

SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO

Seguridad Basada En El Comportamiento

Héctor Romero & Oscar Huérfano.

UNIVERSIDAD ECCI.

Tabla de contenido

1	TEMA.....	1
2	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION	1
3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
4	PREGUNTA PROBLEMA	4
5	OBJETIVO GENERAL	4
6	OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
7	MARCO REFERENCIAL.....	4
7.1	ESTADO DEL ARTE.....	4
7.1.1	INTERNACIONALES	4
7.1.2	NACIONALES	7
7.2	MARCO TEORICO.....	9
7.2.1	MARCO CONCEPTUAL.....	12
7.2.2	Accidente de trabajo	12
7.2.3	Acto inseguro:	12
7.2.4	Causas Básicas:	12
7.2.5	Capacitación:	13
7.2.6	Trabajo rutinario:.....	13
7.2.7	Trabajo ocasional:	13
7.2.8	Condición insegura:.....	13

7.2.9	Riesgo:.....	14
7.2.10	Peligro:.....	14
7.2.11	Comportamiento:.....	14
7.3	ANTECEDENTES DE LA EMPRESA.....	14
7.4	MARCO LEGAL.....	15
7.4.1	Resolución 1401.....	15
7.4.2	Ley 1562.....	15
7.4.3	Decreto 1528.....	16
7.4.4	Decreto 0171.....	16
7.4.5	Decreto 1072.....	17
7.4.6	Decreto 052.....	17
7.4.7	Resolución 1111.....	18
8	DISEÑO METODOLOGICO.....	18
8.1	PARADIGMA.....	18
8.2	METODO.....	19
8.3	TIPO DE INVESTIGACION.....	19
8.4	INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS.....	20
8.4.1	La encuesta.....	20
8.4.2	La entrevista.....	20
9	TECNICA DE ANALIS DE DATOS.....	21

9.1	POBLACION Y MUESTRA.....	21
10	CRONOGRAMA	23
11	RESULTADOS	23
12	ANALISIS DE RESULTADOS.....	29
13	DISCUSION.....	30
14	CONCLUSIONES.....	36
15	RECOMENDACIONES	36
16	Bibliografía.....	37
17	ANEXOS.....	41

1 TEMA

Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC).

2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

Cada compañía busca planes de acción ligados con la planeación estratégica propia del negocio, que mejore y facilite la disminución de todo tipo de incidentes y accidentes de trabajo y su respectiva asertividad. Sin embargo, mucho de los planes están limitados por ser de carácter reactivo y no preventivo; por tal razón, la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) tiene como enfoque primordial la superación de todo tipo de limitación físicas y cognitivas que se puedan presentar en las personas cuando hacen el desarrollo habitual de sus tareas y en la retroalimentación en tiempo real sobre los hallazgos encontrados, con el fin de eliminar los comportamientos riesgosos en la ejecución de las mismas; y en casos más avanzados, modificar los ambientes de trabajo para mitigar los posibles orígenes de incidentes.

El diseño de un programa SBC radica en procesos de observación guiadas y orientadas en las situaciones de comportamientos que puedan clasificar como críticos utilizados en el desarrollo de las tareas por los empleados de una compañía. Dicha observación es efectuada por personal con capacitación al detalle y conocimientos completos sobre los procesos y realización de las tareas propias, obteniendo así un registro de las acciones seguras y de riesgo que describen el nivel de ejecución.

La implementación de un SBC es ante todo, el uso de un proceso que busca atacar e influir directamente en el comportamiento humano por medio del involucramiento de toda

la cadena directiva de una compañía, por tal razón esta direccionada desde la alta gerencia, pasando a gerencias medias, jefaturas, supervisores y empleados en su totalidad; como todo modelo de gestión es de uso genérico, y basa sus resultados satisfactorios no en la erradicación de los accidentes labores, sino en el aumento de las actividades y comportamientos seguros, esto como pilar primordial para disminuir los incidentes y accidentes.

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Vanhuynegem (2017) en el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo argumenta la importancia de contar con una estructura sólida que permita buscar oportunidades de mejora, establecer prioridades y medir el progreso de la organización, adicionalmente indica que “en el mundo cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y cada 15 segundos, 153 trabajadores tiene un accidente laboral. Eso significa que, en el mundo, cada día mueren 6300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo-más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente en el mundo ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan del ausentismo laboral”.

La OIT tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias comportamentales en las diferentes actividades económicas, debido a que los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo, han incrementado en algunos sectores económicos, como la construcción, minería, hidrocarburos entre otras. Esta iniciativa que desea la OIT se refleja en muchos países que están preocupados por la accidentalidad y han mejorado su sistema legislativo para prevenir, disminuir la accidentalidad y las enfermedades a través de generar comportamientos seguros.

En Colombia se desea disminuir la accidentalidad, con el apoyo del ministerio de protección social donde a través de su resolución “permite identificar causas, hechos y situaciones que lo han generado con el fin de implementar medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo y evitar su recurrencia” (Resolución 1401, 2007, pág. 2) para realizar los seguimientos el Ministerio de Trabajo de Colombia creó el Fondo de Riesgos Laborales en el artículo 22 de la ley de 2002 modificado por el (ley 1438 Artículo 43, 2011, pág. 16) donde su principal objetivo es adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en todo el territorio nacional a través de comportamientos seguros.

La accidentalidad es un problema para las empresas y para el Gobierno que con su iniciativa de disminuirla, permita que en Colombia se genere buenas prácticas de seguridad laboral tanto en las empresas privadas como públicas, con el apoyo del Fondo de Riesgos Laborales y las ARL intentan que las empresas creen conciencia a nivel de comportamientos seguros entre sus trabajadores para reducir las cifras de accidentalidad, ya que los accidentes se pueden producir por las diferentes causas entre ellas falta de atención a las condiciones locativas, por no tener auto cuidado, por desmotivación laboral, por malas prácticas de seguridad, por insatisfacción laboral, lo cual puede ir ligado a los comportamientos seguros e inseguros, y para ello diferentes organizaciones optan por implementar modelos de seguridad laboral para reducir su accidentalidad pero no resulta lo esperado.

4 PREGUNTA PROBLEMA

Cuáles son las características que debe tener el diseño del programa de Seguridad Basada en el Comportamiento en la organización Flor del Cedro?

5 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de seguridad basado en el comportamiento con el fin de conocer las características comportamentales que se generan en la compañía Flor del Cedro.

6 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar a través de la observación comportamientos inseguros en los colaboradores de Flor del cedro y generar métodos que retroalimentan los actos inseguros.

Instaurar medios de participación colectiva para mejorar los comportamientos inseguros y apoyar al fortalecimiento de toma de conciencia.

Fortalecer ambientes de trabajo saludables a través de protocolos lúdicos basados en el bienestar.

7 MARCO REFERENCIAL

7.1 ESTADO DEL ARTE

7.1.1 INTERNACIONALES

La seguridad basada en el comportamiento hoy por hoy es uno de los programas que está siendo más utilizado en todas las diferentes actividades económicas, en Colombia y en países latinoamericanos está floreciendo dicho programa, teniendo en cuenta que la

legislación que en algunos casos tiende a ser muy obsoleta y en otros muy abierta y con grandes vacíos dentro de la misma, no permite dar a las organizaciones el cumplimiento legal y de cabal importancia en cuanto a implementación se refiere. Es por ello, que la SBC como lo menciona la Universidad Nacional de Ingeniería de Lima, Perú en su tesis “Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento en la empresa textil Coats Cadena S.A.” realizada por Carlos E. Ruesta Chunga, donde menciona que hay diferentes violaciones en las reglas de la seguridad, como también hay otras que estimulan dichas violaciones, estas últimas se puede definir como el exceso de confianza, las cuales menciona en su literal 4.4 “Variables que estimulan las violaciones”. (Chunga., 2013, p 14).

Por otra parte, vemos que la autora Ana Claudia De la Cruz Álamo de la Universidad de Piura de Lima Perú, resalta la importancia de la SBC desde todos los puntos de vista, a nivel social, laboral, personal y familiar, ya que el enfoque que en su tesis titulada “Mejora Del Programa De Seguridad Basada En El Comportamiento Del Sistema Integrado De Gestión De Prevención De Riesgos Y Medio Ambiente De Gym S.A.” involucra todo el sistema integrado de gestión y lo aterriza a la prevención comportamental como lo menciona en el capítulo 5 en el literal 5.1.1 a través de la observación y el cumplimiento del cronograma de actividades que se pueden realizar en el día a día o semanalmente; a su vez la importancia de repasar los procedimientos que se tienen contemplados con el ánimo de realizar un trabajo seguro. (Álamo, 2014, p 63).

Así mismo, cuando hablamos de la SBC para una sola área es más fácil tanto su diseño como su implementación, de acuerdo a lo que escribió Yomona Cueva y Karina Del Pilar en su tesis “Implementación Del Programa Piloto Seguridad Basada En El Comportamiento En El Área Mantenimiento - Mina La Arena S.A.” (Cueva & Pilar., 2017). Aunque es un programa de implementación a nivel piloto, nos damos cuenta la

importancia de tener un punto de partida y es la realidad problemática como lo hablan sus autoras en el literal 1.1. (Cueva & Pilar., 2017). Por lo tanto, para nuestra investigación, la realidad problemática para la empresa Flor del Cedro en cuanto a SBC ha ocasionado un alto grado para corroborar que características comportamentales se encuentran involucradas en las actividades que se ejecutan, y si dichas características han generado accidentes por error humano o lo que se considera como acto inseguro. Es así que, Sebastián Antonio Reyes Astudillo en su tesis “Efectos Del Programa De Seguridad Basado En El Comportamiento Sobre El Índice De Las Conductas De Riesgo Para Accidentes Y Problemas Musculo Esqueléticos En Una Obra De Ingeniería Y Construcción En Lima Metropolitana” (Astudillo., 2016), de la Universidad Peruana Cayetano Heredia da un enfoque claro sobre la conducta y el comportamiento de los individuos en sus diferentes roles. Lo que nos permite tener una clara visión del porque se aumentan los accidentes en trabajos de alto riesgo, debido a que la conducta como el comportamiento están sumamente ligados y si actúan de manera negativa en el individuo va a generar un acto inseguro.

Por otra parte, podemos aludir que el liderazgo que se ejerce dentro de una organización resalta en gran manera los comportamientos seguros o inseguros de las personas, es por ello, que hay una gran diferencia entre el supervisor y la supervisión; la palabra supervisión se deriva de dos palabras latinas: super, que significa —sobre, y videre, que significa —ver, así mismo; ser supervisor significa el que tiene una mejor posición para ver a los demás, es también el más visible, es una figura notoria, está rodeado de espectadores, personas que lo observan, esperan algo de él. (Oropesa, 2014). En su tesis de doctorado “El Proceso de Gestión de la Seguridad Basada en los Comportamientos: Actuación de los Supervisores en Empresas de Manufactura” realizada por Ciro Martínez Oropesa de la Universidad de León – España, (Oropesa, 2014); da una perspectiva

altamente visible a lo que es ser líder o ejercer un cargo de autoridad en una organización y por ende la importancia que nosotros tenemos al momento de dar una orden y con qué actitud logramos que nuestros subordinados actúen de manera segura al momento de ejecutarla.

7.1.2 NACIONALES

En Colombia, la Seguridad Basada en el Comportamiento no ha tenido el alcance que se quiere lograr en las actividades económicas nacionales; debido a que las organizaciones no generan inversión económica en dicho programa (capacitaciones, inducciones, actividades lúdicas, campañas de sensibilización y conciencia hacia los comportamientos, publicidad virtual y física, etc), lo que ha generado que el programa en mención se quede en el diseño y no se logre la implementación del mismo. Es por ello, que Nohora Mina y Nancy Salguero en su proyecto de grado “Diseño Del Programa De Seguridad Basada En El Comportamiento Para La Empresa Agencia De Aduanas Abc Repecev Nivel 1” bajo su propuesta del método DOIT (Definir conductas, Observar para obtener la línea base, Intervenir sobre la conducta y Medir sobre el impacto de la intervención) (Mina & Salguero., 2015), el cual no solamente evalúa los comportamientos de los individuos sino que también propone que valor económico tienen los resultados obtenidos, como lo mencionan en las conclusiones realizadas por las mismas autoras “Al realizar el análisis de accidentalidad en los años 2012, 2013, 2014. 2015 arroja un valor en ausencias por accidentalidad de un total de \$7.938.733 realizando un análisis para la de los gastos en la implementación del PSBC se evidencia un valor de \$5.990.000 y eliminando los gastos de los profesionales en administración en salud ocupacional y psicología que la empresa Agencia de Aduanas cuenta con ellos arroja un gasto total de \$1.490.000 por lo

anterior es pertinente la implementación de PSBC” (Mina & Salguero., 2015), lo que ha generado un impacto positivo y sea el principal foco de ejecución en la organización.

Desde otro punto de vista, Alejandra Barón Gómez de la Universidad Distrital en su Proyecto De Investigación Aplicada “Diseño Del Programa De Seguridad Basado En El Comportamiento Para Una Empresa Dedicada A La Consultoría Ambiental Y Minero Energética” indica como primera medida que el reporte de actos y condiciones inseguras, donde los actos inseguros se centran en la persona y desde este punto se enfoca el diseño del programa SBC (Gomez Baron , 2017). Me parece bastante interesante el punto de partida que plantea Alejandra, ya que permite un direccionamiento al enfoque de la investigación siendo así, la posibilidad de evaluar si son las condiciones o el comportamiento de las personas lo que hace que el índice de accidentalidad aumente.

Del mismo modo, es interesante la propuesta de “establecer un grupo interdisciplinario de trabajo que retome esfuerzos, integre profesiones, y experiencias. Importante demostrarle a los actores involucrados los beneficios económicos y sociales que trae el tener condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo.” (López., 2014), ya que esto nos ayuda a tener varios ángulos de conocimiento en la SBC y a entrar en las organizaciones con propuestas no solo de minimizar la accidentalidad si no también con propuestas lucrativas.

En este sentido, es importante resaltar la participación de los instrumentos de gestión que se involucran en los programas de diseño e implementación de SBC, como lo podemos ver en la propuesta de mejora continua realizada por Jaime Cabrera Larco en su investigación sobre el tema al cual se está siendo alusión. En su literal 6.1 Gestión SBC definiendo causa (Larco., 2013), la cual consiste en; comunicación, a través de información de fuentes asertivas y legislación aplicable a nivel nacional; habilitación, que consiste es

saber hacer las cosas de manera segura, la falta de capacidad nos lleva a cometer acciones que perjudican nuestro bienestar laboral; ingeniería y diseño, relacionada con las condiciones de trabajo inadecuadas las cuales proporcionan mayor índice de accidentalidad y desmotivación laboral; adecuación, la falta de aptitud en los lugares de trabajo generan cuestionamientos para hacer actividades inseguras y riesgosas; deslices, encaminado hacia la supervisión, el liderazgo y el coaching, lo que determina un ambiente de trabajo sano o enfermo, es decir; que estos pilares pueden ser de influencia positiva o negativa en todos los sectores laborales; instrumento de formación de actitud, la motivación es una esencia laboral que no se puede perder desde la parte gerencial hasta los roles de primera línea, llámese primera línea para nuestra investigación áreas como aseo o de operación. (Larco., 2013).

(Buriticá & Castro, 2017), en su proyecto “Factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral y en el desarrollo humano y organizacional en la empresa Metales S.A de la ciudad de Chinchiná” mencionan la teoría tricondicional, que en otras palabras son las condiciones en que un individuo está presto a poder, saber y querer realizar las actividades rutinarias y no rutinarias dentro de una organización; por su puesto, enfocando la parte motivacional, información y métodos o ingeniería que se alberguen en los espacios de trabajo, con el ánimo de que estos se conviertan en procesos de prevención e intervención. (Buriticá & Castro, 2017).

7.2 MARCO TEORICO

Con base en las consultas e investigaciones que se han realizado sobre la Seguridad Basada en el Comportamiento, tenemos una noción clara y es que lo más importante es atacar a la persona a nivel comportamental. Es así como, la revista seguridad minera en su

programa de SBC bajo el lema “YO ASEGURO”, muestra la necesidad de detectar los comportamientos inseguros y de aumentar la alerta en cuanto a seguridad es fundamental para lograr nuestro objetivo estratégico: un ambiente de trabajo saludable y libre de lesiones. (Espinoza, 2014). Partiendo de este principio, podemos entender que la SBC da origen a generar resultados satisfactorios en cuanto a la minimización de accidentes, también es la propuesta más económica que una organización puede escoger para prevenir, controlar y reducir costes innecesarios en los programas de gestión en la seguridad.

Es por ello, que para (Meliá.), el diagnóstico y la intervención de la cual indica que “es esencial identificar (diagnóstico) en cuál o cuáles de las tres condiciones (poder, saber y querer) tenemos que actuar en una empresa o en una subunidad de la misma, para poder efectuar una correcta planificación de la prevención y para poder desarrollar una acción preventiva (intervención) eficaz. Los métodos de intervención indicados para cada condición son claramente distintos” (Meliá., s.f.). Sin embargo, para la NTP 415: Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención; menciona que si el trabajador es consciente de los riesgos que corre, pero de igual manera continua cometiendo actos inseguros, es necesario analizar los procedimientos y las medidas de prevención, es decir que se necesita de un nuevo diagnóstico en el puesto de trabajo para contrarrestar las condiciones inseguras (España & Insht., s.f.); por lo anterior, es importante señalar que tanto el diagnóstico y la intervención se requiere de estar realizando seguimientos, evaluaciones y procesos técnico operativos para generar conciencia en la persona.

Por otra parte, bajo los lineamientos de prevención y conductas poco seguras, el individuo tiene la capacidad para responder automáticamente ante un estímulo externo agresivo (riesgo percibido) y a su vez; tiene la capacidad para resolver y dar una solución ha dicho riesgo, por lo que es necesario un cambio o modificación en su conducta (España,

Insht, & ErgaFP., 2006). Sin embargo, para la NTP 415: Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención; menciona que las actitudes pueden considerarse como una especie de esquemas o patrones mentales desde los que el individuo percibe e interpreta el mundo. Esto indica que de alguna u otra manera las emociones de las personas siempre van estar vulnerables a todas las condiciones del medio en que se desenvuelva.

En definitiva, y basándonos en la legislación Colombiana bajo el Decreto 1072 de 2015 Art, 2.2.4.6.4, y otras normas como OHSAS 18001 numeral 4.3.1, RUC numeral 3.1 y 4.4 entre otros. (EastmondHSE., 2018). Los cuales, hablan sobre el SG-SST, su diseño e implementación, así como el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores (trabajo., 2015) es de suma importancia establecer el control de todos los riesgos; por lo que muchas de las organizaciones no involucran la parte de los comportamientos y esto ha generado un gran vacío dentro de los programas de gestión en la seguridad, obteniendo como respuesta aumento en los indicadores de accidentalidad.

7.2.1 MARCO CONCEPTUAL

7.2.2 Accidente de trabajo: Es considerado accidente de trabajo aquel episodio que durante la jornada laboral se produzca algún tipo de lesión en cualquier parte del cuerpo, el trabajador quede inválido o le ocasione la muerte. De igual manera, un AT también es considerado aquel que ocurra fuera de las instalaciones de la empresa siempre y cuando el individuo haya recibido órdenes por parte de un jefe o persona a cargo del área. También, es todo aquel que ocurre cuando los colaboradores se transportan desde su casa hacia el trabajo y viceversa cuando el transporte es suministrado por la empresa o desde cualquier punto indicado por la organización. (Ley 1562, 2012, pág. 3)

7.2.3 Acto inseguro: Son aquellos comportamientos producidos por el trabajador voluntariamente y que pueden generar un accidente o incidente de trabajo, dichos comportamientos pueden ser definidos por falta de prevención, trabajar sin elementos de protección, y todas las actividades sin conocimientos de causa que puedan afectar el bienestar y clima organizacional (**Res 1401, 2007 , pág. 2**).

7.2.4 Causas Básicas: Son aquellas que se producen por algún tipo de síntoma, es por ello, que ocurren los actos y condiciones inseguras. Después que estos rubros se identifiquen, permiten generar acciones administrativas para la minimización de accidentes. (social., 2007).

- 7.2.5 **Capacitación:** Es aquella actividad que se debe realizar para que el personal sea preparado, actualizado, y comprometido con los protocolos de SBC y demás programas similares; aplicando los conocimientos y las habilidades que recibe a través de dicha capacitación, la cual va enfocada hacia el puesto de trabajo. (trabajo., 2012).
- 7.2.6 **Trabajo rutinario:** Actividad que dentro de la organización ya está estandarizada como un trabajo continuo o que se desarrolla siempre de la misma manera. (trabajo., 2012).
- 7.2.7 **Trabajo ocasional:** Actividad que dentro de la organización no está estandarizada como un trabajo continuo, sino que se realiza regularmente o de vez en cuando. (trabajo., 2012).
- 7.2.8 **Condición insegura:** Es aquella que se presenta en cualquier lugar de trabajo tanto dentro como fuera de la compañía, debido a que los riesgos presentes en los diferentes sitios, pueden llegar a ser no controlados y esto genera accidentes o enfermedades profesionales, es por ello, que las instalaciones, herramientas, maquinaria que no se encuentran en las condiciones óptimas para su uso son condiciones que pueden generar los AT o IT; aunque el enfoque de nuestro trabajo es el acto inseguro que tiene como punto de partida el individuo, muchas veces una condición insegura hace que se presenten actos inseguros (NTC 3701, 1993, pág. 2).

- 7.2.9 **Riesgo:** Es ocasionado por cualquier tipo de evento o que el trabajador este expuesto a los diferentes peligrosos y su consecuencia es la severidad de la lesión o enfermedad (**NTC-OSHAS 18001, 2007, pág. 5**).
- 7.2.10 **Peligro:** Son aquellas condiciones u origen de las diferentes situaciones, como también aquellos actos que pueden ocasionar alguna enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (**NTC-OSHAS 18001, 2007, pág. 3**).
- 7.2.11 **Comportamiento:** Está encaminado a la manera como el individuo manifiesta sus emociones y la manera como tiene control de las mismas. Las interrelaciones directas que se dan entre el individuo y su medio, o por las reglas de carácter imperativo, como órdenes; formulaciones verbales de dirección, entre otros aspectos hacen que se manifiesten las emociones y las actitudes positiva o negativamente en la persona (**Martínez-Cárdenas, 2016**).

7.3 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

Flor del cedro es una empresa familiar dedicada al procesamiento de madera, realización de materiales de madera, almacenaje y depósito de madera, donde utilizan equipos y herramientas como sierras eléctricas, maquinas cortadoras verticales y enchapadoras para la ejecución de las actividades antes descritas; ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. en la Calle 57 sur No 19 B – 47 barrio el Tunal.

La población que participo en la presente investigación hace parte de la empresa antes mencionada.

7.4 MARCO LEGAL

La seguridad Basada en el Comportamiento está ligada a varias normas nacionales que rigen el cumplimiento del programa dentro de las organizaciones Colombianas, el cual va articulado al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); por lo tanto, se mostraran leyes, decretos y resoluciones nacionales que más se asemeje a la SBC.

7.4.1 Resolución 1401

Emisión 24 de mayo 2007

Emitido por Ministerio de la protección social.

Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo Resolución por la cual su área de análisis es el accidente de trabajo, como el resultado desafortunado, y la correcta evaluación antes con el fin de prevenirlo y después con el fin de dar paso a repeticiones, su otro enfoque son los incidentes siendo así sin un control oportuno un potencial accidente de trabajo.

7.4.2 Ley 1562

Emisión 11 de julio 2012

Emitido por Congreso de la república

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en salud ocupacional.

Ley por la cual ya no se habla de salud ocupacional, si no de seguridad y salud en el trabajo donde permita estructurar un modelo de gestión aplicado para empresas del sector público, privado e independientes con el fin de realizar actividades de promoción y prevención disminuyendo así AT y EL.

7.4.3 Decreto 1528

Emisión 16 de julio de 2015

Emitido por Ministerio Del Trabajo

Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. Y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.

Las modificaciones que dicho decreto realiza a los artículos mencionados en el párrafo anterior, son basadas en las novedades que se pueden realizar por parte del contratante, teniendo claro que no se hará ningún tipo de cotización ante el sistema general de riesgos laborales; de igual manera, menciona acerca de los servicios contratados en el área de SST aclarando las responsabilidades que se tienen a nivel legal y finalmente sobre los intermediarios de seguros, tanto del empleador en su escogencia o selección de ARL y estas a su vez pueden contratar empresas al sistema de riesgos laborales.

7.4.4 Decreto 0171

Emisión 01 de febrero de 2016

Emitido por el Ministerio Del Trabajo

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Habla acerca de la transición que todas las empresas a nivel nacional deben realizar con el programa de Salud Ocupacional (SO), el cual quedará con el título del Sistema de

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con fecha máxima para realizar dicha transición al 31 de enero del año 2017.

7.4.5 Decreto 1072

Emisión 26 de mayo de 2015

Emitido por el Ministerio Del Trabajo

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Menciona todo lo relacionado a la parte laboral a nivel nacional y las obligaciones, derechos y deberes que tienen tanto los trabajadores como los empleadores y demás empresas públicas y privadas; la importancia de dar cumplimiento al SG-SST y que garantice su funcionamiento dentro de la organización independientemente de la actividad económica. También habla sobre todos los protocolos que se deben tener en todas las empresas aéreas, marítimas, mineras, etc. El decreto da el cubrimiento total en todo el territorio nacional a nivel laboral.

7.4.6 Decreto 052

Emisión 12 de enero 2017

Emitido por Presidente de la República

Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. Del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

La modificación de del artículo, relacionado al tiempo de implementación de las empresas del sistema de SG- SST modificando su programa de salud ocupacional permite un alcance mayor en las organizaciones, un mejor control de las actividades y una oportunidad de crecimiento en la organización.

7.4.7 Resolución 1111

Emisión 27 de marzo de 2017

Emitido por el Ministerio Del Trabajo

Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Aplica para todo tipo de persona, empresa y para todo tipo de contrato, donde nos menciona el total cumplimiento del SG-SST; orienta las responsabilidades legales y el alcance de la licencia de un estudiante egresado o titulado bajo la modalidad de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del territorio nacional.

Como es de notar, para nuestra investigación la legislación Colombiana en cuanto a la SBC busca darle prioridad al global del SG-SST; a su vez, exigiendo el cumplimiento del diseño e implementación de los riesgos asociados al comportamiento de los individuos.

8 DISEÑO METODOLOGICO

8.1 PARADIGMA

En Colombia, vemos cómo la tecnología, la ciencia, entre otras materias han evolucionado y siguen en una continua aceleración evolutiva; lo que ha permitido que los comportamientos del ser humano a nivel familiar, personal, intelectual, espiritual y laboral se han cambiantes de manera positiva o negativa, todo dependiendo de las circunstancias en que se desenvuelven los anteriores rubros. Es por ello, que esta investigación tiene una perspectiva socio crítico en cuanto a los comportamientos que el ser humano posee, capta y refleja; especialmente en su medio laboral; principal pilar en la que la mayor parte de su tiempo está conviviendo e interactuando con otros individuos.

8.2 METODO

El método a desarrollar en esta investigación es de tipo mixto, según el autor Dr. Roberto Hernández, Dr. Carlos Fernández y la Dra. Pilar Baptista

“... El enfoque mixto es un proceso de recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (TeddieyTashakkori, 2003; Creswell, 2005; Mertens, 2005; Williams,Unrau y Grinnell,2005) como se citó en metodología de la investigación 4E P 755

Decidimos tomar un enfoque mixto, ya que un solo método investigación limita bastante, adicionalmente permite tener una investigación de una forma más dinámica siendo así el análisis de la información recolectada más enriquecedora

8.3 TIPO DE INVESTIGACION

En este proyecto de investigación se utiliza la investigación descriptiva con el fin de conocer las principales causas de la accidentalidad en la organización, a través de la revisión de los reportes accidentalidad y el formato único de reporte de accidente de trabajo (FURAT).

La investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar.

La investigación explicativa se utilizará con el fin de dar explicación al fenómeno que está ocurriendo en la empresa asociado al accidente de trabajo y su relación directa con el comportamiento.

8.4 INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Para la presente investigación se tomaron los siguientes instrumentos para la recolección de datos:

8.4.1 La encuesta

La encuesta *“es la técnica ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. También, permite recolectar datos sobre actitudes, creencias y opiniones de los individuos de una población; del mismo modo, indagar sobre hábitos de consumo, pautas y prejuicios”*.

(Casas Anguita, 2003).

Por lo cual, es importante resaltar que las encuestas generan una descripción más detallada de los comportamientos en un individuo, que cambios está presentando y se da la oportunidad para tomar acciones de mejora, lo que nos permite mejorar el porqué de las actitudes comportamentales, el cómo reducir los incidentes y accidentes dentro de las tareas asignadas por la organización y aumentar la productividad en la misma. Por lo anterior, este instrumento es el que se utilizará para determinar los comportamientos de los colaboradores de la empresa Flor del Cedro. A su vez, este proceso se ejecutará mediante la elaboración de una encuesta donde se evaluara la responsabilidad, motivación, comunicación con el jefe y trabajo en equipo.

8.4.2 La entrevista

(Plano & Querzoli, 2003), indica que en *“una verdadera conversión de la mirada que dirigimos a los otros en las circunstancias corrientes de la vida. El talante acogedor que inclina a hacer propios los problemas del entrevistado, la aptitud para tomarlo y comprenderlo tal como es, en su necesidad singular, es una especie de amor intelectual”*.

Lo que da a entender la importancia de darle valor a los problemas que está presentando la persona al momento de realizar cualquier tipo de actividad. Para nuestra investigación le damos la importancia y enfoque hacia sus actividades laborales.

9 TÉCNICA DE ANALIS DE DATOS

En esta investigación se interpretarán los datos obtenidos sobre las encuestas y entrevistas realizadas en Flor del Cedro. En este sentido, se validará las variables que arrojen mayor características comportamentales que fundamenten el diseño del PSBC.

9.1 POBLACION Y MUESTRA

La población que se va a utilizar en esta investigación debe cumplir con las siguientes características:

Criterios de inclusión:

Tener un vínculo laboral con la empresa

Personal debe pertenecer al área productiva

Debe estar involucrado directamente con el proceso de corte

Debe tener una jornada laboral de 48 horas semanales

Criterios de Exclusión

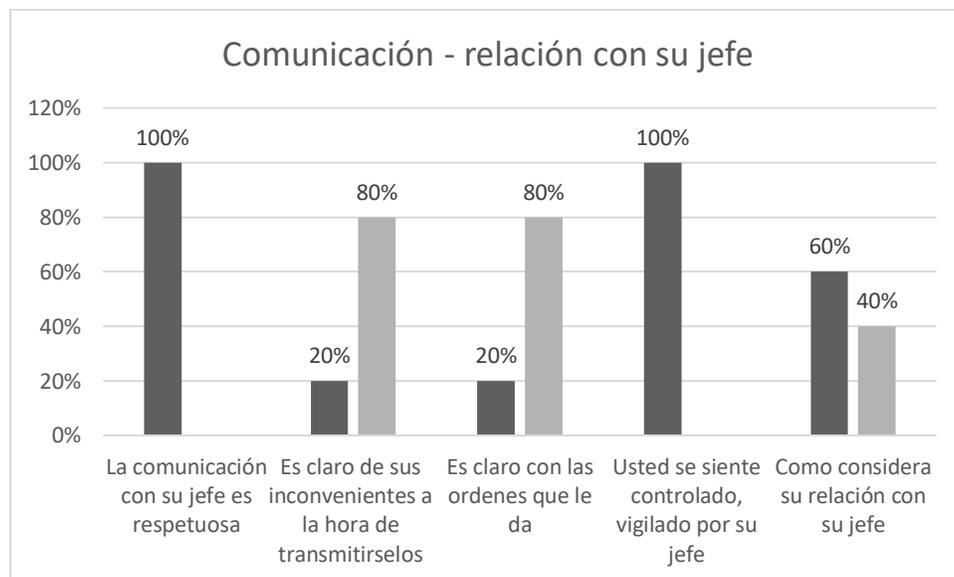
- Personal que haya sufrido un accidente en el trabajo relacionado con el comportamiento

	Programado
	Ejecutado

11 RESULTADOS

De acuerdo con las encuestas y entrevistas realizadas en Flor del Cedro, donde se tomó una muestra de 5 colaboradores, evaluando de esta manera comunicación y relación con el jefe, trabajo en equipo, motivación y responsabilidad; dándonos los siguientes resultados.

Grafica 1. Comunicación y relación con el jefe Flor del Cedro.



Grafica 1. Comunicación y relación con el jefe Flor del Cedro, Se encontró que el 100% tiene buena comunicación y relación con el jefe, el 80% es claro de sus inconvenientes a la hora de transmitírselos y es claro con las ordenes que le da, pero un 20% indica que no son claros los inconvenientes a la hora de trasmitirlos y con las ordenes que da, el 100% se siente controlado, vigilado por su jefe y el 60% de los colaboradores

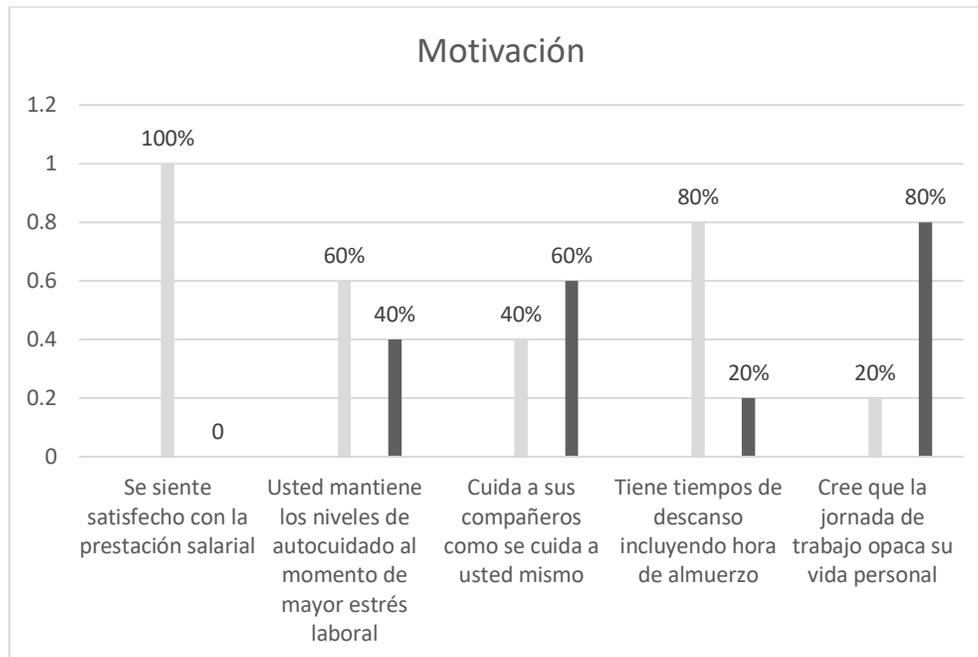
considera que su relación con su jefe es aceptable, pero un 40% considera que no hay buena relación.

Grafica 2. Trabajo en equipo Flor del Cedro.



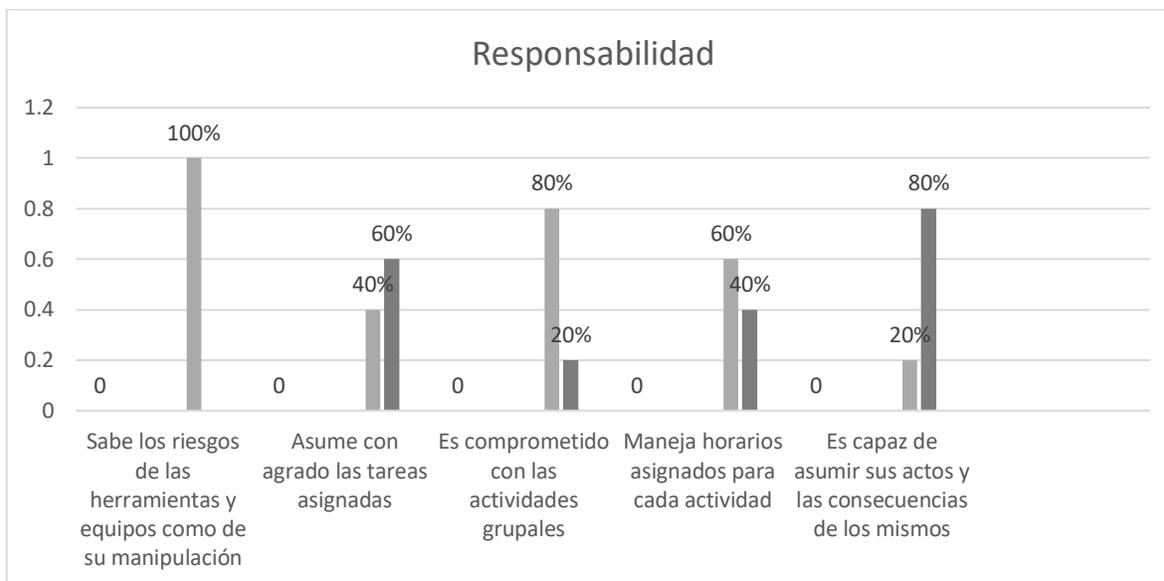
Grafica 2. Trabajo en equipo Flor del Cedro, Se encontró que el 80% le gusta trabajar en grupo y no solos, mientras que el 20% le gusta trabajar solo mas no en grupo, el 80% da información asertiva a sus compañeros de área sobre la realización de las tareas, pero un 20% no está de acuerdo con dar información asertiva sobre la realización de las tareas, el 60% sabe escuchar y tolerar las opiniones de sus compañeros, mientras que un 40% no escucha ni tolera las opiniones de sus compañeros, el 80% socializa con sus compañeros las fallas técnicas de las herramientas y equipos, pero el 20% no socializa con sus compañeros las fallas técnicas de las herramientas y equipos, el 80% sabe manejar niveles de estrés, cansancio, fatiga, etc, pero el 20% no sabe manejar niveles de estrés, cansancio, fatiga, etc.

Grafica 3. Motivación Flor del Cedro.



Grafica 3. Motivación Flor del Cedro, Se encontró que el 100% se encuentra satisfecho con la prestación salarial, el 60% mantiene niveles de autocuidado al momento de mayor estrés laboral, pero un 40% no mantiene niveles de autocuidado al momento de mayor estrés laboral, el 40% cuida a sus compañeros como se cuida así mismo, mientras que el 60% no cuida a sus compañeros como se cuida así mismo, el 80% tiene tiempos de descanso incluyendo la hora de almuerzo, pero el 20% no tiene tiempos de descanso incluyendo la hora de almuerzo, el 20% cree que la jornada de trabajo opaca su vida personal, mientras que el 80% cree que la jornada de trabajo no opaca su vida personal.

Grafica 4. Responsabilidad Flor del Cedro.



Grafica 4. Responsabilidad Flor del Cedro, Se encontró que el 100% sabe los riesgos de las herramientas y equipos como de su manipulación, el 40% asume con agrado las tareas asignadas, pero el 60% no asume con agrado las tareas asignadas, el 80% es comprometido con las actividades grupales, pero un 20% no está comprometido con las tareas grupales, el 60% maneja horarios asignados para cada actividad, mientras que el 40% no maneja horarios asignados para cada actividad, el 20% es capaz de asumir sus actos y las consecuencias de los mismos, pero el 80% no es capaz de asumir sus actos y las consecuencias de los mismos.

Po otra parte, se llevó a cabo otro procedimiento el cual permitió establecer los niveles de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, por lo cual se aplicó el siguiente instrumento; la entrevista. Donde se tomaron seis categorías de análisis como salario, horario laboral, herramientas de trabajo, emociones, actitud y temperamento. Del

mismo modo, a cada categoría se le realizó una definición y una pregunta con el ánimo de articular los comportamientos en Flor del Cedro.

Tabla 1.

Categorías de análisis para cinco muestras.

Categoría de análisis	Definiciones	Pregunta
Salario	Corresponde a lo relacionado con la remuneración salarial que recibe mensualmente contemplando beneficios adicionales por su trabajo como pueden ser bonos subsidios entre otros.	Usted tiene algún tipo de subsidio o beneficio económico que sea una motivación laboral?
Horario laboral	Las franjas laborales que actualmente estipula la empresa se encuentran definidas.	Existe división entre la vida personal y laboral dentro de la organización?
Herramientas de trabajo	Todos los elementos que utiliza en el trabajo para realizar sus actividades se encuentran en buenas condiciones y correcto funcionamiento.	En el momento de notificar que una herramienta está presentando una falla, la respuesta de su jefe inmediato en relación a la seguridad es de forma positiva o negativa? Justifique su respuesta.
Emociones	Corresponde al comportamiento relacionado a cada una de las actividades desarrolladas en la organización.	Como observa el comportamiento laboral en su área de trabajo? Justifique su respuesta.
Actitud	Hace referencia a las actividades que demanda su día a día sabe recibirlas de manera correcta.	Considera que en tiempos bajo presión su actitud cambia en relación a las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabo la actividad solicitada?

Temperamento	Saber manejar las diferentes relaciones que se establecen en la organización, cuando hay algún beneficio en común.	Su jefe tiene preferencia laboral por algún compañero dentro del área? Que siente usted?
---------------------	--	--

Fuente: Autores

De acuerdo con la tabla 1. Los datos analizados por medio de esta categorización arrojaron resultados de satisfacción y ambientes saludables de trabajo. Como podemos observar respecto a la parte salarial se sienten satisfechos debido a que les pagan todas sus prestaciones sociales y además subsidios para aquellos que tienen hijos, en cuanto al horario laboral se respeta la vida personal de lo laboral, es decir que no hay influencia alguna por parte de la organización que se involucre con la vida personal de cada colaborador, para la categoría de herramientas de trabajo se encontró que hay gran motivación debido a que las máquinas y equipos para el manejo de cada actividad son acordes y están en buenas condiciones, adicionalmente el jefe de cada área ejerce con responsabilidad los cambios a que haya lugar en cuanto al mal estado de las herramientas.

Por otra parte, las emociones de cada colaborador en Flor del Cedro son bien estimuladas, debido a que los comportamientos en las áreas de trabajo ayudan a fortalecer un clima laboral saludable y confortable, también, la actitud frente a cada actividad del día a día, los trabajadores no presentan cambios comportamentales negativos o que generen ambientes incomodos o desfavorables por los momentos de presión que se tienen en actividades solicitadas que generan a su vez mayor responsabilidad, finalmente, el temperamento en cada colaborador no influencia negativamente respecto a la parte comportamental, toda vez, que saben manejar las relaciones intrapersonales que se establecen en Flor del Cedro, a su vez, los jefes de área no tienen ninguna preferencia

laboral por algún compañero, lo que ayuda a fortalecer lazos de seguridad y comportamientos seguros.

12 ANALISIS DE RESULTADOS

Después de haber realizado los diferentes procedimientos, en la empresa participante del presente estudio, se identificó que el 100% tiene una muy buena comunicación con su jefe, manifiestan que el trato es cordial y saben hablarles decentemente, lo que permite que no haya preferencias laborales por ningún colaborador *“a todos los tratan por igual” “los tratan por igual”*, de igual manera, se identificó que los colaboradores conocen los manejos y riesgos de sus herramientas de trabajo arrojando como resultado un 100%, lo que se evidencia en las prevenciones que cada jefe de área mantiene con los equipos y herramientas dadas a cada trabajador y el cambio que ellos generan de ser necesario a cada herramienta *“Si la cambia lo más pronto posible para que nosotros los empleados estemos satisfechos y podamos realizar las labores sin ninguna preocupación” “se preocupa por cambiarla lo más pronto”*.

Del mismo modo, se encontró que el 80% de las actividades laborales y del tiempo de permanencia en la compañía no opaca la vida personal de los trabajadores, debido a que la empresa les colabora con los tiempos de descanso y de aquellos tiempos extras laborales que se puedan presentar por algún tipo de calamidad, lo que conlleva a que si haya división en lo personal y laboral, como lo manifestaron en sus respuestas como un *“No”*, así mismo, la motivación salarial es un pilar importante dentro de los rangos que tiene estipulado Flor del Cedro, por lo tanto el 100% se siente satisfecho con lo que devenga mensualmente, pero manifiestan que la organización no tiene beneficios o subsidios adicionales de los que ellos

puedan adquirir un ingreso adicional *“No hay bonos adicionales a menos que hayan horas extras”* *“Lo básico, sueldo más prestaciones”*.

Finalmente, en cuanto a la parte actitudinal en momentos de mayor estrés laboral, se identificó que el 60% mantiene niveles de autocuidado y saben manejar el estrés, también manifestaron que su actitud no cambia para llevar a cabo las actividades solicitadas *“No cambia La actitud Sigue igual”* *“No me afecta Para nada hay que hacer de todo y colaborar con lo que se Pueda”*.

13 DISCUSION

Los resultados de la presente investigación indican que el 100% de los colaboradores tienen buena comunicación con el jefe y buena relación, lo que permite que haya comportamientos que motivan e incentivan al personal de Flor del Cedro a estar continuamente trabajando de manera segura. Como lo menciona (Oropesa, 2014) la diferencia de supervisor y la supervisión, hoy en día generan gran impacto en todas las áreas de una organización, debido a que la forma como dichas autoridades se muestren, se dejen ver en cada una de las cosas que hacen, den lo mejor de sí como grupo de trabajo, marcan la diferencia en la manera de ser líderes, de dar órdenes, de comunicar lo positivo y negativo en un grupo de trabajo y todo esto hace que las relaciones se afiancen y crezcan, para que a su vez se logren resultados comportamentales eficaces, eficientes y productivos. Es por ello, que según la resolución 0652 de 2012 la cual habla sobre el acoso laboral, estrés ocupacional entre otros aspectos, muestra la importancia de crear ambientes laborales saludables, fomentar relaciones positivas entre los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo (ARL., s.f.); esto nos da a entender que a través de

la buena comunicación y relación con los diferentes roles que se manejan en una organización, se logra satisfacer y reconocer los buenos comportamientos laborales.

Así mismo, encontramos que el 100% de los trabajadores sabe manipular las herramientas, equipos, máquinas y demás utensilios que disponen para la ejecución de sus tareas, del mismo modo, cuando estos implementos se encuentran en mal estado o presentan alguna imperfección, reportan con su jefe inmediato para que este a su vez tome las medidas correspondientes, como se menciona en uno de los párrafos de la resolución 2400 de 1979 “Se prohibiera a los trabajadores efectuar reparaciones en las máquinas cuando estén en funcionamiento, a la vez que hacer uso de máquinas, herramientas, materiales o útiles que no hayan sido entregado a su propio cuidado; solamente los jefes de planta, por razón de no suspender el servicio de energía o parar las máquinas, etc., podrán hacer las “reparaciones de emergencia” con las máquinas en funcionamiento, cuando a juicio, dicha reparación se pueda efectuar sin peligro”, de igual manera; en su capítulo II, artículo 2, literal g; nos menciona sobre la manera como el patrono está en la obligación de dar instrucciones claras sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos sus trabajadores antes de que inicie cualquier ocupación, dentro de esas instrucciones esta la forma como se encuentran las maquinas, equipos y demás herramientas, ya que esto ayuda a minimizar los accidentes y a su vez generan impactos positivos en los comportamientos de cada colaborador. Es por ello, que el autor Sebastián Antonio Reyes Astudillo en su tesis sobre los comportamientos y conductas de los trabajadores; mostrando que la conducta y el comportamiento de los individuos en sus diferentes roles de tomar decisiones frente a circunstancias que demanden cambios en los ambientes de trabajo o que afecten su labor, nos permite tener una clara visión del porque hay cambios comportamentales en trabajos de

alto riesgo, debido a que la conducta como el comportamiento están sumamente ligados y si estos dos pilares actúan de manera negativa en el trabajador va a generar un acto inseguro; por eso la importancia de actuar de manera segura cuando los colaboradores generan esa voz de alerta en cuanto a sus equipos y herramientas de trabajo.

También, la investigación nos arrojó un 80% en cuanto al manejo de los niveles de estrés, cansancio, fatiga, etc, en los trabajadores objeto de estudio, lo que consideramos que en su mayoría los colaboradores si saben controlar la carga laboral, los tiempos de mayor éxtasis laboral, saben manejar periodos de descanso sin tener que interrumpir con los cronogramas de entrega y de producción, saben controlar las actividades rutinarias y no rutinarias; lo que da a entender, que las motivaciones que les da Flor del Cedro dentro de sus actividades, generan comportamientos que ayudan a soportar lo antes expuesto. Sin embargo, un 20% no controla ni maneja los niveles de estrés, cansancio, fatiga, etc; probablemente es debido a otros factores externos como problemas familiares, sentimentales, personales, los cuales hacen que se genere ese comportamiento negativo y su área laboral se vea afectada cuando la compañía requiere un mayor compromiso. Es por ello, que los autores (Buriticá & Castro, 2017), en su proyecto “Factores motivacionales que inciden en la seguridad laboral y en el desarrollo humano y organizacional” mencionan la teoría tricondicional, “poder, saber y querer realizar las actividades”, los cuales se enfocan hacia las áreas de la motivación, de la información y de la ingeniería, haciendo que esto se convierta en técnicas de prevención e intervención. Por lo cual, dentro de las diferentes tareas que se ejecutan en Flor del Cedro y basándonos en el proyecto de Buriticá & Castro, se pueden controlar y manejar los altos niveles de estrés, cansancio y fatiga, siempre y cuando se tenga la disposición correcta por parte del colaborador. Es por esto,

que según (Minsalud, s.f.), en su versión 2.0 de la guía técnica “buenas prácticas para la seguridad del paciente en la atención en salud” con su título “PREVENIR EL CANSANCIO EN EL PERSONAL DE SALUD”, indica que sí es un factor contributivo del individuo, que puede predisponer la ocurrencia de fallas activas o acciones inseguras. Del mismo modo, la NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga, indica todos aquellos aspectos que se relacionan con la fatiga, especialmente la relación con la actividad, la motivación y el absentismo, debido a que estos involucran la parte personal, económica, entre otros de diversa magnitud; a su vez, la OIT (Organización Mundial de la Salud) en uno de sus estudios relacionado con estrés laboral indica que esto puede ser por, cuestiones de irritabilidad y angustia, incapacidad para relajarse o concentrarse, disminución con su compromiso laboral y elaboración, depresión e intranquilidad, entre otros rubros que se mencionan (Minsalud, s.f.). Por lo tanto, las consecuencias y afectaciones que tiene un individuo en la parte laboral cuando no puede controlar los niveles de estrés, cansancio, fatiga, etc, únicamente se encuentran en la disposición del mismo trabajador y en la capacidad que tiene este para asumir compromisos y responsabilidades.

En cuanto a los resultados que hacen referencia a la parte salarial, nos dio un 100% del total de la población estudiada como se observa en la gráfica 3, donde los colaboradores se sienten satisfechos con la prestación salarial, debido a que manifestaron que va acorde a los gastos que cada uno de ellos genera mensualmente, les ayuda a solventar sus necesidades básicas, es lo justo de acuerdo a las tareas que se realizan dentro de la organización; por lo tanto, el salario es un factor importante para cada colaborador, pero también lo que devenga mensualmente de acuerdo al rol que desempeña en Flor del Cedro, lo que genera gran motivación emocional y actitudinal en las diferentes áreas de trabajo,

también permite que no haya discrepancias entre compañeros o comportamientos que afecten el ambiente laboral, también porque hace que sea un trabajo formal, con oportunidades de ascender y adquirir mejoras salariales. Tal como lo menciona la OIT (Organización Internacional del Trabajo) “La mejora de los salarios y las oportunidades de trabajo decente son esenciales para liberar a la economía mundial de la trampa en la que se encuentra” (Trabajo, 2017). Es por ello, que las organizaciones deben entender la importancia de asumir el reto de pagar lo justo a cada trabajador de acuerdo a su perfil laboral, ya que de alguna manera u otra, esto va a generar resultados positivos dentro de la organización y satisfacción como sentido de pertenencia en todo lo que demande la compañía. Así como lo menciona el Código del Trabajo en su título V artículo 127 “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio” entre otras generalidades de las cuales habla dicho artículo. Por todo lo anterior, podemos ver que el salario es un pilar muy importante en todas las actividades económicas, siempre y cuando se han trabajos formales, ya que son estos los que están cubiertos bajo la legislación nacional y los que se apoyan bajo criterios legales al momento de generar una insatisfacción por parte de los empleados hacia el empleador. Pero también podemos resaltar que de acuerdo a lo que pueda devengar un individuo, es un estímulo para promover actitudes de buen desempeño y generación de comportamientos seguros.

Finalmente, bajo los instrumentos aplicados encuesta y entrevista, se evidencia que en la organización Flor del Cedro, los colaboradores se encuentran bajo un ambiente seguro, la percepción en cuanto a comportamientos de seguridad es positiva, la división entre el trabajo y la vida personal se encuentra definida de una forma óptima; desde nuestro

punto de vista, el proyecto del diseño Seguridad Basada en el Comportamiento es favorable para la compañía, toda vez que se ajusta a las políticas de seguridad laboral que enmarcan a la organización, a su vez, permite que los trabajadores de las diferentes áreas estén involucrados en cada una de las actividades enfocadas hacia comportamientos seguros. Lo cual, ayuda a mejorar los actos y comportamientos inseguros, generando como resultado auto cuidado, buenas prácticas de seguridad.

Sin embargo, se evidencio que la organización tiene una desventaja en cuanto al manejo de perfiles que lleva, toda vez, que no hay posibilidades de ascenso laboral y esto es una falencia motivacional, lo que ha generado frustración a nivel personal y laboral. Lo cual puede ser que su comportamiento se vea influenciado y pueda dar paso a actos inseguros.

14 CONCLUSIONES

Se observó que cada uno de los colaboradores tiene control de sus comportamientos, sin importar el nivel de estrés y carga laboral.

Se observa que los colaboradores de Flor del Cedro participan en actividades laborales realizadas por la compañía, lo que genera un ambiente saludable y esto con lleva a tener más conciencia en cuanto la ejecución de sus actividades desde el punto de vista comportamental.

Los ambientes de trabajo que se generan dentro de cada área de Flor del Cedro están basados en las buenas conductas, la buena disciplina, el buen compañerismo, el buen trato. Lo que genera alianzas estratégicas para fortalecer los ambientes de trabajo.

15 RECOMENDACIONES

Basados en los instrumentos aplicados para este proyecto, se recomienda que la compañía pueda ofrecerles a los trabajadores bonificaciones u otra clase de subsidios como por ejemplo de estudio, oportunidades para comprar casa, para adquisición de otros bienes que generen mayor bienestar personal en cada colaborador.

También se recomienda generar capacitaciones enfocadas a áreas como el autocuidado, autoconfianza, de motivación personal y clima laboral.

16 Bibliografía

ARL., A. C. (s.f.). *www.arl-colpatria.co*. Obtenido de *www.arl-colpatria.co*:

<https://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505141131.pdf>

Casas Anguita, J. R. (Mayo de 2003). *www.elsevier.es*. Obtenido de *www.elsevier.es*:

<http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

españa, M. d., & Insht. (s.f.). *http://www.insht.es*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018,

de <http://www.insht.es>:

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

España, M., Insht, & ErgaFP. (2006). *http://www.insht.es*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de <http://www.insht.es>:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/2006/ErFP50_06.pdf

Espinoza, A. M. (11 de Julio de 2014). *http://www.revistaseguridadminera.com*. Obtenido de <http://www.revistaseguridadminera.com>:

<http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/programa-de-seguridad-basado-en-el-comportamiento-yo-aseguro/>

Gomez Baron , A. (2017). *DISEÑO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADO EN EL COMPORTAMIENTO PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA CONSULTORÍA*

AMBIENTAL Y MINERO ENERGÉTICA. UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS, Bogota.

GÓMEZ, A. B. (2017). *DISEÑO DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD BASADO EN EL
COMPORTAMIENTO PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA CONSULTORÍA
AMBIENTAL Y MINERO ENERGÉTICA*. UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS, Bogota .

ley 1438 Artículo 43, R. (2011). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Obtenido de
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf

Ley 1562, 2. (2012). *Congreso de la Republica*. Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Martínez-Cárdenas, B. (2016). *Problemas actuales del derecho de consumo en Colombia*.
Bogota: Universidad del Rosario.

Meliá., J. L. (s.f.). <https://www.uv.es>. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de
https://www.uv.es: https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf

Minsalud. (s.f.). www.minsalud.gov.co. Obtenido de www.minsalud.gov.co:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Prevenir-el-cansancio-personal-salud.pdf>

NTC 3701. (1993). Obtenido de

http://www.mincit.gov.co/loader.php?IServicio=Documentos&IFuncion=verPdf&id=80970&name=norma_incontec_3701.pdf&prefijo=file

NTC-OSHAS 18001. (2007). Obtenido de

<http://www.mincit.gov.co/mintranet/loader.php?IServicio=Documentos&IFuncion=verPdf&id=67471&name=NTC-OHSAS18001.pdf&prefijo=file>

Plano, C., & Querzoli, R. (2003). *observatoriomemoria.unq.edu.ar*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2018, de observatoriomemoria.unq.edu.ar:

<http://observatoriomemoria.unq.edu.ar/publicaciones/entrevista.pdf>

Res 1401, M. (2007). *Ministerio de la Proteccion social* . Obtenido de

https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf

Resolucion 1401, M. (2007). *MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL*. Obtenido de

https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf

Serrano, A. A., Sanz, L. G., Rodrigo, I. L., Gordo, E. G., Álvaro, B. G., & Brea, L. R. (s.f.).

www.postgradoune.edu.pe. Recuperado el 27 de Septiembre de 2018, de

www.postgradoune.edu.pe: <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/10.pdf>

Trabajo, O. I. (2017). *www.ilo.org*. Obtenido de *www.ilo.org*:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf

trabajo., M. d. (26 de Mayo de 2015). *http://www.mintrabajo.gov.co*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co>:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Vera, T. P., & Morillo, J. P. (Enero - Junio de 2007). *www.scielo.org.ar*. Recuperado el 27 de Septiembre de 2018, de www.scielo.org.ar:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402007000100004

17 ANEXOS

Consentimiento informado

Usted ha sido invitado a participar en la investigación Seguridad basada en el comportamiento que tiene como objetivo diseñar un programa de seguridad basado en el comportamiento con el fin de reducir la accidentalidad en la empresa Flor del Cedro. La presente investigación cuenta con el apoyo de los investigadores (Viviana Medina CC 1019080933, Héctor Romero CC 1024535700 y Oscar Huérfano CC 80756419) y la investigadora principal (Luisa Fernanda Gaitán, lgaitana@ecci.edu.co).

La investigación no representa ningún tipo de riesgo ya que ..., su participación consistirá en diligenciar una encuesta con el fin de identificar diferentes aspectos como son comunicación y relación con jefe directo, trabajo en equipo, motivación y responsabilidad; adicionalmente será aplicada una entrevista que nos permita conocer un poco más la situación a la que se enfrenta usted como colaborador en flor del cedro y por último le recuerdo que el manejo de los datos será confidencial su uso será netamente académico, así mismo usted podrá retirarse en el momento que usted lo desee.

Nombre: *HENRY GUEVARA R*

Documento identidad: *79 725924 B+a.*

Nombre y Apellido	HENRY GUERRA DA				Fecha: Día	Mes	Año
Area	OPERARIO						
Comunicación con el jefe de área: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente							
Pregunta	1	2	3	4	5		
La comunicación con su jefe es respetuosa							X
Es claro de sus inconvenientes a la hora de transmitirse los							X
Es claro con las ordenes que le da							X
Usted se siente controlado, vigilado por su jefe	X						
Como considera su relación con su jefe						X	
Trabajo en equipo: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta							
Pregunta	SI			NO			
Le gusta trabajar solo o en grupo	X						
Usted da información asertiva a sus compañeros de área sobre la realización de las tareas	X						
Sabe escuchar y tolerar las opiniones de sus compañeros	X						
Socializa con sus compañeros las fallas técnicas de las herramientas y equipos	X						
Sabe manejar niveles de estrés, cansancio, fatiga etc.	X						
Motivación: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta							
Pregunta	SI			NO			
Se siente satisfecho con la prestación salarial	X						
Usted mantiene los niveles de autocuidado al momento de mayor estrés laboral				X			
Cuida a sus compañeros como se cuida a usted mismo				X			
Tiene tiempos de descanso incluyendo hora de almuerzo	X						
Cree que la jornada de trabajo opaca su vida personal				X			
Responsabilidad: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente							
Pregunta	1	2	3	4	5		
Sabe los riesgos de las herramientas y equipos como de su manipulación							X
Assume con grado las tareas asignadas							X
Es comprometido con los actividades grupales							X
Maneja horarios asignados para cada actividad							X
Es capaz de asumir sus actos y las consecuencias de los mismos							X

Henry Guevara

ENTREVISTA

Flor del cedro (Basada en el comportamiento Del empleado)

1- Mencione 5 aspectos positivos que le aporta la organización a su desarrollo personal.

- Buena comunicación
- Trabajo en grupo
- Sentido de pertenencia
- Éxito de Trabajo Tanto como en: individual y en equipo
- Colaboración

2- La organización los capacita en riesgos asociados a las tareas asignadas. SI o NO y porque?

SI Hay capacitación

3- Considera que en tiempos bajo presión su actitud cambia, en relación a las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabalidad la actividad solicitada? SI NO Algunas Veces.

no las tareas tratan de dividirlas según la experiencia ya el conocimiento

4- Usted tiene algún tipo de subsidio o beneficio económico que sea una motivación laboral?

Prestaciones.

5- Como observa el comportamiento laboral en su área de trabajo? Justifique su respuesta.

Tanta como las mandes mayores del personal
Siempre a un ambiente sano en campo laboral

6- En el momento de notificar que una herramienta esta presentando una falla, la respuesta de su jefe inmediato en relación a la seguridad es de forma positiva o negativa? Justifique su respuesta.

Si la cambia lo mas pronto posible para que
no se atrasen los trabajos estamos satisfechos
y podemos realizar los trabajos sin ninguna
preocupación

- Su jefe tiene preferencia laboral por algún compañero(a) dentro del área? Que siente usted?

a Todos los Trata por igual

8- Existe división entre la vida personal y la vida laboral dentro de la organización?

no

9- Los objetivos de la organización van ligados con la tarea que desempeña?

Si

10- Tiene oportunidades de ascender en el puesto que labora actualmente?

no según la experiencia

Consentimiento informado

Usted ha sido invitado a participar en la investigación Seguridad basada en el comportamiento que tiene como objetivo diseñar un programa de seguridad basado en el comportamiento con el fin de reducir la accidentalidad en la empresa Flor del Cedro. La presente investigación cuenta con el apoyo de los investigadores (Viviana Medina CC 1019080933, Héctor Romero CC 1024535700 y Oscar Huérfano CC 80756419) y la investigadora principal (Luisa Fernanda Gaitán, lgaitana@ecci.edu.co).

La investigación no representa ningún tipo de riesgo ya que ..., su participación consistirá en diligenciar una encuesta con el fin de identificar diferentes aspectos como son comunicación y relación con jefe directo, trabajo en equipo, motivación y responsabilidad; adicionalmente será aplicada una entrevista que nos permita conocer un poco más la situación a la que se enfrenta usted como colaborador en flor del cedro y por último le recuerdo que el manejo de los datos será confidencial su uso será netamente académico, así mismo usted podrá retirarse en el momento que usted lo desee.

Nombre: JAIRO ALFONSO FORCIO GINEDA

Documento identidad: 1053344986 CHIVINQUIRA

Nombre y Apellido: <u>Jairo Lopez</u>	Fecha: Día Mes Año				
Área: <u>Control</u>	Comunicación con el jefe de área: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.				
Pregunta	1	2	3	4	5
La comunicación con su jefe es respetuosa					✓
Es claro de sus inconvenientes a la hora de transmitírselos				✓	✓
Es claro con las ordenes que le da				✓	✓
Usted se siente controlado, vigilado por su jefe					✓
Como considera su relación con su jefe					✓
Trabajo en equipo: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Le gusta trabajar solo o en grupo	✓				
Usted da información asertiva a sus compañeros de área sobre la realización de las tareas	✓				
Sabe escuchar y tolerar las opiniones de sus compañeros	✓				
Socializa con sus compañeros las fallas técnicas de las herramientas y equipos	✓				
Sabe manejar niveles de estrés, cansancio, fatiga etc.	✓				
Motivación: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Se siente satisfecho con la prestación salarial	✓				
Usted mantiene los niveles de autocuidado al momento de mayor estrés laboral	✓				
Cuida a sus compañeros como se cuida a usted mismo	✓				
Tiene tiempos de descanso incluyendo hora de almuerzo	✓				
Cree que la jornada de trabajo opaca su vida personal			✓		
Responsabilidad: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.					
Pregunta	1	2	3	4	5
Sabe los riesgos de las herramientas y equipos como de su manipulación					✓
Asume con grado las tareas asignadas					✓
Es comprometido con los actividades grupales					✓
Maneja horarios asignados para cada actividad					✓
Es capaz de asumir sus actos y las consecuencias de los mismos					✓

ENTREVISTA

Flor del cedro (Basada en el comportamiento Del empleado)

1- Mencione 5 aspectos positivos que le aporta la organización a su desarrollo personal.

- a. Amistad
- b. Trabajo en equipo
- c. Honestidad
- d. Puntualidad
- e.

2- La organización los capacita en riesgos asociados a las tareas asignadas. SI o NO y porque?

Se nos brindan ciertas capacitaciones

3- Considera que en tiempos bajo presión su actitud cambia, en relación a las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabalidad la actividad solicitada? SI NO Algunas Veces.

A veces cuando me ponen hacer cosas que no me corresponden.

4- Usted tiene algún tipo de subsidio o beneficio económico que sea una motivación laboral?

No Seguro de Salud y Pensiones

5- Como observa el comportamiento laboral en su área de trabajo? Justifique su respuesta.

El equipo es muy unido

6- En el momento de notificar que una herramienta esta presentando una falla, la respuesta de su jefe inmediato en relación a la seguridad es de forma positiva o negativa? Justifique su respuesta.

Se preocupa por cambiárla lo mas pronto

7- Su jefe tiene preferencia laboral por algún compañero(a) dentro del área? Que siente usted?

A todos los tratan por igual

8- Existe división entre la vida personal y la vida laboral dentro de la organización?

No

9- Los objetivos de la organización van ligados con la tarea que desempeña?

Si

10- Tiene oportunidades de ascender en el puesto que labora actualmente?

No Segun Experiencia

Consentimiento informado

Usted ha sido invitado a participar en la investigación Seguridad basada en el comportamiento que tiene como objetivo diseñar un programa de seguridad basado en el comportamiento con el fin de reducir la accidentalidad en la empresa Flor del Cedro. La presente investigación cuenta con el apoyo de los investigadores (Viviana Medina CC 1019080933, Héctor Romero CC 1024535700 y Oscar Huérfano CC 80756419) y la investigadora principal (Luisa Fernanda Gaitán, lgaitana@ecci.edu.co).

La investigación no representa ningún tipo de riesgo ya que ..., su participación consistirá en diligenciar una encuesta con el fin de identificar diferentes aspectos como son comunicación y relación con jefe directo, trabajo en equipo, motivación y responsabilidad; adicionalmente será aplicada una entrevista que nos permita conocer un poco más la situación a la que se enfrenta usted como colaborador en flor del cedro y por último le recuerdo que el manejo de los datos será confidencial su uso será netamente académico, así mismo usted podrá retirarse en el momento que usted lo desee.

Nombre: *CONTANZA Perilla*

Documento identidad: *52 458431*

Nombre y Apellido: <u>CONSTANZA ORRILLA</u>	Fecha: Día	Mes	Año		
Area:					
Comunicación con el jefe de área: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.					
Pregunta	1	2	3	4	5
La comunicación con su jefe es respetuosa					X
Es claro de sus inconvenientes a la hora de transmitirlos					X
Es claro con las ordenes que le da					X
Usted se siente controlado, vigilado por su jefe				X	
Como considera su relación con su jefe					X
Trabajo en equipo: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Le gusta trabajar solo o en grupo	X				
Usted da información asertiva a sus compañeros de área sobre la realización de las tareas	X				
Sabe escuchar y tolerar las opiniones de sus compañeros	X				
Socializa con sus compañeros las fallas técnicas de las herramientas y equipos			X		
Sabe manejar niveles de estrés, cansancio, fatiga etc	X				
Motivación: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Se siente satisfecho con la prestación salarial	X				
Usted mantiene los niveles de autocuidado al momento de mayor estrés laboral	X				
Cuida a sus compañeros como se cuida a usted mismo	X				
Tiene tiempos de descanso incluyendo hora de almuerzo	X				
Cree que la jornada de trabajo opaca su vida personal			X		
Responsabilidad: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.					
Pregunta	1	2	3	4	5
Sabe los riesgos de las herramientas y equipos como de su manipulación					X
Asume con grado las tareas asignadas					X
Es comprometido con los actividades grupales					X
Maneja horarios asignados para cada actividad					X
Es capaz de asumir sus actos y las consecuencias de los mismos					X

Constanza Perillo

ENTREVISTA

Flor del cedro (Basada en el comportamiento Del empleado)

1- Mencione 5 aspectos positivos que le aporta la organización a su desarrollo personal.

- Compromiso
- Compañerismo
- Responsabilidad
-
-

2- La organización los capacita en riesgos asociados a las tareas asignadas. SI o NO y porque?

Si hacen capacitacion para el aprendizaje de los riesgos a los que estamos expuestos los trabajadores

3- Considera que en tiempos bajo presión su actitud cambia, en relación a las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabalidad la actividad solicitada? SI NO Algunas Veces.

No cambia la actitud sigue igual

4- Usted tiene algún tipo de subsidio o beneficio económico que sea una motivación laboral?

No prestaciones

5- Como observa el comportamiento laboral en su área de trabajo? Justifique su respuesta.

El equipo de trabajo es muy laborador

6- En el momento de notificar que una herramienta esta presentando una falla, la respuesta de su jefe inmediato en relación a la seguridad es de forma positiva o negativa? Justifique su respuesta.

No para nada Mejor que le comentemos las fallas para evitar problemas

7- Su jefe tiene preferencia laboral por algún compañero(a) dentro del área? Que siente usted?

El trato para todos es igual

8- Existe división entre la vida personal y la vida laboral dentro de la organización?

No

9- Los objetivos de la organización van ligados con la tarea que desempeña?

Si

10- Tiene oportunidades de ascender en el puesto que labora actualmente?

No

Consentimiento informado

Usted ha sido invitado a participar en la investigación Seguridad basada en el comportamiento que tiene como objetivo diseñar un programa de seguridad basado en el comportamiento con el fin de reducir la accidentalidad en la empresa Flor del Cedro. La presente investigación cuenta con el apoyo de los investigadores (Viviana Medina CC 1019080933, Héctor Romero CC 1024535700 y Oscar Huérfano CC 80756419) y la investigadora principal (Luisa Fernanda Gaitán, lgaitana@ecci.edu.co).

La investigación no representa ningún tipo de riesgo ya que ..., su participación consistirá en diligenciar una encuesta con el fin de identificar diferentes aspectos como son comunicación y relacion con jefe directo, trabajo en equipo, motivacion y responsabilidad; adicionalmente sera aplicada una entrevista que nos permita conocer un poco mas la situacion a la que se enfrenta usted como colaborador en flor del cedro y por último le recuerdo que el manejo de los datos será confidencial su uso será netamente académico, así mismo usted podrá retirarse en el momento que usted lo desee.

Nombre: DIANA PERILLA

Documento identidad: 52372-912

Nombre y Apellido: <u>Diana Perilla</u>	Fecha: Día Mes Año				
Área:	Comunicación con el jefe de área. Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.				
Pregunta	1	2	3	4	5
La comunicación con su jefe es respetuosa					X
Es claro de sus inconvenientes a la hora de transmitirlos					X
Es claro con las ordenes que le da					X
Usted se siente controlado, vigilado por su jefe					X
Como considera su relación con su jefe					X
Trabajo en equipo. Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Le gusta trabajar solo o en grupo	X				
Usted da información asertiva a sus compañeros de área sobre la realización de las tareas	X				
Sabe escuchar y tolerar las opiniones de sus compañeros	X				
Socializa con sus compañeros las fallas técnicas de las herramientas y equipos	X				
Sabe manejar niveles de estrés, cansancio, fatiga etc.	X				
Motivación. Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Se siente satisfecho con la prestación salarial	X				
Usted mantiene los niveles de autocuidado al momento de mayor estrés laboral	X				
Cuida a sus compañeros como se cuida a usted mismo	X				
Tiene tiempos de descanso incluyendo hora de almuerzo	X				
Cree que la jornada de trabajo opaca su vida personal			X		
Responsabilidad. Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.					
Pregunta	1	2	3	4	5
Sabe los riesgos de las herramientas y equipos como de su manipulación					X
Asume con grado las tareas asignadas					X
Es comprometido con los actividades grupales					X
Maneja horarios asignados para cada actividad					X
Es capaz de asumir sus actos y las consecuencias de los mismos					X

DIANA PERILLA.

ENTREVISTA

Flor del cedro (Basada en el comportamiento Del empleado)

- 1- Mencione 5 aspectos positivos que le aporta la organización a su desarrollo personal.
 - a. RESPONSABILIDAD
 - b. COMPAÑERISMO
 - c. ESTABILIDAD ECONOMICA
 - d. HONESTIDAD
 - e. REDUCCION DE ESTRES
- 2- La organización los capacita en riesgos asociados a las tareas asignadas. Si o NO y porque?
SI HAY CAPACITACIONES SOBRE TODO LO QUE TENGA QUE VER COMO EMPRESA -CAMPO LABORAL Y PARA APICAR POR EL BIENESTAR DE NOSOTROS MISMOS
- 3- Considera que en tiempos bajo presión su actitud cambia, en relación a las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabalidad la actividad solicitada? Si NO Algunas Veces.
NO CADA QUIEN TIENE SUS FUNCIONES YA ESTABLECIDAS MUY PAPA VEC POR QUENCIA O CONGESTION CAMBIAN LAS LABORES PERO NORMALMENTE NO CAMBIAN
- 4- Usted tiene algún tipo de subsidio o beneficio económico que sea una motivación laboral?
NO HAY BONOS ADICIONALES A MENOS QUE HAGAN HORAS EXTRAS
- 5- Como observa el comportamiento laboral en su área de trabajo? Justifique su respuesta.
EL CAMPO DONDE LABORAMOS SIEMPRE SE MANGIA EL MISMO AMBIENTE
- 6- En el momento de notificar que una herramienta esta presentando una falla, la respuesta de su jefe inmediato en relación a la seguridad es de forma positiva o negativa? Justifique su respuesta.
LA CAMBIA LO MAS POSIBLE

7- Su jefe tiene preferencia laboral por algún compañero(a) dentro del área? Que siente usted?

LOS TRATAN POR IGUAL

8- Existe división entre la vida personal y la vida laboral dentro de la organización?

NO

9- Los objetivos de la organización van ligados con la tarea que desempeña?

SI

10- Tiene oportunidades de ascender en el puesto que labora actualmente?

NO SEGUN EXPERIENCIA.

Consentimiento informado

Usted ha sido invitado a participar en la investigación Seguridad basada en el comportamiento que tiene como objetivo diseñar un programa de seguridad basado en el comportamiento con el fin de reducir la accidentalidad en la empresa Flor del Cedro. La presente investigación cuenta con el apoyo de los investigadores (Viviana Medina CC 1019080933, Héctor Romero CC 1024535700 y Oscar Huérfano CC 80756419) y la investigadora principal (Luisa Fernanda Gaitán, lgaitana@ecci.edu.co).

La investigación no representa ningún tipo de riesgo ya que ..., su participación consistirá en diligenciar una encuesta con el fin de identificar diferentes aspectos como son comunicación y relación con jefe directo, trabajo en equipo, motivación y responsabilidad; adicionalmente será aplicada una entrevista que nos permita conocer un poco más la situación a la que se enfrenta usted como colaborador en flor del cedro y por último le recuerdo que el manejo de los datos será confidencial su uso será netamente académico, así mismo usted podrá retirarse en el momento que usted lo desee.

Nombre: *fredy Perilla Pachon*

Documento identidad: *80.747.681 B10.*

Nombre y Apellido: <u>Fredy Perilla P.</u>	Fecha: Día Mes Año				
Área:					
Comunicación con el jefe de área: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.					
Pregunta	1	2	3	4	5
La comunicación con su jefe es respetuosa					X
Es claro de sus inconvenientes a la hora de transmitírselos					X
Es claro con las ordenes que le da					X
Usted se siente controlado, vigilado por su jefe					X
Como considera su relación con su jefe					X
Trabajo en equipo: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Le gusta trabajar solo o en grupo	X				
Usted da información asertiva a sus compañeros de área sobre la realización de las tareas	X				
Sabe escuchar y tolerar las opiniones de sus compañeros	X				
Socializa con sus compañeros las fallas técnicas de las herramientas y equipos	X				
Sabe manejar niveles de estrés, cansancio, fatiga etc.	X				
Motivación: Responda SI, NO de acuerdo a cada pregunta.					
Pregunta	SI		NO		
Se siente satisfecho con la prestación salarial	X				
Usted mantiene los niveles de autocuidado al momento de mayor estrés laboral	X				
Cuida a sus compañeros como se cuida a usted mismo	X				
Tiene tiempos de descanso incluyendo hora de almuerzo	X				
Cree que la jornada de trabajo opaca su vida personal			X		
Responsabilidad: Califique de 1 a 5 las siguientes preguntas, donde 1 es malo y 5 es excelente.					
Pregunta	1	2	3	4	5
Sabe los riesgos de las herramientas y equipos como de su manipulación					X
Asume con grado las tareas asignadas					X
Es comprometido con los actividades grupales					X
Maneja horarios asignados para cada actividad					X
Es capaz de asumir sus actos y las consecuencias de los mismos					X

Fredy Perilla

ENTREVISTA

Flor del cedro (Basada en el comportamiento Del empleado)

1- Mencione 5 aspectos positivos que le aporta la organización a su desarrollo personal.

- a. Pertinencia
- b. Ser responsable
- c. Exigencia
- d. Compositivismo
- e. Aprendizaje

2- La organización los capacita en riesgos asociados a las tareas asignadas. SI o NO y porque?

Si realizan capacitaciones sobre responsabilidades del trabajador de la empresa

3- Considera que en tiempos bajo presión su actitud cambia, en relación a las medidas de seguridad necesarias para llevar a cabalidad la actividad solicitada? SI NO Algunas Veces.

No me afecta para nada hay que hacer de todo y colaborar con lo que se pueda

4- Usted tiene algún tipo de subsidio o beneficio económico que sea una motivación laboral?

Lo basico, sueldo mas prestaciones

5- Como observa el comportamiento laboral en su área de trabajo? Justifique su respuesta.

Para todos nos dan el mismo trato

6- En el momento de notificar que una herramienta esta presentando una falla, la respuesta de su jefe inmediato en relación a la seguridad es de forma positiva o negativa? Justifique su respuesta.

La cambia lo mas pronto posible

7- Su jefe tiene preferencia laboral por algún compañero(a) dentro del área? Que siente usted?

El trato que nos da al personal como a la familia es el mismo en el campo laboral

8- Existe división entre la vida personal y la vida laboral dentro de la organización?

No

9- Los objetivos de la organización van ligados con la tarea que desempeña?

Si

10- Tiene oportunidades de ascender en el puesto que labora actualmente?

No