facilidad.

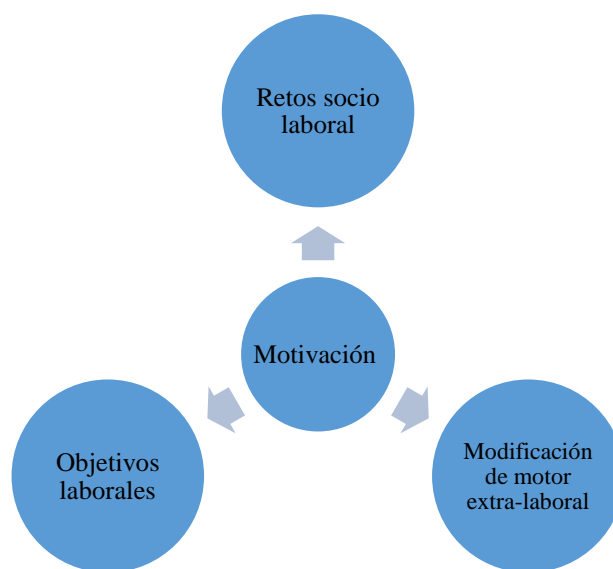


Figura 4. Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento motivación. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

Modificación del motor extra laboral. Entre las características más importantes que se evidenciaron se pueden señalar la identificación del motor extra-laboral, lo cual se fortaleció a través de una iniciativa organizacional impulsada principalmente por el Departamento de HSEQ, para que sus trabajadores se dieran cuenta que el cuidado que se tenga en la organización no solo

va a determinar aspectos positivos en lo laboral, sino que en otras áreas de funcionalidad personal, puesto que se observó que en la mayoría de las personas se comparte la misma motivación siendo esta predominante cuando se refieren a “llegar sano y salvo a donde mi familia”¹⁹.

Objetivos laborales. Desde los objetivos laborales se entiende que la empresa se centra en facultades o características no económicas, ni castigadoras; para impulsar las acciones que deben hacer sus trabajadores⁽²⁰⁾, centrándose en aspectos más sensibles y personales que todo se puede alcanzar, teniendo como principal virtud que los trabajadores entiendan la importancia de salvaguardar su seguridad en todas las situaciones laborales y no laborales a las que se puedan estar inmersos. Para ello la organización presenta varios programas de estimulación orientados a que todos los colaboradores sigan los lineamientos en seguridad en el trabajo, o para que incorporen prácticas saludables teniendo en cuenta los resultados positivos que se pueden presentar. Las estrategias implementadas se centran en prácticas innovadoras no monetarias, pero sí con recursos didácticos y prácticos que permiten que los trabajadores, adquieran iniciativas y bienestar cuando se les presentan actividades referentes a la seguridad en el trabajo. Entre las cuales se resaltan las felicitaciones grupales hechas en las charlas educativas, las celebraciones laborales junto con la familia, los estudios de casos eventuales con temáticas laborales y cotidianas entre otras.

Otro punto relevante son los estímulos centrados en charlas, cartas de reconocimiento y asistencia a reuniones que están fundamentadas en temáticas referentes al uso elementos de protección personal, desarrollo de cultura de autocuidado, fomentos de estilos de vida saludables y preservación de los bienes y activos de la compañía⁽²¹⁾.

¹⁹ Hallazgo entrevistas semi-estructuradas y grupo focal.

²⁰ Hallazgo revisión documental *Programa de seguridad basado en el comportamiento*.

²¹ Hallazgo revisión documental (*programa de aplausos y aporte al marranito*).

Retos socio - laborales. Asimismo, se ha identificado que este concepto puede ser subjetivo según lo investigado en el marco conceptual, pero a la vez en esta empresa se han encargado de transmitir e inculcar este tipo de motivaciones para que sus trabajadores puedan entender la importancia del cuidado, tratando constantemente de seguir las medidas de control para la no ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral, que como lo dicen “es algo que les puede afectar en toda su vida ya sea en su capacidad laboral como también en su desarrollo personal y familiar”. Esto de la misma manera es considerado por los entrevistados como la principal motivación para cuidarse a sí mismos y cuidar a sus compañeros, volviendo un reto socio-laboral que les permitirá a las personas tener indicadores de evaluación y resultado tangibles de acciones correctas que realiza cada trabajador en temas de seguridad.

7.3.4 Pilar comportamiento

Desde la perspectiva del comportamiento se define cuando los trabajadores ejecutan una serie de acciones a partir de estímulos presentados dentro y fuera de la organización, entendiéndose que los comportamientos en seguridad son los tipos de actos que el trabajador realiza antes, durante y después de cada acción para que se obtenga el refuerzo positivo de la no ocurrencia de un accidente de trabajo, teniendo claro el seguimiento de protocolos ejercidos por la compañía y por los conocimientos y pensamientos que tiene el trabajador frente a las experiencias vividas en el ámbito laboral .

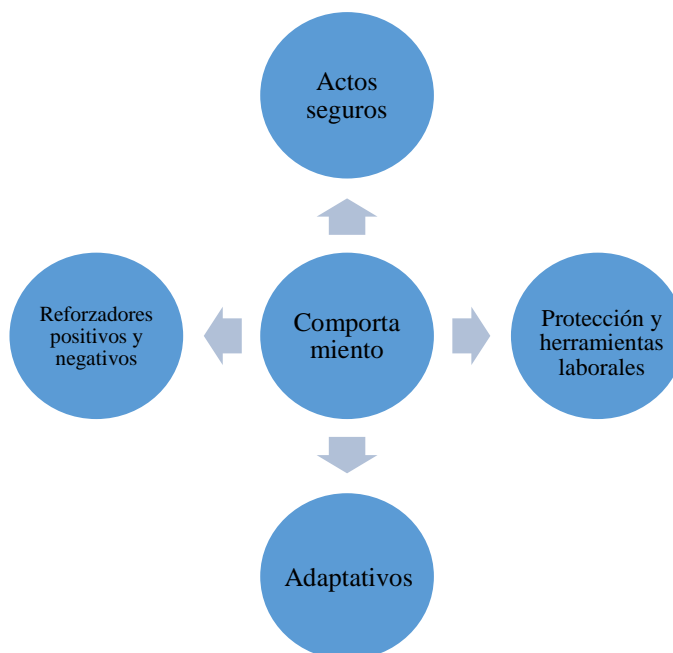


Figura 5. Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento comportamiento. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

Entre los subelementos identificados en esta corriente se encuentran:

Actos seguros. Determinados por la forma de conducir de una serie de acciones para el control y manejo de situaciones inseguras basadas en la identificación, reforzamiento, y motivación de cambios conductuales, que permitirá que cada trabajador pueda realizar acciones seguras con mayor frecuencia y duración⁽²²⁾.

Protocolos y herramientas. Que ofrece la organización en temas comportamentales reflejados en los trabajadores a partir de las acciones preparatorias antes de empezar la jornada, en las que cada uno de los trabajadores se trasladó al lugar de charla y posteriormente movilizarse a su lugar de trabajo para limpiarlo y organizarlo dejando todo preparado para

²² Hallazgo de revisión documental *Reporte de actos y condiciones inseguras, seguridad basado en el comportamiento.*

empezar su labor, no sin antes preparar los elementos de protección personal que se necesitan para la actividad específica a realizar. Ya dentro del taller, se ven reflejado los actos seguros en los proceso productivos, especialmente en el manejo de herramientas, el uso de máquinas y procedimientos productivos ⁽²³⁾, entre otros.

Reforzadores positivos y negativos. Como se refieren en la mayoría de documentos, a través de estímulos positivos para mantener y fomentar conductas seguras (por ejemplo aplausos cuando se realiza una acción seguro) y, por otra parte, estímulos negativos para que no se presenten las conductas que pueden traer consecuencias negativas según la teoría conductista psicológica (por ejemplo llamados de atención ante actos inseguros); es decir, la compañía se centra en generar recompensas a sus trabajadores cuando sus comportamientos siguen todos los lineamientos de seguridad, generando controles en el fuero interno del individuo, y rechazos encaminados a extinguir esas conductas que puedan ocasionar consecuencias negativas. Si bien es cierto que se aplican este tipo de procedimientos también hay otras operaciones centradas en técnicas conceptuales para aumentar las conductas deseadas, las cuales se concentraron en la retroalimentación ejercida en el colaborador para reconocer los resultados obtenidos.

Adaptativos, como se observó en los documentos analizados, la mayoría buscan crear hábitos y costumbres alrededor de comportamientos conscientes e inconscientes con una fuerte influencia en la seguridad de los trabajadores, y controlando actos y condiciones que pudieran generar algún tipo de lesión para el trabajador ⁽²⁴⁾, reforzado por las acciones automáticas que presentan los trabajadores cuando ejecutan determinada acción. Hay que tener en cuenta que algunos de los trabajadores expresaron la trascendencia que tienen este tipo de acciones, lo cual se

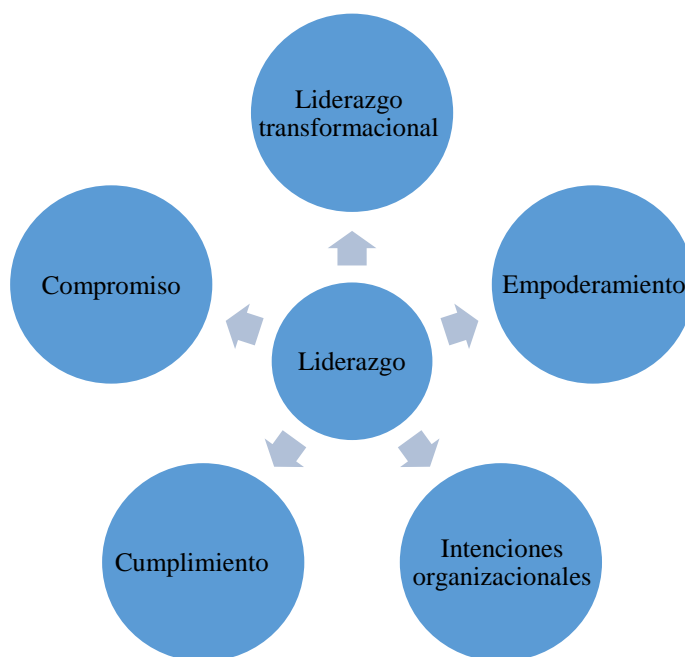
²³ Hallazgo observación directa.

²⁴ Hallazgo revisión documental *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.*

ve reflejado cuando dicen: “nosotros ya hacemos las cosas de forma correcta porque ya sabemos que es lo que tenemos que hacer y cada uno lo hace sin tener a un policía que esté al lado, diciendo que se debe o no se debe hacer” (25).

7.3.5. Pilar liderazgo

La compañía ha determinado desde el sistema integrado de gestión HSEQ(26), las actividades de liderazgo visualizado desde el compromiso gerencial y las actividades encaminadas a realizar la influencia positiva hacia el cumplimiento de las actividades y la forma de guiar o dirigir a los miembros del grupo. En la figura 6 se representan los sub-elementos por los cuales está compuesto el pilar de liderazgo.



²⁵ Hallazgo de grupo focal.

²⁶ Hallazgo documento Manual Sistema Integrado de Gestión de la Compañía.

Figura 6. Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento liderazgo.**Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado**

La compañía ha determinado desde el sistema integrado de gestión HSEQ⁽²⁷⁾, las actividades de liderazgo visualizado desde el compromiso gerencial y las actividades encaminadas a realizar la influencia positiva hacia el cumplimiento de las actividades y la forma de guiar o dirigir a los miembros del grupo.

Liderazgo transformacional. Al momento de realizar tanto las entrevistas como el grupo focal, todos y cada uno de los participantes hace algún tipo de cita o referencia al “Líder” del proceso de HSEQ, lo cual ayudó a identificar las necesidades y principales motivaciones de cada uno de los empleados para así buscar una transformación significativa hacia la conciencia en seguridad en el trabajo en las actividades laborales y el diario vivir de los trabajadores, lo que se hace entender que el liderazgo es determinado por la forma de guiar, responder y comprometer a otras personas en perspectivas de seguridad para buscar el bien individual y grupal de la organización, siendo el liderazgo transformacional una de las características más predominantes ,porque fue el líder quien se acercó al personal y mediante actividades de liderazgo transformacional logró que los trabajadores se interesen en actividades de seguridad en el trabajo, sin embargo hay que tener en cuenta que este proceso de liderazgo inició con gran impulso de una persona y actualmente , se evidenció que cada uno de los trabajadores adoptó esta postura de liderazgo en cada área de trabajo y a su vez, se apropió de su espacio y proceso, observándose en conductas de responsabilidad de su área de trabajo, conocimiento de los

²⁷ Hallazgo documento *Manual Sistema Integrado de Gestión de la Compañía.*

procesos, medidas de seguridad que se deben implementar y su disposición para enseñar y guiar a otras personas externas ⁽²⁸⁾.

Todos los días es el líder quien planea, coordina y ejecuta la reunión pre operacional con el personal, donde se obtiene la valiosa información de las necesidades e inquietudes del personal en términos de seguridad en el trabajo y es el mismo colaborador quien realiza el seguimiento de los compromisos adquiridos por el líder en reuniones previas. El proceso de liderar al personal ávido de conocimientos e intereses obliga al líder a estar listo para satisfacer necesidades cada vez más técnicas y particulares para la operación, considerando que esta especialización de conocimiento y estilos de liderazgo están siendo adquiridos por todas las personas que están expuestas a estos procesos para transferirlas ya sea en su puesto de trabajo como en su vida cotidiana, lo cual se ve reflejado cuando un trabajador reporta “ en mi casa yo le digo a mi esposa como debe almacenar y manipular el cloro y los elementos de aseo” y expresiones como “cuando voy por el barrio y veo que hay talleres donde no hay un (EPPs) y yo tengo uno se los regaló al trabajador para que se cuide” y en el trabajo “ a veces cuando un compañero está haciendo las cosas mal, uno le dice cómo debe hacerlas mejor⁽²⁹⁾” Esto da una referencia de cómo los trabajadores van incorporando estos estilos de liderazgo y los van moldeando para aplicarlos en su vida diaria.

El líder se ha apoyado en la alta dirección para la ejecución de las actividades y es así como el personal entrevistado lo ha hecho saber en las aplicaciones tanto de las entrevistas como del grupo focal. Esta relación de compromiso, reconocimiento, validación y refuerzo de las actividades hacia el líder por parte de la alta dirección y que fue evidenciado en el transcurso del

²⁸ Hallazgo observación directa.

²⁹ Hallazgo grupo focal.

proceso de recolección de la información, no solo con el presupuesto en términos de tiempo y financieros sino en una verdadera evidencia de compromiso e interés reforzada diariamente, valida y reconoce el comportamiento y actividades del personal en términos de su propia salud y seguridad en sus actividades diarias.

Empoderamiento. El proceso de liderazgo transformacional ha influenciado para que se desarrollen líderes inmediatos en cada uno de los procesos y actividades, dejando claro que los mismos líderes de procesos y gerencia han dotado de herramientas y habilidades a sus trabajadores para que ocurra el proceso de multiplicación de líderes centrados en contar con personas capaces de influenciar positivamente en cada una de las actividades y procesos de su área y áreas aledañas, aumentando los actos seguros en las actividades de la organización⁽³⁰⁾.

Entre las actividades más influyentes para que el personal se empodere, se encuentran las acciones de formación experiencial donde cada trabajador debe actuar conforme a sus conocimientos y experiencia (simulacros contra incendios y manejo de accidentes) ⁽³¹⁾; las cuales son actividades donde se ve la actuación precisa de estos trabajadores. Por lo tanto, en el programa de toma de conciencia, se busca a gran escala brindar las herramientas y aspectos relevantes en seguridad para que todos los trabajadores se hagan participe de las actividades realizadas por la organización y por ellos mismos, dejando como objetivo final que ellos puedan pensar y actuar de forma segura e involuntaria⁽³²⁾.

Intenciones organizacionales. Durante el proceso de entrevista y grupo focal, los empleados hacían referencia constantemente y consecuentemente a afirmaciones como: “la

³⁰ Hallazgos observaciones directas, entrevistas y grupos focales

³¹ Hallazgo de revisión documental *Plan de emergencias*.

³² Hallazgo de revisión documental *Programa de toma de conciencia*.

empresa se preocupa por nosotros”⁽³³⁾, “aquí lo que importa es la seguridad”⁽³⁴⁾, “aquí la seguridad es primero”, las cuales demuestran que la empresa vinculó dentro de las intenciones organizacionales lograr que los trabajadores piensen primero en su seguridad que en metas de productividad o algún otro indicador de gestión. Por ende, el interés de la organización es garantizar que sus trabajadores comprendan lo importantes que son para sus familias y para ellos mismos y que mediante este pensamiento se alcance las metas de la organización.

Para ello es importante resaltar las políticas organizacionales que se implementan en la compañía, dado que cada una tiene un criterio en común y es la persona, sin dejar atrás el desarrollo de la organización. Si bien es cierto que estas políticas están centradas en lineamientos de cumplimiento obligatorio desde que el trabajador ingresa a la organización, también hay espacios que buscan el desarrollo personal especialmente temas referentes al cuidado de estilos de vida saludable, prevención de consumo de sustancias dañinas para el cuerpo y participación activa de todos los actores involucrados de la organización⁽³⁵⁾.

Cumplimiento. El liderazgo ha influenciado que los trabajadores se vuelvan participe de los compromisos realizados en cada una de las campañas y programas establecidos por la alta gerencia, haciendo que sea el mismo trabajador quien intervenga en la ejecución y se vuelva un actor de control cuando no se cumplan a cabalidad los objetivos planteados observado en las jornadas de reunión formales e informales⁽³⁶⁾ frecuentemente los trabajadores hacen seguimiento a los compromisos previamente adquiridos por el líder de condiciones inseguras, mejoras de

³³ Hallazgo de entrevistas y grupo focal.

³⁴ hallazgo de entrevistas y grupo focal.

³⁵ Hallazgo revisión documental *Política HSEQ-responsabilidad social-EPP-no consumo de alcohol, drogas y no fumadores.*

³⁶ Hallazgo observación directa

procesos, dudas e inquietudes y es el líder quien da respuestas e informa el avance del cumplimiento.

El cumplimiento de requisitos y estándares en referencia a la seguridad y salud en el trabajo según como lo referencian sus trabajadores, demuestra otra trascendencia para ellos “hubo un día que casi rompemos la meta de los 150 días sin un accidente , pero no la alcanzamos, de igual forma lo más importante es que podamos estar bien por más tiempo” (37) lo cual refleja que para ellos no solo es importante cumplir metas numéricas o indicadores de gestión, sino que su finalidad es poder trabajar de una forma adecuada sin ninguna lesión para las personas.

Compromiso. El compromiso se evidenció como una relación de doble vía, los trabajadores sienten un nivel de compromiso hacia la empresa gracias a que perciben que la compañía se encuentra comprometida con la garantía de la seguridad del trabajador lo cual logró que la empresa maximizara el sentido de pertenencia de los colaboradores para con la organización; el trabajador ha vinculado a su discurso frases como “nuestra empresa” (38) y cuenta los logros y metas de la empresa como los suyos propios. Dejando claro que cualquier actor ya sea trabajador, cliente y contratistas deben cumplir con lineamientos generales de este ambiente de trabajo para poder estar, puesto que se observa la exigencia de la organización para alcanzar el desarrollo esperado y por parte del trabajador contar con todos los recursos e instrucciones para alcanzar los objetivos de forma segura y confiable.

³⁷ Hallazgo de grupo focal.

³⁸ Hallazgo entrevistas semi-estructuradas.

Hay que resaltar que esta relación a doble vía no solo se ve influenciada por los compromisos estrictamente laborales, sino que también tiene una fuerte influencia en la responsabilidad social que tiene la compañía y cada trabajador cuando incorporó los estilos organizacionales frente a la sociedad, dicho de otra manera se ve reflejado cuando el trabajador expresa “ yo no solo me cuido aquí sino también cuando salgo con mi familia , en mi casa o en otros lugares trato de fijarme sobre las medidas de seguridad que debo seguir” (39) haciendo que este proceso no solo se queda en la empresa si no que se interiorice y el compromiso se evidencia en ir más allá de lo que se exige y verlo aplicado en otros ambientes laborales

7.3.6 Pilar capacitación y formación

Tal vez la base de los pilares para el proceso desarrollado en la compañía es la formación y capacitación representados en la figura 7, como se ha definido al interior de este proceso de toma de conciencia, es un proceso evolutivo el cual se compone de las necesidades y de las experiencias vividas por los mismos trabajadores y son ellos quienes al final proponen los procesos de capacitación y formación subsecuentes, ya que en la organización se observa una fuerte influencia en los estilos de aprendizaje que se ha realizado junto con los trabajadores, estos programas tienen como principal interés la educación a todos los actores de la organización para que con este conocimiento adquirido pueda desarrollar de forma segura su trabajo y pueda contribuir con la productividad de la organización , lo que nos lleva a indagar profundamente cada subelemento de esta estructura.

³⁹ Hallazgo de grupo focal.

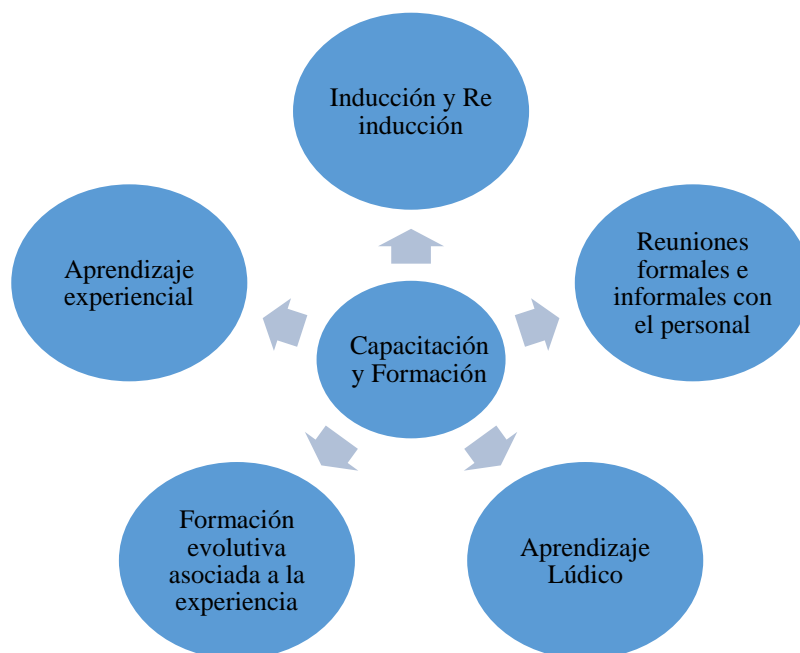


Figura 7. Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento capacitación y formación. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

Inducción y re inducción. El proceso de capacitación y formación inicia con las actividades de inducción, actividades que han sido reconocidas por los trabajadores durante las entrevistas y los grupos focales como unos elementos fundamentales para que todos los que han sido incorporados al proceso cuenten con herramientas y conocimiento deficientes para garantizar su seguridad y la de los que ya se encuentran en el proceso. Es por esto que el proceso de inducción como los expresan los trabajadores "...es una puerta de entrada a la organización dado a que desde que ingresamos se nos hacen una charla de 1 hora centrada a los riesgos a los

que vamos a estar expuestos”⁽⁴⁰⁾ es por esto que los trabajadores desde el primer momento dicen saber la intenciones y los procesos que tiene la compañía en temas de seguridad en el trabajo.

Asimismo, se ve como la compañía trata de minimizar la capacidad a que se materialice un accidente por desconocimiento, gracias a programas como la técnica de *100 horas de Vuelo*, donde cada trabajador nuevo que ingrese a la compañía va ser supervisado y guiado por un trabajador antiguo (padrino) para mejorar la técnicas ,ejecución de los procesos y conocimiento a los riesgos a los que están inmersos para una adaptación rápida precisa del cargo⁽⁴¹⁾, actividades como estas aportan para que las los trabajadores puedan sentirse resguardados en los distintos temas que se puede enfrentar un apersona cuando inicia un nuevo proceso laboral.

Reuniones formales e informales con el personal. Mediante las observaciones directas se pudo acompañar uno de los procesos de las reuniones no formales desarrolladas para temas del diario vivir en las actividades laborales, donde se evidenció la participación activa del personal en esta actividad, durante esta jornada se tocaron temas asociados a los riesgos inherentes de la actividad laboral y mediante una técnica de capacitación lúdica determinada por la misma organización como “Locos Videos”⁽⁴²⁾, el personal identifica y diferencia los actos y condiciones inseguras que propiciaron los accidentes visualizados. Estas reuniones no formales son actividades que se hacen a diario y permiten como lo decían los trabajadores “uno recuerda a qué riesgos puede estar inmerso dado a que en muchas ocasiones se puede olvidar este tipo de cosas por la gran cantidad de trabajo” lo más interesante de este resultado es que para los trabajadores ya se le volvió una costumbre la reunión de estos espacios para mejorar e

⁴⁰ Hallazgo grupo focal.

⁴¹ Hallazgo revisión documental *Manual de formación y capacitación*.

⁴² Hallazgo observación directa (participación en reuniones no formales).

incrementar sus conocimiento partiendo del bienestar y satisfacción que sienten cuando se les da este tipo de reuniones informales.

Ya dentro las reuniones formales ellos perciben una gestión más enmarcada de la organización por tratar de buscar medios especializados de enseñanza, puesto a que la organización genera recursos para atraer y promover personas calificadas en procesos internos de la compañía.

Aprendizaje lúdico. La empresa pensó que el aprendizaje de adultos requiere mayor nivel de exigencia para lograr la participación e interés de los trabajadores, por esta razón el programa de capacitación y formación desarrolla actividades enfocadas en procesos de aprendizajes lúdicos con actores contratados por la compañía para realizar la transferencia de conocimiento técnico en seguridad en el trabajo. Pensando que en la actualidad se ha comprobado que hay otros medios de enseñanza, la empresa optó por tener en cuenta actividades recreativas que le permitan a la persona sentirse agradable y comprometidas con los temas, entre las cuales se resaltan (simulacros de accidentes, incendios, sismos, terremotos y locos videos).

De la misma manera, se resaltan estas clases de simulacros teórico-prácticos como los mecanismos de capacitación y entrenamiento que utiliza la empresa, y donde se realizan simulaciones no notificadas que buscan fingir accidentes de trabajo a través de la interpretación de actores y la participación de algunos de los trabajadores que mantienen la mayor discreción sobre su papel en la trama. El fin de estas actividades está enfocada en que los trabajadores puedan experimentar, de la manera más segura posible, las consecuencias derivadas de los actos y condiciones inseguras de su quehacer diario y, al mismo tiempo, evaluar las reacciones, tiempo de respuesta y cumplimiento de los procedimientos de emergencia (evacuación, actuación de las

brigadas de emergencia, etc.), asociados a la protección del personal durante y después de la situación de riesgo ⁽⁴³⁾.

Formación evolutiva asociada a la experiencia. El proceso de formación y capacitación cambia con respecto a sus necesidades, evoluciona y es con las experiencias vividas a través de los simulacros, accidentes, incidentes o cualquier evento adverso, que este programa demuestra poca rigidez y constantemente cambio, buscando satisfacer las necesidades de experiencias aprendidas para garantizar la eficacia de los planes de acción asociados al evento adverso o es la principal oportunidad de mejora para llamar la atención de los participantes, esto último denota una de las principales amenazas de este tipo de proceso, para siempre lograr llamar la atención del participante y de garantizar que se sienta atraído a la transferencia del conocimiento.

Esta construcción se ha convertido en uno de los elementos más valorados por el personal, el cual lleva implícito el cambio de conducta orientado al mejoramiento de los conocimientos del personal, es por esto que la compañía cuenta con programas de aprendizaje para cada necesidad que puede surgir a la hora de ejecutar alguna tarea o para fortalecer un aspecto personal que puede repercutir en el rendimiento laboral.

Aprendizaje experiencial. Este elemento ha permitido que los participantes de la empresa obtengan las herramientas para comprender el medio que los rodea en términos de seguridad en el trabajo y logra que se cuestionen de manera técnica a que se están enfrentando y soliciten gestión hacia lo que se enfrentan, evidentemente al generar proceso de transferencia de conocimiento técnico, el personal desarrolla un proceso de aprendizaje, comprende su medio de

⁴³ Hallazgo de revisión documental *Manual de formación y capacitación.*

trabajo y constantemente está cuestionando la suficiencia de la gestión y la efectividad de la jerarquía de controles para garantizar su seguridad ⁽⁴⁴⁾.

Es también relevante las temáticas especializadas con un claro enfoque en seguridad determinado por la cotidianidad o situaciones experienciales de la empresa, entre los que se resaltan los trabajos de soldadura y sus peligros (humos y gases), manejo de cargas, material particulado, uso adecuado de elementos de protección personal, manejo de máquinas y herramientas, manejo de sustancias químicas, procesos productivos, actos y condiciones seguras e inseguras, estudios de caso de accidentes y enfermedades presentadas recientemente en las actividades referentes a las que se ejecutan en la empresa,⁽⁴⁵⁾ aclarando que estas experiencias son presentadas por los trabajadores, líderes, jefes etc.; y que representa un medio de participación gratificante para cada trabajador.

7.3.7. Pilar consideración crítica

Este pilar es considerado como uno de los resultados o consecuencias que puede generar la toma de conciencia en el trabajador y fue identificado como una categoría de análisis emergente en la sistematización de la experiencia de la empresa, en tanto que en la revisión bibliográfica realizada para construir el marco teórico no se había encontrado.

El pilar de consideración crítica es una de las formas más visibles en el que se puede ver que un trabajador interiorizó y se vuelve un sujeto que emite juicios y toma de decisiones críticas frente a las situaciones diarias, destacando como el trabajador a partir de su conocimiento y experiencia realiza sugerencias, recomendaciones y soluciones sobre controversias que se

⁴⁴ Hallazgo de entrevistas directas y grupo focal.

⁴⁵ Hallazgo de revisión documental *Manual de formación y capacitación*.

pueden presentar, para ello se identificaron subelementos presentados a continuación en la figura 8.

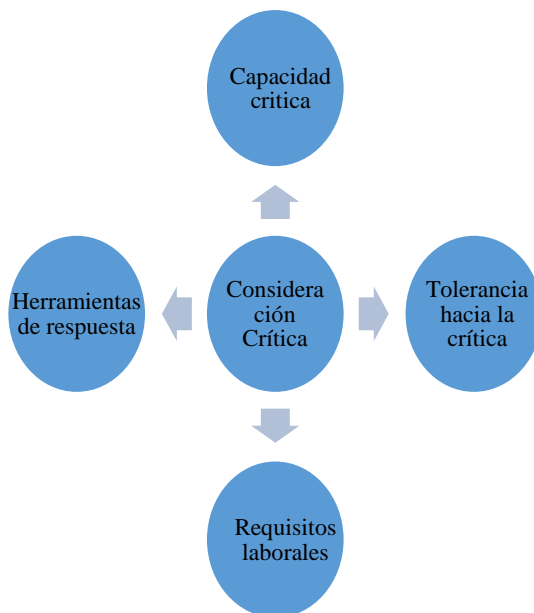


Figura 8. Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento consideración crítica. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

Capacidad crítica. La capacidad crítica, no ha sido desarrollado ni contemplado por la empresa, fue resultado del proceso de observaciones, entrevistas y grupo focal estudiados durante el ejercicio de este trabajo y se podría definir como el cuestionamiento con fundamentos técnicos previamente adquiridos de la gestión de seguridad con el fin del mejoramiento continuo del sistema de trabajo mas no de la crítica destructiva ⁽⁴⁶⁾. Partiendo desde la esfera que la empresa otorgó herramientas en los pilares/sub elementos tales como empoderamiento, comunicación, clima organizacional, formación y capacitación que facilitaron a que los

⁴⁶ Hallazgo entrevistas y grupo focal.

trabajadores generan este tipo de cuestionamientos a los procesos de la empresa, sin pensar o planear que esto sucedería en las personas.

Gracias a esto la organización y sus líderes han tomado este tipo de posturas de forma en el que se evidencia un avance significativo por parte de toda la organización dado que esto permite que la empresa busque cada vez más altos niveles de perfeccionamiento en el sistema de gestión de seguridad en el trabajo. Antes se manejaba desde una sola vía (organización – trabajador) pero ahora con este tipo de capacidad hace que (trabajador – organización) pueda ser una vía incluso más exigente de mejoramiento continuo lo cual se refleja en una afirmación que realiza un trabajador en el grupo focal cuando dice “la empresa en este momento se quedó corta en el espacio de trabajo, nosotros en ocasiones tratamos de ayudarnos unos a otros para realizar las actividades, pero ya sentimos que por más divisiones que hagamos, ya nuestro trabajo está afectando al vecino, ya es necesario buscar la manera donde podamos trabajar de una forma menos amontonada”⁽⁴⁷⁾.

Tolerancia hacia la crítica. La capacidad de cuestionarse y cuestionar fue evidenciada durante las jornadas de observación realizadas en la empresa. En cuanto al grupo focal, cada uno de los trabajadores de la compañía, al responder preguntas como: “¿qué le hace falta a la empresa para mejorar en términos de seguridad laboral?”⁽⁴⁸⁾, respondían según sus necesidades particulares, indicando mejoras en sistemas de extracción de material particulado o gestión y control de riesgos previamente identificados, ejemplo de visitantes y gerencias, etc.

⁴⁷ Hallazgo grupo focal.

⁴⁸ Hallazgo entrevistas y grupo focal.

Pero si bien es cierto también observamos el otro punto de vista, centrado en la crítica personal porque cuando se realizó la pregunta anteriormente mencionada, ellos refirieron “ yo pienso que no se debe cambiar nada ,pienso que el cambio debe ser más de uno porque la empresa nos da lo pertinente para mejorar nuestra seguridad , ya está en cada uno que participe y genere estos cambios ⁽⁴⁹⁾“este tipo de cuestionamientos ayuda a que la tolerancia a la crítica se ha más adecuada porque cuando se habla en doble vía se alcanza a percibir un grado de sinceridad y de empatía entre el trabajador y la organización.

Requisitos laborales. Cuando los trabajadores comprenden el medio y los riesgos en donde desempeñan la mayoría de sus actividades, identifican nuevas necesidades para garantizar las condiciones seguras más adecuadas, la empresa mediante el formato de reporte de actos y condiciones inseguras recopila estos requisitos reportados y gestiona todas y cada una de las actividades asociadas a dar respuesta y término de estos requisitos ⁽⁵⁰⁾.

Ahora bien, a otro aspecto que refuerza este tipo de bien organizacional está influenciado en las dificultades de las actividades, dado a que en muchas ocasiones los trabajadores se enfrentan a situaciones complicadas que debe solucionarse de forma inmediata y un reporte de actos y condiciones no va tener el resultado que ellos solicitan, es por esto que ellos deciden en algunas veces saltarse los parámetros normativos y buscar una solución adecuada , haciendo que finalmente los requisitos normativos se cumplan con decisiones acertadas a la hora de presentarse tal situación el ejemplo más determinante fue cuando “se tenía que descargar unas herramientas muy pesadas y no sabíamos qué hacer, o bueno sí sabíamos pero podría ser muy peligroso finalmente pedimos ayuda de los ingenieros para que nos colaboraran en estudiar cuál

⁴⁹ Hallazgo entrevista semi-estructurada.

⁵⁰ Hallazgo revisión documental *Formato de reporte de actos y condiciones inseguras*.

sería la condición más segura para descargarla”⁽⁵¹⁾este tipo de soluciones no siguió los procesos establecidos en la compañía pero aun así se tomaron en cuenta las medidas de seguridad que se debían hacer para esa situación .

Herramientas de respuesta. Durante la jornada de entrevistas a los líderes, estos argumentaron que era tal la solicitud o el cuestionamiento por parte de la operación en términos de salud y seguridad que ellos mismos debían estar preparados para poder dar respuesta a estas solicitudes, los que demuestra la capacidad de reflexión crítica y la tolerancia a la crítica evidenciada por los líderes hacia sus equipos de trabajo, el cuestionamiento de quienes tienen las necesidades y sus requisitos y la constante evolución de las actividades asociadas al proceso de seguridad en el trabajo que fueron evidenciadas al dar respuesta a los cuestionamientos es un proceso de cumplimiento y compromiso, si se determinan responsabilidades para las necesidades, deben cumplirse de otra manera se desvirtúa el aporte y se entra en proceso de no reporte ni cuestionamiento, siempre que se adquiere alguno de estos compromisos con los trabajadores es el líder quien da los avances e informa el grado de gestión y/o avance para retroalimentar la participación y valorar el aporte.

7.3.8. Pilar clima organizacional

El clima organizacional se define como el ambiente centrado en seguridad y bienestar laboral que se produce en la mayoría de veces sobre situaciones, acciones, políticas y procesos recurrentes de la compañía, creando en cada uno de los trabajadores sensaciones y sentidos de cuidado, compañerismo y pertenencia que se tiene frente a la organización y frente a los diferentes niveles o jerarquías laborales inmersa en ésta.

⁵¹ Hallazgo entrevistas semi-estructuradas.

Entendiéndose que el principal valor que se refleja en los trabajadores y la organización es el compromiso y confiabilidad depositada en el aporte a cualquier cosa referente a la seguridad, como lo referencian ellos en sus discursos “lo primero que se hace en esta empresa es trabajar seguro y después se da la productividad”, “en muchas empresa solo se centran en que uno haga su trabajo lo más rápido posible sin importarle a la persona, aquí a diferencia nos exigen y la prioridad es trabajar seguros y después la calidad de los productos⁽⁵²⁾”. Por este tipo de afirmaciones la organización y todos los que trabajan en ella perciben que encuentran laborando en ambientes exigentes en el cumplimiento de parámetros de seguridad, teniendo claro que cada persona aporta para que estos contextos estén acompañados de actos que beneficiaran a toda la organización.

En la empresa se evidencio sentido de pertenencia con la organización manifestada por los trabajadores al referirse a la empresa y a sus logros dentro del sector donde se desempeña lo cual se ve reflejado en frases como “que la empresa es líder del sector” y “siempre estamos de primeros” ⁽⁵³⁾; esto resalta ese ideal de identificación y relación de los empleados con su entorno, incluyéndose como parte de la empresa para la consecución de sus objetivos.

De la misma manera se observa que existe integración entre las jerarquías laborales de la empresa, señalando la facilidad en el lenguaje con que operarios manifiestan sus ideas o sugerencias a los jefes de proceso o gerentes durante el desarrollo de la actividad diaria, refiriéndose en varias ocasiones los trabajadores con relación a sus superiores como una figura a la que le pueden pedir guía o consejo en caso de duda. Ésta situación ha sido fomentada en la empresa a través de la política de puertas abiertas y las actividades de integración realizadas por

⁵² Hallazgo de entrevista semi-estructurada y grupo focal.

⁵³ Hallazgo de entrevista semi-estructurada y grupo focal.

ésta, las cuales incluyen actividades deportivas, juegos y compartir, entre otros; de acuerdo a la información suministrada por los trabajadores⁽⁵⁴⁾.

Es por esto que, frente a esta imagen de clima organizacional presentado por la empresa, se identificaron una serie de sub elementos representados en la figura 9, que introducirán como se implementó el clima dentro de la organización.

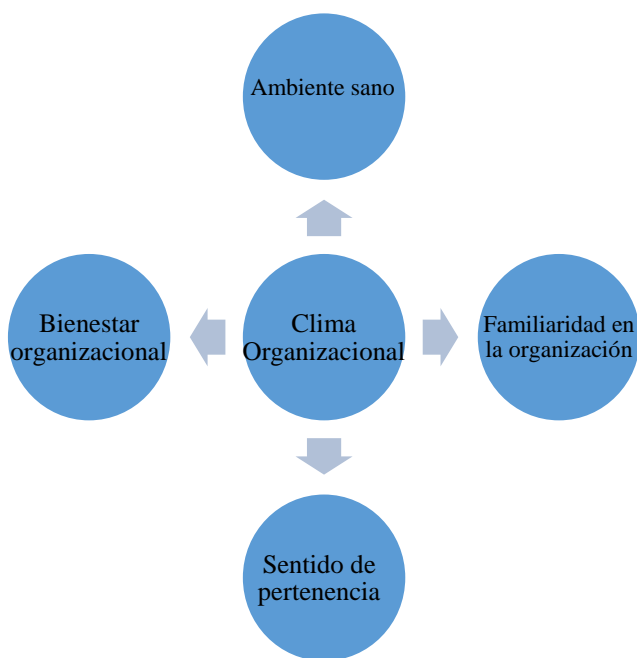


Figura 9. Representación gráfica de los sub-elementos que componen el elemento clima organizacional. Fuente: elaboración propia de los autores del presente trabajo de grado.

Ambiente sano. A la luz del clima que se está viviendo actualmente en la compañía resaltamos el ambiente sano como una de las características importantes para que el clima organizacional se mantenga y se mejore cada vez más. En las entrevistas realizadas, se evidenció que la idea de que “lo más importante es llegar sano y salvo”⁽⁵⁵⁾, ha sido fomentada en todo

⁵⁴ Hallazgo de grupo focal.

⁵⁵ Hallazgo de grupo focal.

momento por la empresa, quien a través de su departamento de HSEQ ha asumido como una de las consignas más importantes de su gestión el entendimiento de que la seguridad está antes de todo. Para ello estas iniciativas han fomentado que cada trabajador sea participe o pueda ser tomado en cuenta en referencia a los cambios importantes de la compañía, generando en ellos ideas propias de la organización para hacerla crecer más y más, es decir el fomento de ambientes seguros ha hecho entender a los trabajadores ¿qué es lo que busca la compañía?, frente a las actividades que realiza y, ¿hacia dónde se dirige?, y que así finalmente ellos entiendan y lo repliquen en acciones de mejora o correctivas. Ejemplos como las ideas que un trabajador señalaba al decir “considero que la empresa debe ser más estricta con la gente que viene de afuera porque ellos entran a nuestros sitios de trabajo sin tomar precauciones, y nos puede afectar a nosotros como a ellos mismo”⁽⁵⁶⁾, evidencia con seguridad que los trabajadores perciben que el lugar o el ambiente de trabajo ya hace parte de ellos y deben proteger que nadie pueda dañar la dinámica o tranquilidad que diariamente se vive en su centro de trabajo.

Sentido de pertenencia. El ambiente sano debe ser relacionado con el sentido de pertenencia que se ha fortalecido últimamente en la empresa como consecuencia de la caída económica que ha sufrido el sector petrolero, dado a que muchos de los trabajadores que llevan cierto tiempo en la compañía expresan su admiración, compromiso y amor frente a lo que representa este momento para la compañía, porque si importar lo que ha sucedido “nunca se ha bajado la marcha, al contrario sentimos que en este momento están las puertas abiertas a todo trabajador y se siguen con los planes de trabajo establecidos⁽⁵⁷⁾”, sin contar que para ellos la organización ha hecho lo mejor posible para brindarles los recursos necesarios.

⁵⁶ Hallazgo grupo focal.

⁵⁷ Hallazgo de grupo focal.

Asimismo es relevante resaltar la iniciativa que tiene cada uno de los trabajadores por acoger y moldear a cualquier persona que desconozca los procesos que se ejecutan, situación que se vio reflejada al escuchar a los trabajadores con sentimiento de orgullo cuando cada uno habla de su proceso y de su empresa⁽⁵⁸⁾, puesto que muchos se atribuyen lo que hoy es la empresa es gracias al esfuerzo de ellos porque como lo decían “nosotros empezamos desde que esta compañía empezó en un taller pequeño y ahora es una de las empresas más prestigiosas y desarrolladas en el arreglo, venta o alquiler de este tipo de herramientas a nivel mundial”⁽⁵⁹⁾.

Familiaridad de la organización. Se ha denominado familiaridad de la organización a un elemento que denota el interés de la empresa por apoyar a sus trabajadores en aspectos relacionados con su núcleo familiar. Es así como la familiaridad de la organización se identifica en la solidaridad de la empresa y la disposición de financiar (prestar dinero) estudios y viviendas para el personal a tasas fijas y sin intereses; lo que podría implicar en un sentimiento de agradecimiento hacia la organización de algunos de los beneficiarios, quienes ven cómo la empresa aporta a su desarrollo profesional y personal. Repercutiendo e imitando esa misma solidaridad en las buenas relaciones entre compañeros, quienes evidencian disponibilidad para prestar ayuda y consejo a sus compañeros, como ya en otros puntos se ha señalado, considerando que estos lazos familiares que se construyen en la organización a partir de experiencias, conocimientos, enseñanzas, llamados de atención, protecciones grupales, son tenidas en cuenta cuando salen de estos ambientes laborales.

Bienestar Organizacional. En la documentación analizada se evidenció el bienestar organizacional que la empresa fomenta en la mayoría de programas y proyectos que se

⁵⁸ Hallazgo observación directa y grupo focal.

⁵⁹ Hallazgo grupo focal.

implementaron en la organización, contando con un Comité de Convivencia y de Bienestar, en donde se busca discernir todas las controversias que puedan surgir en el centro de trabajo entre los empleados en todos sus niveles, generar propuestas de desarrollo, actividades de mejoramiento y como lo resaltaron en las entrevistas “su interés por involucrar a las familias y a los mismo trabajadores en actividades lúdicas , almuerzos y celebraciones que lo llenan a uno como persona⁽⁶⁰⁾” celebrando así el interés que presenta la organización por el personal que labora, teniendo claro que estas actividades en ocasiones tienen un alto sentido educativo que para los trabajadores es más gratificante que un objeto o material, y es por esto su interés a que las charlas, programas y actividades educativas se mejoren cada día y se mantenga a lo largo del tiempo.

7.3.9. Relación entre los pilares.

Se evidencio que existe dentro de la experiencia de la empresa relación entre los pilares (elementos) identificados como parte de la toma de conciencia, cuando los consideramos en temas conexos con la gestión en seguridad en el trabajo y la prevención de accidentes de trabajo.

La interacción entre los pilares es común dentro de la empresa pudiendo señalarse las siguientes relaciones como ejemplos de las más comunes dentro de lo identificado.

Pilar capacitación y formación con pilar percepción del riesgo

Las actividades bien encaminadas a la capacitación y formación generan en el personal conocimientos que serán la base para que estos con el tiempo puedan desarrollar la percepción de los riesgos a los que están expuestos, puesto que un trabajador cuando adquiere este tipo de información ya empieza a conocer sobre los distintos riesgos y los aprende a reconocer de una

⁶⁰ Hallazgo grupo focal y entrevistas semi-estructuradas.

forma rápida y segura, otro punto que hay que resaltar es cuando a partir de la percepción empiezan a tener consideraciones críticas a partir de la situación para exigir aprendizajes del tema que se necesita mejorar.

Pilar clima organizacional con pilar liderazgo

Las buenas relaciones (compañerismo) entre los trabajadores propiciadas por la empresa a través de sus actividades de bienestar, han propiciado que la comunicación entre los trabajadores y entre estos y sus líderes, se haga de forma fluida, respetuosa y amistosa; facilitando la comunicación.

Dado que los ambientes que ha propiciado la organización ha permitido a que se generen lazos estables entre los líderes y los trabajadores primando siempre el respeto y el buen trato para una buena convivencia y ayuda mutua en cuanto a seguridad en el trabajo se refiere.

Pilar percepción del riesgo con pilar comportamiento

Cuando los trabajadores han adquirido la capacidad de evaluar los riesgos a los que están expuestos y sus posibles consecuencias, se encaminan la generación de estilos de respuesta en acciones enfocadas a salvaguardar la vida de ellos u cuidado de otros donde a través de su comportamiento reflejan la percepción del riesgo ya adquirida.

Pilar capacitación y formación con pilar consideración crítica

Los trabajadores con buenos fundamentos de formación y capacitación en seguridad en el trabajo adquieren conocimientos que fomentarán el sentido crítico de éstos para con la empresa (instalaciones, actividades, procedimientos, entre otros), pudiendo aportar con sus opiniones

mejoras para la organización y a la vez sintiéndose con la comprensión necesaria para participar activamente de las decisiones que le competen.

Pilar motivación con pilar clima organizacional

El personal bajo la concepción de compañerismo y familia con relación a otros trabajadores y la empresa desarrolla una afinidad para con éstos que motiva actuaciones encaminadas a la protección del patrimonio de la organización y la salvaguarda de su personal y visitantes. Así mismo, cuando hay un buen clima organizacional los niveles de motivación serán más altos.

Pilar liderazgo con pilar motivación

El líder a través de sus actuaciones encaminadas al cuidado del personal bajo su mando inspira a través de su ejemplo a sus subordinados protegerse a sí mismos y a sus compañeros, motivándolos de la misma manera a seguir las normas en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Ahora bien y de la misma manera, dentro del análisis que se realizó a través de las técnicas de recolección utilizados (observación directa, entrevistas semi-estructuradas, grupos focales y revisión documental), no siempre se evidenció una relación lineal y ordenada entre los pilares, donde por ejemplo, la capacitación y formación siempre se viera relacionada de la misma manera con el liderazgo, o donde la percepción del riesgo se viera como una consecuencia directa de la motivación de los trabajadores, pudiendo los pilares interactuar entre sí de diferentes maneras. Para lo cual de modo ilustrativo se cita el siguiente ejemplo:

- Los trabajadores refieren que las charlas (pilar capacitación y formación) les enseñaron a distinguir las situaciones peligrosas de su actividad (pilar percepción del riesgo) ⁽⁶¹⁾.
- Los trabajadores (operarios) distinguen que los visitantes pueden ponerlos en riesgo (pilar percepción del riesgo) por lo que creen indispensable que éstos reciban una inducción en seguridad en el trabajo (capacitación y formación) lo suficientemente completa para que no se pongan en riesgo, ni los pongan en riesgo a éstos durante su recorrido por las zonas operativas ⁽⁶²⁾.

Asimismo, se contactó que no siempre es un solo pilar el que se conjuga con otro, sino que pueden interactuar varios pilares a la vez. Por ejemplo:

- Los trabajadores se refirieron a situaciones en la empresa como la descrita a continuación:
 - o En el área operativa un trabajador se percató que otro no está utilizando su casco (pilar percepción del riesgo), acercándose a éste y pidiéndole que se ponga el casco (pilar comportamiento), y le comunica de manera amistosa a otro (pilar comunicación – clima organizacional) los riesgos que conlleva la no utilización del EPP (pilar percepción del riesgo) ⁽⁶³⁾.

Por ende, se evidenció en la sistematización de la experiencia que los pilares no solo alimentan a la toma de conciencia, sino que se alimentan entre ellos mismos para llegar a la toma de conciencia. Cada pilar interactúa con otros u otros pilares para la consecución del fin que es la toma de conciencia.

⁶¹ Hallazgo grupo focal.

⁶² Hallazgo grupo focal.

⁶³ Hallazgo grupo focal.

8. Conclusiones

En el marco de la gestión proactiva de la seguridad en el trabajo, se pueden evidenciar varias formas y maneras de ejecutar actividades enfocadas a la maximización de las condiciones y comportamientos seguros en los lugares de trabajo; las estadísticas para la industria de manufactura son desfavorables en términos de frecuencia y severidad de los accidentes laborales; cada una de las empresas cuenta con la potestad de realizar la gestión de seguridad en el trabajo según más se adapte el modelo y sistema a su cultura organizacional, a los intereses de la compañía, a las experiencias anteriormente vividas, cualquiera que sea la razón y proceder de las empresas es válida para la ejecución de las actividades de salud y seguridad en el trabajo.

El fomento o fortalecimiento de la toma de conciencia es una estrategia más para gestionar la salud y seguridad en los sitios de trabajo, aun cuando se enriquece de actividades que han sido desarrolladas para otros estilos o procesos de gestión, genera actividades e identidades propias, se enriquece y fortalece con pilares claramente definidos y que son cambiantes y adecuados para cada lugar de trabajo.

Definir de forma clara, exacta y precisa qué es toma de conciencia en el contexto de la seguridad en el trabajo es bastante complejo, si para los autores e investigadores de los factores humanos en seguridad que ya han trabajado o abordado el tema de la toma de conciencia se hace bastante difícil, para los profesionales en SST que buscan abordar este tópico como componente de los sistemas de gestión de la seguridad en los lugares de trabajo este concepto resulta bastante abstracto y sin fundamento tangible; sin embargo, la experiencia de la empresa participante en esta investigación demuestra que a través de los procesos de seguridad basados en la toma de conciencia obtienen resultados favorables, haciendo que este proceso sea el medio para alcanzar cambios hacia las condiciones y actos seguros, por el cual estos resultados son sostenibles y

constantemente mejorados al mantener el enfoque de toma de conciencia como gestión de la seguridad en los ambientes laborales.

A continuación, se presentarán las principales conclusiones de este estudio; sin embargo, es importante aclarar que se considera este documento como el primer paso y una base inicial de un gran camino en el proceso del estudio de la gestión de seguridad en el trabajo basada en la toma de conciencia.

- La toma de conciencia es un proceso cambiante y evolutivo, asociado a las necesidades, requisitos y expectativas de los colaboradores y de las empresas y como tal requiere la participación activa de todos y cada uno de los actores en este proceso.
- La gestión de seguridad en el trabajo centrada en la toma de conciencia es un proceso que requiere diversos recursos económicos, físicos, administrativos, y de tiempo, entre otros; así como compromiso y dedicación por parte de los trabajadores y la empresa para poder cumplir las metas propuestas y poder mantenerse a través del tiempo.
- La gestión de seguridad en los ambientes laborales basada en la toma de conciencia exige el equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los objetivos organizacionales.
- La toma de conciencia no solo aplica a los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo, sino que aporta significativamente y puede ser replicada a cualquiera de los sistemas de gestión presente en las organizaciones.
- La aplicación de la toma de conciencia en seguridad es un medio para que la empresa pueda alcanzar metas y objetivos como disminución de frecuencia y severidad de los accidentes y enfermedades laborales, logrando así aumentos en indicadores de gestión asociados a otros departamentos y/o procesos de las organizaciones.

- El líder del proceso de la toma de conciencia en seguridad, debe ser un líder transformacional que potencialice a otros líderes generando tanto empoderamiento que garantice que no se presentará una dependencia del proceso a ese líder inicial.
- El proceso de toma de conciencia para la seguridad en los ambientes de trabajo no se desarrolla a través de una estructura lineal de pilares pre establecidos que podrían ser o no los evidenciados durante el desarrollo de este trabajo, sino la gestión de toma de conciencia, se construye a medida que la empresa asimila el proceso y se enriquece constantemente con nuevos pilares o fortaleciendo los existentes.
- La toma de conciencia es multifactorial y una de las formas para gestionar la seguridad y salud en el trabajo, esta alcanza resultados en la medida en que los trabajadores comprenden y entienden claramente porque deben minimizar sus propios actos inseguros.
- El proceso de transferencia de conocimiento en seguridad se debe apalancar de múltiples sistemas de enseñanza como lúdicos, socráticos, experienciales, dinámicos, entre otros, esto para que los participantes de este tipo de transferencia de conocimientos puedan asimilarlos y extrapolarse a su trabajo y/o en su vida diaria y contribuir así a la toma de conciencia en seguridad.
- La toma de conciencia ayuda a que se rompan la jerarquías o estructuras organizaciones volviéndose relaciones más horizontales, abiertas al cambio y caracterizadas por la cooperación y la corresponsabilidad.
- La toma de conciencia no solo se evidencia en las relaciones, situaciones o condiciones intralaborales, sino que también se evidencia en las relaciones, situaciones o condiciones extra laborales en las que puede estar inmerso un trabajador.

- Los procesos de gestión de la salud y seguridad en el trabajo que han contemplado la toma de conciencia desarrollan objetivos comunes de protección, autocuidado y condiciones máximas de seguridad.
- Al lograr procesos favorables en términos de toma de conciencia los trabajadores reconocen el ambiente de trabajo como suyo, ambiente en el que han desarrollado mejoras particulares, en los que se han materializado sus ideas de mejora, en donde existe una familiaridad con sus pares más allá de una simple relación laboral, en donde sienten que todos se preocupan por sus compañeros, lo cual evidencia un aumento en el sentido de pertinencia del colaborador para la compañía.
- La toma de conciencia en seguridad logra que el trabajador no solamente se preocupe por su bienestar sino por todas las personas que están relacionadas en los procesos de la empresa, moldeándolo a una apropiación de los objetivos y las metas planeadas en la organización.
- La toma de conciencia en seguridad aporta a la generación sobre hábitos y estilos laborales para mejorar los climas organizacionales.
- La toma de conciencia en seguridad tiene un mayor nivel de apropiación y resultados más rápidos con el personal que está expuesto a peligros más incapacitantes que en comparación con los que se encuentran expuestos a niveles de riesgo menor.
- La toma de conciencia en seguridad puede verse reflejada en el discurso que un trabajador da frente a algunas situaciones específicas y en el comportamiento que realiza frente a las tareas diarias, lo que en el presente estudio se evidenció en las entrevistas y grupos focales.

9. Recomendaciones

Recomendaciones para la empresa en la que se realizó la sistematización

Con base en el ejercicio de sistematización y compilando los aportes de los trabajadores participantes, a continuación, se reseñan algunas recomendaciones para que en la empresa se continúe fortaleciendo el trabajo de fomento de toma de conciencia en seguridad como una de las herramientas de gestión de la salud y seguridad de todos sus colaboradores.

- Lograr que el desarrollo de las actividades asociadas a los procesos de toma de conciencia sea liderado por personas diferentes al jefe del área de HSEQ, minimizando la dependencia del sistema hacia un único líder, garantizando la continuidad del proceso por varios miembros activos de la compañía.
- Fortalecer los procesos de comunicación al interior de la compañía para recopilar información e inquietudes significativamente importantes provenientes de todos los miembros de los equipos para la seguridad de la empresa y así alcanzar los objetivos y metas propuestas de toma de conciencia de todas las partes interesadas.
- Re diseñar junto con los trabajadores el proceso de inducción a la seguridad en el trabajo, vinculando las actividades desde el desarrollo técnico del sistema y la percepción de los trabajadores que están expuestos a los peligros. Dicha inducción deberá ser asimismo adaptada e impartida a los visitantes que ingresen al centro de trabajo con el fin de que estos reconozcan las actividades ejecutadas al interior de la compañía en términos del sistema de gestión de seguridad de la empresa.
- Cumplir los protocolos para ingreso a planta de cualquier visitante para reforzar el reconocimiento e importancia de seguridad industrial de los trabajadores hacia el sistema de gestión de seguridad en el trabajo.

- Fomentar la participación activa del personal en la selección de temáticas para las capacitaciones junto con propuestas en relación a las metodologías con que se impartirán.
- Vincular al programa de formación las capacitaciones centradas en el liderazgo en seguridad para todos los trabajadores, buscando con esto la identificación de nuevos líderes dentro de los trabajadores.
- Continuar la dinamización de las actividades encaminadas a la capacitación, formación y entrenamiento del personal en temas de seguridad en el trabajo, de tal manera que los trabajadores se sigan viendo motivados a la adquisición y práctica de conocimientos en seguridad en el trabajo.
- Crear mesas de trabajo para la actualización y/o implementación de medidas de control (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y EPPs), en las que participe activamente el personal como principales conocedores de su proceso y de los peligros a los que están expuestos.
- Fomentar actividades en las que semanalmente los integrantes de un área de trabajo (por ejemplo, soldadores), preparan una charla junto con una visita guiada al área, donde éstos explicaran la actividad junto con los peligros y riesgos a los cuales están expuestos, y las medidas de emergencia aplicables ante la ocurrencia de siniestros.
- Continuar con el programa de “*aplausos y aportes al marranito*” para estimular de manera lúdica los comportamientos positivos en seguridad.
- Es importante que se siga fomentando la política de puertas abiertas en la organización y la comunicación asertiva y respetuosa entre todos los colaboradores de la organización.

- Desarrollar actividades encaminadas a seguir fomentando el compañerismo entre los integrantes de la empresa, impulsando el trabajo en equipo y la sensibilización sobre el cuidado de los demás colaboradores en la empresa.
- Diseñar o rediseñar un programa centrado a la toma de conciencia donde se implemente elementos científicos para darle más soporte y refuerzo al programa que ya se encuentra en ejecución.

Recomendaciones para continuar con las investigaciones en toma de conciencia en seguridad

- Continuar con el estudio empírico de la toma de conciencia en seguridad. Tomando en consideración que para la gestión de la SST en Colombia este es uno de los elementos que debe considerarse, la sistematización de experiencias en otras empresas puede contribuir de forma importante a precisar este constructo y la relación que tiene con elementos conexos como los que se describieron en los resultados de este trabajo.
- Utilizar los pilares aquí identificados como bases para implementar y desarrollar el estudio de toma de conciencia en empresas con sistemas de gestión en seguridad sin bases en esta, con el fin de constatar que efectivamente la existencia e interacción de estos pilares pueden generar un sistema basado en la toma de conciencia en dichas organizaciones.
- Estudiar a fondo, en la experiencia de empresas en Colombia, cómo inciden los pilares aquí descritos en la prevención de accidentes de trabajo y su relación con la toma de conciencia en seguridad en las organizaciones.
- Diseñar metodologías de investigación que puedan probar efectivamente los mecanismos de toma de conciencia en las organizaciones y en los trabajadores.

- Continuar el trabajo investigativo que permita formular un concepto de la toma de conciencia en seguridad en el trabajo, buscando explicar todos los elementos o constructos asociados a este fenómeno.

10. Referencias

- Alcover de la Hera, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Asfahl, C. R. (2000). *Seguridad industrial y salud*. Pearson Educación. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=QxVrduIPs64C&oi=fnd&pg=PR15&dq=seguridad+industrial+y+salud&ots=kc-5acuFor&sig=YQEc-cDkEIxv3Z_q9QGMaSQp7cI#v=onepage&q=seguridad%20industrial%20y%20salud&f=false
- Babcock, P., (2005, 1 de Julio). Safety Consciousness: Helping workers keep safety on the brain requires constant reinforcement and recognition of basic human psychologic. *Human resource magazine*. Recuperado de: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0705babcock.aspx>
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of applied psychology*, 87(3), 488. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=A1904B97D8FFB9A38CEF644B6CCEB901?doi=10.1.1.611.32&rep=rep1&type=pdf>
- Bergman, U. (2015). La investigación de la conciencia: una introducción a los fundamentos de la neurobiología del EMDR, *Journal of EMDR Practice and Research*, 9(2), 52E-57E.
- Botero, L. D. R. (2001, 20 de septiembre). *La sistematización de prácticas*. Medellín: Liceo Nacional Marco Fidel Suárez. Recuperado de: <http://www.cfrd.cl/~moises/magisteredu/sistematizacion/sistedelaspracticass.pdf>

Cavassa, C. R. (1996). *Seguridad industrial: un enfoque integral*. Recuperado de:

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jDgUQb_V6PsC&oi=fnd&pg=PA5&dq=comportamiento+humano+seguridad+industrial&ots=ZPx8B5KBnS&sig=_D62UxQ5AOdUHIFmN3FmeYhxwcY#v=onepage&q&f=false

Correa, D. A. G., Londoño, C., & Ortiz, Lorena (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, Recuperado de:

<https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>

Chauchard, P. (1960). *La Fisiología de la conciencia*. Barcelona: Editorial Paidós

Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Contreras Sanabria, S. K., Cruz Ramírez, L. P., & Cruz Ramírez, M. J. (2015). *Guía*

metodológica para evaluar la toma de conciencia de los sistemas de gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.

Bogotá. Colombia. Recuperado de:

[https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/309/1/EC-](https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/309/1/EC-Especializaci%C3%B3n%20en%20Gestion%20Integrada%20QHSE-26946127.pdf)

[Especializaci%C3%B3n%20en%20Gestion%20Integrada%20QHSE-26946127.pdf](https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/309/1/EC-Especializaci%C3%B3n%20en%20Gestion%20Integrada%20QHSE-26946127.pdf)

Decreto 1072 del 2015. Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, Bogotá, Colombia,

26 de mayo de 2015.

Del Valle, S.; Mendoza, N.; Sánchez, M.; De la Vega, R. (2007). Toma de conciencia de las

situaciones y competencia deportiva. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*. 9(3),

48-69. Recuperado de: <http://www.cafyd.com/REVISTA/00905.pdf>

Díaz, P. O. (2005). Conciencia y metacognición. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 23(1), 77-8. Recuperado de:

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/viewFile/1243/1108>

Duque De Voz, N., & Yáñez Contreras, M. (2015). Perspectivas diferenciadas del análisis de la accidentalidad laboral. Maracaibo: *Gaceta Laboral Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines*, 21(3). Recuperado de:

<http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/20906/20776>

Eizaguirre, M., Urrutia, G., & Askunze, C. (Eds.). (2004). *La sistematización, una nueva mirada a nuestras prácticas: guía para la sistematización de experiencias de transformación social*. Alboan. Recuperado de:

http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0728/Guia_Sistematizaci__n_2004.pdf

Español, E. P. (2001). La conducta humana frente a los riesgos laborales: determinantes individuales y grupales. *Acciones e investigaciones sociales*, (12), 157-184. Recuperado de:

<https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=la+conducta+humana+frente+a+los+riesgos+laborales.+Determinantes+individuales+y+grupales&btnG=&lr=>

Espluga, J. L. (1997). NTP 415: *Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención*. INSHT, España. Recuperado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_415.pdf

Feyer, A., Williamson, A. M., & Cairns, D. R. (1997). The involvement of human behaviour in occupational accidents: Errors in context. *Safety Science*, 25, 55-65

- Fondo de riesgos laborales. *Indicadores del sistema general de riegos laborales cifras 2011-2015*. Base de datos. [Internet]. 2016 [Consultado 2016 SEP n 05]. Recuperado en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/infoestadistica/2015/INFORME%20INDICADORES%20SGRL%202011%20-%202015.pdf>
- Fuenmayor, G., & Villasmil, Y. (2008). La percepción, la atención y la memoria como procesos cognitivos utilizados para la comprensión textual. *Revista de artes y humanidades UNICA*, 9(22), 187-202.
- Garzón, I. R., Rodríguez, B.C., & Fiestas, M. M. (2014). Riesgo percibido en la construcción en España y Perú: un estudio exploratorio. *Revista Salud UIS*, 46(3), 277-285.
- Herzberg, F., (1954). Work of the Nature of Man. Cleveland: *The World of Publishing Company*, pp. (71)-91.
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review*. 67-(76). Recuperado de: http://www.enhancingpeople.com/paginas/master/Bibliografia_MCP/Biblio07/UNA%20VEZ%20MAS%20COMO%20MOTIVAR%20A%20NUESTROS%20EMPLEADOS-HERZBERG.pdf
- Hernández, M. R. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79-88. Recuperado de <http://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/download/1468/1074>
- Icontec y Consejo Colombiano de Seguridad. (2007). *Norma técnica colombiana – NTC OHSAS 18001*. Icontec: Bogotá.

- International Association of Drilling Contractors (IADC) (2015, 19 de Ferrero). *Safety Consciousness*. Recuperado de: <http://www.iadc.org/safety-meetingtopics/safety-consciousness/>
- Jara, O. (2001). Dilemas y desafíos de la sistematización de experiencias. *Centro de Estudios y Publicaciones ALFORJA, Costa Rica, 7*. Recuperado de:
<http://cmappublic.ihmc.us/rid=1HDJ380WH-1FY8F8S-1FYD/Jara%20dilemas.pdf>
- Koster, R. B., Stam, D., & Balk, B. M. (2011). Accidents happen: The influence of safety-specific transformational leadership, safety consciousness, and hazard reducing systems on warehouse accidents. *Journal of Operations Management, 29(7), 753-765*.
- Lilian González, Y. (2015). Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá .C. NOVA: *Publicación Científica en Ciencias Biomédicas, 13(23), 93-107*.
- López, A. F. Del tractatus lógico-philosophicus a las investigaciones filosóficas y la teoría de los juegos lingüísticos de Ludwig Wittgenstein. *Escritos. 20(44), 121-135*.
- Llinás, R. R. (2003). El cerebro y el mito del yo: el papel de las neuronas en el pensamiento y el comportamiento humanos. Editorial Norma.
- Nogareda, C., Gracia, DA, Martínez-Losa, JF, Peiró, JM, Duro, A., Salanova, M., Martínez, IM, Merino, J., Lahera, M., y Meliá. JL: Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales: Medidas Preventivas. Barcelona: *Foment del Treball Nacional y Fundación Nacional para la Prevención de Riesgos Laborales. Págs., 157-180*.
- Martínez, C., & Oliver, L. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los*

- Trabajadores*, 20(2), 179-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5318071>
- Martínez, K. & Pardo, A. (2014). *Validación de una escala de valoración de autocuidado para trabajadores del sector de la construcción que desempeñan trabajos en altura (Tesis de especialidad)*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/15552/NovoaMartinezKathyaTeresa2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meliá, J. L. (2007). Seguridad basada en el comportamiento. *Barcelona: Foment del Treball Nacional y Fundación Nacional para la Prevención de Riesgos Laborales*. Págs., 157-180.
- Ministerio de salud y Protección Social – Riesgos Laborales. *Estadísticas del comportamiento de riesgos laborales por actividad económica en el 2017*. Disponibles en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- Miranda Mesa, M. L., & Uñates Villegas, S. P. (2015). Los factores biopsicosociales a promover por las organizaciones en sus programas de bienestar laboral para incidir en la calidad de vida en el trabajo. *Universidad de Medellín. Medellín*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11407/1257>
- Montero, R. (2011). Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas. *Ingeniería Industrial*, 32(1), 12-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433575003>

Novoa, M. G. G., Herrera, L. R., & Raygoza, N. P. (2014). Efecto de los factores socioculturales en la capacidad de autocuidado del paciente hospitalizado con diabetes tipo

2. *Aquichan*, 14(1), 7-19.

NTC-ISO, N. T. C. (2008). 9001: 2008 sistemas de gestión de la calidad.

Organista, P. (2005) Conciencia y meta cognición. *Avances de la psicología latinoamericana*. 23(1).77-89.

OHSAS, N. T. C. (2007). 18001. Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional

Pérez, A. H., & Díaz, C. O. (2014, Noviembre). La toma de conciencia sobre el proceso reflexivo que realiza el docente influye en el logro de aprendizajes profundos. *In Congreso Virtual sobre Tecnología, Educación y Sociedad (Vol. 1, No. 2)*.

Piaget, J. (1985). *La toma de conciencia*. Madrid: Ediciones Morata.

Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid.

Recuperado de: <http://www.rae.es/>

Redmill, F. (2007, Diciembre). Thoughts on safety responsibilities of management.

In Proceedings of the twelfth Australian workshop on Safety critical systems and software and safety-related programmable systems. Australian Computer Society (86), 71-77. Recuperado de:

http://delivery.acm.org.ezproxy.javeriana.edu.co:2048/10.1145/1390000/1387048/p71-redmill.pdf?ip=200.3.149.5&id=1387048&acc=PUBLIC&key=8231D5E8F8807426%2E8231D5E8F8807426%2E4D4702B0C3E38B35%2E4D4702B0C3E38B35&CFID=915309100&CFTOKEN=22478769&_acm_ =1490295377_4881363c57249d5ab71cc422f1bb52c0#URLTOKEN#

- Resolución 1111 de 2017. Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, Bogotá, Colombia, 27 de marzo de 2017.
- Saz, A.I. (2006). *Diccionario de psicología*. Bogotá: Panamericana.
- Schadeck, M., Martini, E., Wollenhaupt, L., & Dominguez, A. (2015). La motivación de los sujetos en la nueva gestión de recursos humanos. *Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://200.3.120.225/handle/2133/4811>
- Seguí, V. (2012). *El Insight en psicología*. Isep, 1(1)6-10
- Shen, Y., Tuuli, M. M., Xia, B., Koh, T. Y., & Rowlinson, S. (2015). Toward a model for forming psychological safety climate in construction project management. *International Journal of Project Management*, 33(1), 223-235.
- Sjöberg, L., Moen, B. E., & Rundmo, T. (2004). Explaining risk perception. An evaluation of the psychometric paradigm in risk perception research. *Rotunde* (84).
- Skinner, B. (2012). IV Skinner y el condicionamiento operante” Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/est-Psico/4.pdf>
- Taborda, J. (2010) relación de formación y el mecanismo piagetiano de toma de conciencia. *latinoam.estud.educ.* 6 (2): 109 – 128.
- Tomás, J. M., Rodrigo, M. F., & Oliver, A. (2005). Modelos lineales y no lineales en la explicación de la siniestralidad laboral. *Psicothema*, 17(1).
- Verger Planells, A. (2002). Sistematización de experiencias en América Latina. Una propuesta para el análisis y la recreación de la acción colectiva desde los movimientos sociales. *Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona*. Recuperado en: http://www.cepalforja.org/sistem/documentos/sistemat_verger.pdf

- Wills, Andrew R. and Watson, Barry C. and Biggs, Herbert C. (2009) An exploratory investigation into safety climate and work-related driving. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 32(1). pp. 81-94.
- Worchel, S. & Shebilske, W. (1998). *Psicología. Fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Prencice Hall
- Zapata, A. (2015). *Acerca de un programa de formación en el lugar de trabajo para la toma de decisiones de actos seguros (tesis)*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Zohar, D., & Luria, G. (2003). The use of supervisory practices as leverage to improve safety behavior: A cross-level intervention model. *Journal of safety research*, 34(5), 567-577.

11. Anexos:

Anexo 1. Guía de entrevista semi-estructurada dirigida a gerentes o líderes de la empresa Contexto.

Se realiza el encuentro con el (gerente o líder operativo de la empresa), con el fin de recopilar información que permita sistematizar la experiencia que esta empresa ha tenido en el desarrollo de programas, planes o actividades orientados a la toma de conciencia en seguridad entre los trabajadores. También se busca recopilar información que permita conceptualizar desde la experiencia de esta empresa qué se entiende y cómo se ha abordado el tema de toma de conciencia en seguridad entre los trabajadores.

Inicio de la entrevista.

- Se agradece a las personas el tiempo y la disposición para realizar la entrevista.
- Presentación. En entrevistado (estudiante) se presenta formalmente y explica el objetivo de la entrevista, el cual es recopilar información que permita sistematizar la experiencia que esta empresa ha tenido en torno al tema de toma de conciencia en seguridad.
- Consentimiento informado. Se hace lectura y explicación del consentimiento informado y si la persona decide participar en la entrevista se procede a firmarlo. Sólo cuando se tenga el consentimiento informado se podrá empezar a formular las preguntas.
- Antes de empezar la entrevista se deberá indagar / verificar la siguiente información:
 - Cargo de la persona que se entrevistará.
 - Antigüedad trabajando en la empresa.
 - Antigüedad trabajando en el cargo.

Contenido central de la entrevista (guía de preguntas, dado que es una entrevista semi-estructurada, el entrevistador deberá formular preguntas adicionales que le permitan profundizar o precisar la información aportada por el entrevistado).

1. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa? (describame un poco qué se hace en la empresa)
2. ¿Cuáles fueron los mayores logros de la empresa el año pasado?
3. ¿Cómo cree que los clientes ven a la empresa?
4. ¿Qué significa para esta empresa la seguridad industrial?
5. Para usted ¿qué significa la seguridad industrial en el trabajo?
6. ¿Qué se hace en la empresa en temas de seguridad industrial?
7. ¿Qué logros se han alcanzado en seguridad industrial en la empresa?
8. ¿Qué le falta a la empresa por alcanzar en seguridad industrial?
9. ¿Qué diferencia ve en términos de seguridad en el trabajo con respecto a otras empresas?
10. ¿Qué sugiere para mejorar la seguridad industrial en la empresa? (si hay respuesta positiva seguir preguntando para ver como el entrevistado desarrolla la idea).
11. Para usted, ¿qué es la toma de conciencia en seguridad en el trabajo?
12. ¿De qué forma se evidencia que una persona ha tomado conciencia en seguridad industrial?
13. ¿Qué se hace en la empresa para promover la toma de conciencia en seguridad? / ¿Qué resultados se han tenido de esas actividades?
14. ¿Qué es necesario mejorar en la empresa para que todos los trabajadores tomen conciencia en seguridad?

Preguntas complementarias que indagan por cada uno de los elementos de la toma de conciencia (estas preguntas solo se formulan si el tema al que aluden no salió de forma espontánea durante las preguntas anteriores)

15. ¿Cómo se comunican los temas de seguridad industrial en la empresa? / ¿Cuáles son las principales fortalezas y aspectos que deben mejorarse de la comunicación en temas de seguridad?
16. ¿Cómo se motiva a los trabajadores para que trabajen con seguridad? / ¿Qué es necesario mejorar para lograr motivar a los trabajadores para que trabajen con seguridad?
17. ¿Cómo se promueven los actos seguros de los trabajadores en la empresa? / ¿Qué es necesario mejorar para que los trabajadores actúen de forma segura en la empresa?
18. ¿Qué se hace para capacitar a los trabajadores en temas de seguridad? / ¿Cuáles son las principales fortalezas y aspectos que deben mejorarse de la capacitación en seguridad?
19. ¿Cómo contribuye(n) su(s) jefe(s) a la seguridad de la empresa? / ¿Cómo no contribuye(n) su(s) jefe(s) a la seguridad de la empresa?
20. ¿Cuáles son las costumbres habituales en seguridad industrial en la organización?

Finalización de la entrevista.

Se pregunta al entrevistado:

Finalmente, ¿hay algún aporte o comentario con respecto a temas que se consideren importantes para la investigación y no se hayan tratado en la entrevista?

Se agradece por su participación y se da por terminada la entrevista.

Anexo 2. Guía de grupos focales dirigida a los trabajadores administrativos y operativos de la empresa

Contexto.

Los grupos focales se caracteriza por la reunión de varias personas, en la que se les realiza una serie de preguntas abiertas, para que cada participante generará una serie de ideas y conclusiones a partir de un tema determinado creando entre todos los actores un concepto general a partir de la experiencia, conocimiento y formación obtenida en su vida personal y laboral.

Se realizará varios encuentros con grupos de 8 a 12 trabajadores que serán seleccionados de forma aleatoria buscando cobertura de todos los trabajadores de la empresa. Los grupos focales se realizarán con el fin de recopilar información que permita sistematizar la experiencia que esta empresa ha tenido en el desarrollo de programas, planes o actividades orientados a la toma de conciencia en seguridad. También se buscará recopilar información que permita conceptualizar desde la experiencia de esta empresa qué se entiende y cómo se ha abordado el tema de toma de conciencia en seguridad entre los trabajadores.

Inicio del grupo focal:

- Se agradece a las personas el tiempo y la disposición para participar en la actividad.
- Presentación. El moderador (estudiante) del grupo focal se presenta formalmente y explica el objetivo de la actividad, el cual es recopilar información que permita sistematizar la experiencia que esta empresa ha tenido en torno al tema de toma de conciencia en seguridad.
- Consentimiento informado. Se hace lectura y explicación del consentimiento informado y si las personas deciden participar en el grupo focal se procede a firmarlo. Sólo cuando se tengan los consentimientos informados firmados se podrá empezar a formular las

preguntas. Se realizará el grupo focal solo con los trabajadores que libremente decidieron y consintieron participar en él.

- Antes de empezar en el grupo focal se deberá reiterar a los participantes que la información recopilada será manejada de forma confidencial, no se revelarán los nombres o identidades de las personas que aporten información y tendrá un uso académico.

Desarrollo del grupo focal.

1. ¿Cuáles son las actividades que realiza la empresa para ustedes? (describame un poco qué se hace en la empresa)
2. ¿Cuáles consideran que fueron los mayores logros de la empresa?
3. ¿Cómo creen que los clientes ven a la empresa?
4. ¿Qué creen ustedes que significa la seguridad industrial para la empresa?
5. Para ustedes ¿qué significa la seguridad en el trabajo?
6. ¿Qué actividades se hacen en temas de seguridad en el trabajo en la empresa?
7. Para ustedes ¿Qué logros se han alcanzado en seguridad en el trabajo en la empresa?
8. ¿Qué creen que le falta en seguridad en el trabajo?
9. ¿Qué cosas han visto en seguridad en el trabajo en esta empresa diferente a otras empresas en las que hayan trabajado o conozcan?
10. ¿Cómo creen que se podría mejorar la seguridad en el trabajo? (si hay respuesta positiva seguir preguntando y procurar integrar a todos los participantes en la discusión para ver si entre todos pueden desarrollar la idea).
11. Para ustedes, ¿qué creen que es la toma de conciencia en seguridad en el trabajo?
12. ¿Cómo creen ustedes que se puede saber si una persona ha tomado conciencia en seguridad en el trabajo?

13. ¿Qué se hace en la empresa para que ustedes conozcan o entiendan sobre la toma de conciencia en seguridad en el trabajo? / ¿Qué resultados se han tenido de esas actividades?
14. ¿Qué creen ustedes que es necesario mejorar para que todos los trabajadores tomen conciencia en seguridad en el trabajo?

Preguntas complementarias que indagan por cada uno de los elementos de la toma de conciencia (estas preguntas solo se formulan si el tema al que aluden no salió de forma espontánea durante las preguntas anteriores)

15. ¿Cómo se comunican los temas de seguridad en el trabajo? / ¿Cómo creen se debe mejorar la comunicación en temas de seguridad en el trabajo? (explicarle al grupo focal de ser necesario a que se refiere la expresión “temas de seguridad”)
16. ¿Cómo se les motiva a ustedes para que trabajen con seguridad? / ¿Qué creen que es necesario para motivarlos a trabajar con seguridad?
17. ¿Cómo se promueven entre ustedes los actos seguros? / ¿Qué creen que sea necesario mejorar para que todos los trabajadores de la empresa actúen de forma segura?
18. ¿Qué se hace para capacitarlos en temas de seguridad en el trabajo? / ¿Cómo creen que pueden mejorarse las capacitaciones en seguridad en el trabajo?
19. ¿Cómo contribuye(n) su(s) jefe(s) a la seguridad en el trabajo de la empresa? / ¿Cómo creen que no contribuye(n) su(s) jefe(s) a la seguridad en el trabajo de la empresa?
20. ¿Qué actividades se acostumbran hacer normalmente en seguridad en el trabajo en la empresa?

Finalización del grupo focal.

Se pregunta a las personas:

Finalmente, ¿Desean decir algo sobre cualquier tema que consideren importante para la investigación de la que somos parte y que no se hayan tratado en la discusión anterior?

Se agradece por su participación y se da por terminada el encuentro.

Anexo 3. Consentimiento informado para participar en la investigación

SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE LA TOMA DE CONCIENCIA PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA METALMECANICA DE SERVICIOS PETROLEROS

Yo _____ mayor de edad, identificado(a) con cedula de ciudadanía No. _____ acepto libremente participar en la investigación adelantada por los estudiantes Luis Carlos Cortes Guzmán, Juan Cristóbal Chalbaud Díaz, y Robinson Collazos Castro de la Especialización en Salud Ocupacional de la Pontificia Universidad Javeriana, quienes en el marco de este estudio van a desarrollar unas entrevistas y grupos focales permita sistematizar la experiencia que la empresa en la que trabajo ha tenido en el desarrollo de programas, planes o actividades orientados a la toma de conciencia en seguridad. Me han informado que mi participación será contestando la entrevista o participando en un grupo focal, lo cual en ningún caso representa algún riesgo para mi integridad física, moral o psicológica. También me han informado que los investigadores y sus asesores de la asignatura de investigación harán un manejo confidencial de la información proporcionada por todos los participantes.

Se me ha informado que la investigación que los estudiantes están adelantando tiene fin estrictamente académicos y se obtendrán resultados consolidados generales, integrado la información aportada por todos los participantes a la investigación, sin revelar en ningún momento la identidad particular de las personas que aportaron información.

Los estudiantes me han dado a conocer que la información que suministre durante la entrevista será grabada con fines estrictamente académicos, de tal forma que la grabación les sea útil posteriormente para extraer datos que se consideren importantes cuando estén elaborando los capítulos de resultados y conclusiones de su trabajo de grado; también me han explicado que la información por mi proporcionada será empleada de forma anónima y confidencial y en ningún momento se me identificará con nombre, apellido o número de identificación en el trabajo de grado o en cualquier otro documento relacionado con esta investigación. Una vez la información de la grabación sea analizada y procesada por los estudiantes para ser incluida en su trabajo de grado, la grabación será borrada y no será objeto de cualquier otro uso.

Los resultados consolidados que se den a conocer a la empresa solo podrán ser utilizados para que esta entidad conozca información que le sirva para gestionar acciones que permita mejorar y promover la seguridad industrial en la organización. Se me ha informado que la realización de estas entrevistas y de los grupos focales cuenta con la autorización del gerente de la empresa.

Se me ha informado que puedo decidir libremente participar o no, así como retirarme en cualquier momento en el que esté contestando la entrevista o participando del grupo focal, sin que esto implique para mí perjuicio alguno.

Al firmar este documento reconozco que lo he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria.

Comprendiendo lo anterior, doy mi consentimiento para participar en esta investigación contestando la entrevista o participando en un grupo focal y firmo a continuación en constancia de mi libre aceptación:

Nombre y C.C Participante

Ciudad y Fecha

Declaración del investigador: De manera cuidadosa he explicado a los participantes la naturaleza de este consentimiento informado. Certifico que basado en lo mejor de mi conocimiento que quien lee este documento entiende la naturaleza, los requisitos y ningún riesgo de participar en esta investigación. De igual forma, me comprometo en hacer uso estrictamente académico y confidencial de la información que me sea suministrada.


Nombre, firma y cédulas de los Investigadores

Luis Carlos Cortes
C.C #####

Juan Cristóbal Chalbaud
C.C #####

Robinson Collazos
C.C #####

Anexo 4. Fichas técnica (Revisión documentos de la empresa)

|  PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE COLOMBIA ESCUELA DE ENFERMERIA Y MEDICINA REALIZACION DE SALUD OCUPACIONAL FICHA ANALÍTICA REVISIÓN DOCUMENTAL | |
|---|--|
| DOCUMENTO | |
| NOMBRE DEL DOCUMENTO | |
| ELEMENTO DEL DOCUMENTO RELACIONADO CON EL TRABAJO DE GRADO | |
| RELACIÓN CON OTROS ELEMENTOS DEL TRABAJO DE GRADO | |
| DESCRIPCIÓN GENERAL DEL DOCUMENTO | |
| RESUMEN | |
| | |
| NIVEL DE IMPACTO DEL DOCUMENTO EN EL SGSST | TAMAÑO/COBERTURA |
| | |
| OBSERVACIONES | |
| | |
| PROBLEMATICAS/TEMÁTICA/ ABORDADA | |
| | |
| PROCESOS DESCRITOS EN EL DOCUMENTO | |
| | |
| TIPO DE DOCUMENTO REVISADO | |
| | |
| MEDIO DE DIVULGACIÓN DEL DOCUMENTO | |
| | |
| PROFESIONALES CON EL QUE ESTÁ INVOLUCRADO EL DOCUMENTO | |
| DOCUMENTO ELABORADO POR: | |
| | |
| HALLAZGOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DE GRADO | |
| HALLAZGO (ELEMENTO) | TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN A PROFUNDIZAR |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Anexo 5 Informe de la revisión documental de los diferentes programas y actividades de la empresa referentes al marco teórico

| Categoría | Documento |
|------------------|--|
| 1 | Política HSEQ-responsabilidad social-EPP-no consumo de alcohol, drogas y no fumadores. |
| 2 | Programa e indicadores de seguridad y salud en el trabajo. |
| 3 | Informe de auditoría al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el decreto 1072 del 2015. |
| 4 | Registro uniforme de evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y ambiente para contratistas del sector hidrocarburos. |
| 5 | Programa de vigilancia epidemiológica riesgo en hipoacusia neurosensorial indicada por ruidos en los lugares de trabajo. |
| 6 | Programa de seguridad basada en comportamiento. |
| 7 | Programa de responsabilidad social. |
| 8 | Identificación de acciones correctiva, preventiva o de mejora. |
| 9 | Programa plan motivacional. |
| 10 | Estructura general del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo. |
| 11 | Programa riesgo prioritario energías peligrosas. |
| 12 | Programa de prevención de enfermedades por humos de soldadura y material particulado. |
| 13 | Procedimiento de inducción, capacitación y entrenamiento. |

| | |
|----|---|
| 14 | Plan de emergencias. |
| 15 | Programa toma de conciencia. |
| 16 | Estructura general del sistema de gestión integral. |
| 17 | Programa de vigilancia epidemiológica riesgo biomecánico. |
| 18 | Manual de capacitación, entrenamiento y formación. |

EVIDENCIA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

En el liderazgo transformacional se evidencia en los compromisos ejercidos por la alta dirección y los jefes de cada proceso, dado a que no solo se evidencia las iniciativas por cumplir SG-SST sino que también se ve reflejado la participación continua de los líderes en las actividades, programas y gestiones referentes al salvaguardar la salud en el trabajo, puesto a que cada dirigente tiene responsabilidades sobre su equipo de trabajo a la hora realizar sus actividades diarias, si bien es cierto habitualmente estos líderes participativos y comprensivos presentan un sentido de pertenencia por el bienestar de cada trabajador y como desde su coordinación puede permear las otras áreas de influencia del trabajador tomando estrategias personales que los hace un factor ejemplar para cierto grupo de personas, ahora bien este tipo de líderes generan propuestas de mejora no solo buscando el desarrollo personal si no el crecimiento empresarial de la compañía, teniendo en cuenta factores importantes como es la toma de decisiones caracterizadas por ser abiertas y consultadas por el personal , es decir la implementación de algunas decisiones organizacionales salen a partir de ideas, sugerencias y comentarios de los propios trabajadores

donde cada gestor de proceso las tendrá en cuenta y será asertivo para el bien común de la compañía.

Asimismo, el seguimiento y control de las estrategias aplicadas hacen parte de otra virtud de los líderes dado a que ellos mismos se encargan de realizar inspecciones, evaluación y guía de los resultados que tenga cada actividad referente al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón se observa que en la mayoría de documentos el líder juega un papel importante en los procesos de seguridad y salud en los trabajadores volviéndose un estímulo importante para que cada colaborador sienta la importancia y el cuidado que tiene la compañía por su integridad física, mental y social.

CAPACITACIÓN

Expresada por la organización como el proceso de aprendizaje permanente, el cual lleva implícito el cambio de conducta orientado al mejoramiento de los conocimientos del personal, es por esto que la compañía cuenta con programas de aprendizaje para cada necesidad que puede surgir a la hora de ejecutar alguna tarea o para fortalecer un aspecto personal que puede repercutir en el rendimiento laboral, por esta razón se realiza una planeación concreta sobre las temáticas referentes a la identificación de peligros, prevención de riesgos y mecanismos de control de accidentes y enfermedades laborales, puesto a que se tiene una trazabilidad y estudio de los asuntos que debe conocer el personal para salvaguardar su propia salud, es por esto que la empresa cuenta con los recursos financieros, humanos y administrativos para otorgar todas las condiciones para que estos programas se realicen y tengan el impacto deseado en todos los colaboradores y la cultura organizacional de cuidado.

Es importante referenciar los métodos de capacitación implementados, no sólo para los trabajadores sino para todo el personal involucrado en los procesos de la compañía, es por esto que la capacitación se vuelve una costumbre inmersa dentro de la cultura de la empresa. Se evidencia también la especialización o educación que se tiene frente a los actores directos que desarrollan el sistema como lo es en colaboradores, directivos y Copasst. Ahora bien estas capacitaciones están acompañadas de una participación activa de todos los actores involucrados implantando procesos de inducción referentes a las tareas a desempeñar y las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar. De la misma manera, son también importantes las capacitaciones sobre los peligros o riesgos de alto impacto de la compañía, centrados en el reconocimiento, sensibilización y conocimiento adquirido en este tipo de programas.

La medición del impacto de las capacitaciones está siempre evaluado por los líderes a partir de documentos de auto reporte y evaluaciones de desempeño, que brindan la confiabilidad y validez siendo la capacitación preparada y guiada para alcanzar un fin Este proceso de aprendizaje permanente lleva implícito el cambio de conducta orientado al mejoramiento de los conocimientos del personal. La influencia que tiene la capacitación es obligatoria, asegurando siempre la disposición de tiempos y de presencia del personal para divulgar las diferentes temáticas de seguridad y salud en el trabajo.

MOTIVACIÓN

La organización presenta varios programas de estimulación para que todos los colaboradores sigan los lineamientos en seguridad y salud en el trabajo o para que incorporen practicas saludables teniendo en cuenta los resultados positivos que se pueden presentar. Las metodologías implementadas se centran en prácticas innovadoras no monetarias, pero si con recursos didácticos y prácticos que permiten que los trabajadores, adquieran iniciativas y bienestar

cuando se les presentan actividades referentes a la seguridad y salud en el trabajo. Otro punto relevante son los estímulos centrados en charlas, cartas de reconocimiento y asistencia a reuniones que están fundamentadas en temáticas referentes al uso elementos de protección personal, desarrollo de cultura de autocuidado, fomentos de estilos de vida saludables y preservación de los bienes y activos de la compañía. De la misma manera, para que la participación activa de los trabajadores sea motivante se tienen planes de divulgación de información por medio de carteleras y avisos los cuales están siempre a disposición del trabajador que requiera. Cabe destacar la importancia que tuvo la organización para volver factores básicos en seguridad y salud en factores motivantes que los impulsan a tener conductas y condiciones seguras. Siendo estos componentes importantes para la vida de los colaboradores dentro y fuera de la compañía, por esta razón al generar estímulos motivantes cuando se realizan actividades referentes al SG-SST permite que los colaboradores se sientan con todo el valor y confianza de aportar a la mejora de este sistema, ya sea denunciando los incidentes o las demás situaciones que pueden atentar con la integridad de un compañero de trabajo.

CLIMA EN SEGURIDAD

El clima organizacional centrado en la seguridad está muy marcado desde el nivel de la alta gerencia hasta los trabajadores transitorios de la compañía, entendiéndose desde la participación de todos los actores relacionados con la organización como son accionistas, clientes, visitantes, contratistas, accionistas y trabajadores con el fin de crear climas seguros de trabajo. Se puede señalar que la compañía presta las condiciones necesarias para crear un clima de seguridad partiendo de la premisa de que sus mismos colaboradores se empoderan de los procesos y aportan ideas, recomendaciones y estilos de comportamientos seguros. Asimismo, hay una contribución importante por parte del área administrativa que propone permisos, espacios de bienestar y

cambios funcionales que permite la coherencia plena entre las políticas organizacionales y lo vivido diariamente en los espacios laborales.

Hay que tener en cuenta que todo proveedor o contratista antes de llegar a la organización cuenta con una selección y preparación para realizar sus actividades dentro de los climas de seguridad, es decir, la empresa con su cultura y clima tiene una responsabilidad social no solo con su grupo de trabajo, sino con personas externas que estén dispuestas a adquirir los ritos y costumbres que tiene la compañía, para ello la alta gerencia genera controles estrictos sobre la selección de los diferentes proveedores y contratistas que cumplan con los requerimientos básico y cuya cultura sea similar a la que tiene la compañía.

Fundamentalmente para esta categoría la empresa con la unión de programas, sistemas, actividades y procesos constantemente evalúa y promociona en todas sus esferas económicas la seguridad y salud de los trabajadores, buscando de la misma manera impactar en el individuo para aplicar el autocuidado no solo dentro de la empresa, sino también en su vida personal y familiar.

TOMA DE CONCIENCIA O CONCIENCIA EN SEGURIDAD

Para la toma de conciencia o conciencia en seguridad no hay un término estrictamente definido por la compañía, aunque muchos de los documentos analizados hay términos asociados como concienciar, interiorización o sensibilización; pero no se encontró el constructo definido en el que se base para realizar las actividades. Sin embargo hay un programa enfocado en la toma de conciencia que especifica 3 términos involucrados o relacionados con este programa que se definen según la compañía (**Capacitación:** *Proceso de aprendizaje permanente, el cual lleva implícito el cambio de conducta orientado al mejoramiento de los conocimientos del personal.*

Entrenamiento *proceso de aprendizaje permanente, orientado al conocimiento de los*

*conocimientos, habilidades o destrezas adquiridas a través del ensayo, la práctica o el ejercicio de lo aprendido. **Sensibilización:** Actividades encaminadas a concienciar al personal sobre el trabajar con seguridad dentro y fuera de la organización, así como la necesidad de un mejor comportamiento individual.*

A partir de lo encontrado en este programa también se encuentra que se realizan jornadas encaminadas a la toma de conciencia en temas como son: Accidentes de Trabajo, Elementos del Accidente de Trabajo, Investigación Accidentes de Trabajo y los tipos de riesgos existentes de la compañía. La metodología de dichas charlas busca tocar aspectos fundamentales de la toma de conciencia a partir de pausas activas, capacitaciones, reuniones gerenciales y reuniones de operaciones todos los días.

Por otro lado, para la compañía las bajas tasas de accidentalidad y enfermedad son los indicios principales que se ha adquirido conciencia sobre los estímulos dañinos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo, siendo un hallazgo importante que se suma a esta pretensión, los resultados de la última auditoría RUC, donde el auditor resaltó la interiorización en seguridad por parte de los trabajadores. Finalmente hay 2 intervenciones encontradas en los diferentes programas que van centradas en procesos de toma de conciencia según lo evidenciado en la búsqueda bibliográfica, la primera, se caracteriza en una intervención partiendo de la pregunta: “ ¿Qué hay que hacer en una intervención eficaz?, ante lo cual la respuestas idóneas serán: a) Señalar el comportamiento incorrecto, b) Conseguir que el empleado reconozca que el comportamiento no es seguro, c) Lograr que el empleado sugiera el comportamiento seguro o apropiado, d) Hacer que el empleado explique lo que piensa que puede ganar al actuar sin seguridad, e) Hacer que el empleado esté de acuerdo de que los posibles beneficios no compensan las posibles consecuencias; y la segunda actividad, está centrada en concientizar al colaborador en la importancia de la

seguridad y la reducción de los índices de ausentismo con la metodología que se caracteriza que el empleado reporta, hace seguimiento y elimina la condición insegura, Obtiene un aplauso. Al reunir 5 aplausos, la empresa le otorgará un bono motivacional. Estos tipos de programas aportan y fortalecen en la psiquis de cada trabajador la toma de conciencia en seguridad y salud en el trabajo dado que lo hace partícipe del cambio y lo motiva generar procesos de reflexión y análisis de las circunstancias dañinas presentadas en el ambiente de trabajo.

COMPORTAMIENTO EN SEGURIDAD:

Para la compañía el comportamiento se define como la manera de conducirse, portarse. Se trata de la forma de proceder de las personas u organismos frente a los estímulos y en relación con el entorno. Para ello la empresa se centró en el control y manejo de los actos y condiciones inseguras con metodologías conductuales basadas en la identificación, reforzamiento, y motivación de cambios conductuales que permitirá que cada trabajador pueda realizar acciones seguras con mayor frecuencia y duración. Además de lo comentado, el comportamiento a los que se refiere la mayoría de documentos está centrado en ejercer estímulos positivos para mantener conductas seguras y estímulos negativos para que no se presenten las conductas que pueden traer consecuencias negativas según la teoría conductista psicológica; es decir la compañía se centra en generar recompensas a sus trabajadores cuando sus comportamientos siguen todos los lineamientos de seguridad y genera controles, rechazos o castigos para extinguir esas conductas que pueden ocasionar consecuencias negativas, si bien es cierto que se aplican este tipo de procedimientos también hay otras operaciones centradas en técnicas conceptuales para aumentar las conductas deseadas, que se concentrarán en la retroalimentación ejercida en el colaborador para reconocer los resultados obtenidos, otro aspecto importante es cuando la empresa se centra y resalta aspectos positivos que realizan los colaboradores dejando a un lado esas acciones negativas para que las

acciones positivas predominan en las conductas de los colaboradores a la hora de ejecutar alguna actividad.

Otro hallazgo dentro de la documentación analizada está centrada en que la compañía se enfoca en proveer a sus colaboradores herramientas para que puedan realizar juicios que les permitan establecer propuestas centradas en la generación de estímulos positivos que permitirán a futuro que ellos mismos generen situaciones enfocadas en la seguridad y salud beneficiosas para su trabajo.

Si bien es cierto que la empresa se centra en guiar las conductas seguras, también es cierto que según los documentos analizados busca crear hábitos y costumbres alrededor de comportamientos conscientes e inconscientes con una fuerte influencia en la salud de los trabajadores y controlando actos y condiciones que pudiesen generar algún tipo de lesión para el trabajador.

ENTRENAMIENTO

Entendiéndose según la compañía como el *“proceso de aprendizaje permanente, orientado al conocimiento de las habilidades o destrezas adquiridas a través del ensayo, la práctica o el ejercicio de lo aprendido”* presentándose mediante la ayuda de simulacros, charlas y actividades prácticas generaran estilos de enseñanza centradas en prácticas seguras, sin embargo hay que tener en cuenta que el entrenamiento para la compañía va muy relacionado con temas de capacitación y toma de conciencia.

ACTITUD HACIA EL RIESGO

La actitud hacia el riesgo se ve desde que la empresa genera escenarios donde los trabajadores pueden tener participación constante en temas de seguridad, que van originando progresivamente actitudes y esquemas mentales abiertos a temas de seguridad y salud en el trabajo, que asimismo les permitirán una disposición más preparada para afrontar el riesgo.

Estímulos positivos generados a través de actividades que buscan repercutir sobre los paradigmas preconcebidos de los trabajadores y despertar en ellos actitudes de autocuidado que a su vez la empresa busca reforzar mediante menciones especiales (una vez al mes se premia a los trabajadores con mejor desempeño en HSEQ) y mediante incentivos no monetarios, buscan fortalecer cambios de actitud en los trabajadores.

Asimismo, a través de espacios de participación y comunicación se busca fomentarla la sana crítica del individuo sobre aquellos aspectos en seguridad y salud en el trabajo que éste haya observado y que deban de mejorarse a criterio del trabajador; partiendo de su especial visión de su actividad y entorno en el centro de trabajo. Para la empresa es especialmente importante que se evidencie tanto a través de palabras como en comportamientos y consecuentemente en actitudes, que los trabajadores estén interiorizando aspectos de la seguridad y salud no sólo por autocuidado sino, asimismo, como actitud ante sus respectivas vidas.

De la revisión documental asimismo se evidencio que la empresa a través de capacitaciones y simulacros, busca cambiar la manera como el individuo percibe el mundo orientándolo más a su autocuidado y demás elementos arraigados en la seguridad y salud.

PERCEPCIÓN DEL RIESGO

La percepción del riesgo se ve evidenciada en la empresa con todas aquellas actividades encaminadas a que el trabajador entienda que actos o situaciones pueden resultar riesgosos en el

desempeño de su actividad o faena. Para ello la empresa fomenta a través de actividades de capacitación, observación y evaluación la identificación de aquellos actos y condiciones que puedan representar un riesgo para su masa laboral, contratistas y visitantes.

Lo señalado se evidencia asimismo en los diferentes niveles de la empresa, en donde desde la gerencia hasta los operarios, reciben capacitación de los peligros y riesgos que rodean su entorno laboral y partiendo de la identificación de peligros y valoración de riesgos que la empresa posee, esto con el fin de que los trabajadores estén en la capacidad de percibir los riesgos de su entorno y no precipitarse a situaciones que puedan comprometer su salud y la de sus compañeros.

De la misma manera todos los documentos revisados parten de la premisa de que todos los intervinientes en los procesos deben conocer los peligros a los están expuestos, así como las medidas de control y mecanismos de comunicación encaminados a la mitigación o eliminación de los peligros, y por ende, a la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.