

<b>Fecha de elaboración:</b> 25.04.2021 [del RAI]			
<b>Tipo de documento</b>	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
<b>Título:</b> Sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios			
<b>Autor(es):</b> Maria Jose Valderrama y Maria Daniela Marin			
<b>Tutor(es):</b> Kenia Marcela Gonzales Pedraza			
<b>Fecha de finalización:</b> 25.04.2021 [del proyecto de investigación]			
<b>Temática:</b> Seguridad basada en el comportamiento ( <b>Personalidad accidentogena</b> )			
<b>Tipo de investigación:</b> Investigativo, tipo mixto			
<b>Resumen:</b>			
<p>La salud y seguridad en el trabajo en la actualidad ha tomado vital importancia en los temas relacionados con la cultura de seguridad. Las personas demuestran comportamientos inseguros por muchas razones. Entre más persisten en este tipo de comportamientos, es más probable que sucedan los accidentes en el trabajo. Es por esto por lo que en SESCO E ITS se encontraron oportunidades de mejora. Inicialmente se implementó una evaluación, en la cual se obtuvo un alto nivel de actitud hacia la seguridad. Con relación a lo anterior, para todos los trabajadores que si presentaron y que probablemente presentaron rasgos de personalidad accidentógena se aplicó una segunda evaluación (HOGAN ASSESSMENTS), donde se evalúan componentes para identificar la tendencia hacia la seguridad, los cuales son: Desafiante VS Obediente, Dominado por el Pánico VS Fuerte, Irritable VS Equilibrado, Distraído VS Alerta, Imprudente VS Cuidadoso, Arrogante VS Capacitable. Finalmente, se determinó que de 131 trabajadores el 18% presenta rasgos de personalidad accidentogena; con los cuales se establecieron los grupos poblacionales a sensibilizar y se crearon estrategias como talleres lúdico prácticos, actividades que permitieran el dinamismo, la interiorización y reflexión de los temas a tratar; actividades como creación de historias, resignificación de objetos , ejercicios de respiración, entre otras.</p>			
<b>Palabras claves:</b> Personalidad accidentogena, sensibilización, seguridad, desafiante, obediente, dominado por el pánico, fuerte, irritable, equilibrado, distraído, alerta, imprudente, cuidadoso, arrogante, capacitable.			

**Planteamiento del problema:**

En SESCO E ITS se ve la necesidad de implementar herramientas de concientización y sensibilización para los trabajadores, fortaleciendo las diferentes características de personalidad que tiene los trabajadores de la organización, las cuales hacen que tiendan a generar un accidente laboral, ya que son personas que pueden tender a ignorar la autoridad, no le gusta aceptar los errores, no obedecen procedimientos y normas, puede enojarse con facilidad, entre otras. Por consiguiente, esto se realizaría a través del diseño y ejecución de un plan de sensibilización segmentada para cada uno de los componentes de la encuesta Hogan Assessment.

Es importante aclarar que dentro de las categorías de los accidentes el factor humano es una de las principales causas para que se presente. Es por esto por lo que se hace importante desarrollar e implantar esta investigación y la sensibilización segmentada, para bajar el índice de accidentalidad causado por factores humanos.

Con relación a lo anterior al no llevar a cabo el plan de sensibilización existe una alta probabilidad de que se presenten accidentes y enfermedades laborales. Como lo dice Mendoza (2019) “sustentan que en el mundo siguen suscitándose diferentes accidentes de tipo laboral, resultando en una lesión o incluso la muerte; estudios realizados revelan que una de las causas que propician los accidentes son los comportamientos que realiza el involucrado”.

En Superior Energy Services se aplicaron las encuestas de atribucionalidad de la accidentalidad de José Augusto De La Coleta, a los 128 trabajadores de la organización. En el grupo de los líderes los resultados fueron 67% no presenta rasgos de personalidad accidentógena, 31% probablemente presenta rasgos y 2% presenta rasgos. Los resultados obtenidos en el grupo de los demás trabajadores son 59% no presenta rasgos de personalidad, 26% probablemente presenta y 15% presenta rasgos de personalidad.

Seguido de esto se realizó una segunda encuesta de Conductas Asociadas Con La Seguridad En Un Ambiente Laboral de Hogan Assessment que se le aplicó a todos los trabajadores y líderes que posiblemente presentaban rasgos de personalidad accidentógena, así como los que, si presentaban rasgos, para conocer cuál de los seis comportamientos relacionados con las conductas asociadas a la seguridad (Desafiante VS

<p>Obediente, Dominado por el Pánico VS Fuerte, Irritable VS Equilibrado, Distraído VS Alerta, Imprudente VS Cuidadoso, Arrogante VS Capacitable).</p> <p>Por lo tanto, la problemática principal es reducir los índices de accidentalidad por fallas o errores humanos por medio de la sensibilización del personal; buscando promover conductas seguras.</p>
<p><b>Pregunta:</b> ¿Cómo implementar un proceso de sensibilización desde un enfoque psicológico sobre los rasgos asociados a la personalidad accidentógena según la encuesta Hogan Assessment en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y Tecnología de Servicios?</p>
<p><b>Objetivos:</b> Implementar estrategias de sensibilización a los trabajadores de SESCO/ITS sobre los rasgos asociados a la personalidad accidentógena para contribuir al fortalecimiento de la actitud hacia la seguridad y disminuir los niveles de accidentalidad.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar los grupos poblacionales a sensibilizar según los resultados obtenidos en la encuesta Hogan Assessment aplicada en el año 2019-2020.</li> <li>- Establecer los grupos a sensibilizar según el rasgo de personalidad accidentógena: seguimiento de reglas, control emocional, manejo del estrés, enfocar la atención en el tiempo, evitar riesgos innecesarios, escuchar la retroalimentación.</li> <li>- Desarrollar talleres, actividades, entre otras, desde el enfoque de la psicología que promuevan el conocimiento y manejo de los rasgos de personalidad accidentógena en cada uno de los grupos poblacionales.</li> </ul>
<p><b>Marco teórico:</b></p> <p>Las organizaciones son los diferentes sistemas sociales estructurados por el ser humano para responder a necesidades y exigencias del entorno, lo cual permite que los miembros que la integran desempeñen y cumplan con ciertas características y roles con el fin de alcanzar la satisfacción, el bienestar y la calidad de vida.</p> <p>Con relación a lo anterior, se puede considerar seis dimensiones entre muchas otras que hacen parte de la organización; el proyecto en el que se sustenta la organización, la estructura organizacional, la integración psicosocial, las condiciones de trabajo, el sistema político y el contexto en el que se desempeña. (Schlemenson, 1998).</p>

Por tanto, se podría decir que la organización no se compone netamente de recursos materiales, sino que desde hace décadas se ha considerado que el recurso o materia prima más importante es el individuo; ya que no solo es quien da creación a través de una idea a la organización, sino que es quien la integra en su totalidad, quien da cumplimiento a sus objetivos y quien dinamiza sus relaciones. Es por esto por lo que la cultura organizacional, el bienestar, y calidad de vida de los individuos o trabajadores dentro y fuera de las organizaciones son temas que han cobrado gran importancia a través de la historia y de la evolución; ya que se le ha dado relevancia a su recurso principal.

De esa manera, como lo menciona De la cruz y Mateo (2019), “En el análisis de causalidad de accidentes, frecuentemente se ha considerado con relevancia al factor humano como un agente causal, esto debido a la significancia de las decisiones tomadas del propio accidentado o sus compañeros influenciados por la actitud, errores o desviaciones conductuales”.

Así pues, para que una persona asuma una conducta o comportamiento que tenga tendencia hacia los accidentes, debe existir una relación directa con la personalidad, ya que al ser esta un conjunto de características, condiciones, patrones (Sentimientos, emociones y pensamientos) propios del ser humano que se han formado a lo largo del tiempo y se han ajustado o modificado según las exigencias del entorno generando impacto en el propio individuo y los que lo rodean; teniendo en cuenta lo anterior, las organizaciones son sistemas en donde interactúan las personalidades de todos los que la integran; causan influencias positivas y negativas.

Por lo anterior, se considera que los seres humanos podrían tener relación directa con los accidentes de trabajo debido a sus características de personalidad; generando así lo que se llama Personalidad Accidentógena, que se define como la tendencia a tener un accidente laboral por la falta de seguimiento de reglas, ser distraído, imprudente, arrogante, desafiante e irritable; componentes que de manera contraria sería: ser sensato, vigilante, prudente, receptivo, complaciente y emocionalmente estable.

Con lo anterior se analiza que así existan procesos, leyes y medidas de protección y prevención siempre van a existir los peligros y los riesgos que pueden originar diferentes situaciones catastróficas que ponen en peligro la integridad y en bienestar de los

trabajadores; por eso se hace importante determinar que tanto influye en los accidentes o enfermedades laborales que sus trabajadores tengan personalidad accidentógena; así se puede realizar un plan estratégico detallado en donde las prácticas de Autocuidado sean tan importantes como utilizar equipos de protección personal. Permitiendo que los trabajadores desde sus diferentes responsabilidades generen comportamientos sanos.

**Método:****Tipo, diseño y alcance de estudio****Tipo de investigación**

La investigación pertenece al enfoque investigativo de tipo mixto, ya que se necesita para la recolección y análisis de datos la elaboración de la encuesta HOGAN ASSESSMENTS, la cual en sus resultados arroja la categorización por números de las personas que pertenecían a cada componente, una dimensión más objetiva; y en su proceso de sensibilización permite desde un enfoque cualitativo comprender los distintos fenómenos o aspectos de la personalidad accidentogena desde un ambiente natural o una dimensión más subjetivo.

De esa manera, el método o enfoque mixto de investigación involucra un conjunto de procesos de recolección, análisis, vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación para dar respuesta a la pregunta de investigación y dar cumplimiento a los objetivos.

### ***Diseño de estudio***

La investigación pertenece al diseño transversal exploratorio, ya que se realiza en un momento específico de la organización, ya que se está generando nuevo conocimiento alrededor del tema de seguridad y salud específicamente en seguridad basada en el comportamiento (personalidad accidentógena). Con lo anterior, se genera la necesidad de crear sensibilización en sus colaboradores hacia la personalidad accidentogena; también, se evidencia dicha necesidad debido a la dificultad existente para encontrar información concreta sobre como la personalidad puede influir para que se originen accidentes de trabajo (personalidad accidentogena), orientación hacia la seguridad en los trabajadores, procesos de sensibilización y capacitación hacia lo anteriormente mencionado.

***Población Objetivo:*** La población de estudio son los colaboradores de la empresa Superior Energy Services e Ingeniería y Tecnología de Servicios en la cual hay un total de 131 trabajadores de los cuales el 16.5% son mujeres y 83,5% son hombres.

Por consiguiente, se tomó la decisión de aplicar una segunda encuesta y el criterio de inclusión y exclusión fue tomar solo a la población que posiblemente presentaba y que presentaba rasgos de personalidad accidentógena con la primera encuesta; al personal que no presento rasgos de personalidad accidentógena se dejó fuera de la segunda encuesta.

La segunda encuesta de Hogan Assessment nos indica si el personal presento o no rasgos de personalidad accidentógena y de ser así nos indica los rasgos específicos que debemos trabajar y así definir la población objetivo para realizar el proceso de fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado. Después de aplicar los criterios mencionados anteriormente se tiene un total de 23 personas que requiere participar en la investigación.

### **Resultados, hallazgos u obra realizada:**

La identificación de los grupos poblacionales a sensibilizar se realizó por medio de los resultados arrojados en la encuesta de Hogan Assessment en la cual se aplicó a un total de 131 trabajadores, de los cuales el 82% de la población NO presenta rasgos de personalidad accidentógena, sin embargo, el 18% de los trabajadores SI presenta estos rasgos como se puede evidenciar en el grafico 1, lo que quiere decir que gran parte de la

población de los trabajadores de la empresa SESCO E ITS presentan altos niveles de actitud hacia la seguridad, siendo esto un gran logro para la organización.

Por consiguiente, teniendo en cuenta el análisis de las encuestas de todos los trabajadores que presentaron rasgos de personalidad accidentógena, se desarrollan las estrategias y los talleres de sensibilización con un enfoque psicológico.

El proceso de sensibilización desarrollado es el conjunto de acciones y herramientas que le permiten al trabajador generar una reflexión, concientización y darle una visión y apertura al cambio, a modificar conductas inadecuadas, a través de los talleres prácticos y lúdicos donde los trabajadores cuentan sus experiencias en el entorno no solo laboral si no también personal que por una de las conductas han llegado a tener problemas o cometer errores.

La participación de los talleres se da inicialmente a los gerentes de líneas y áreas de la organización, así como también se evidencia la participación de la gerencia general donde se muestra el interés de la organización en implementar y abordar las estrategias necesarias para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores que tienen rasgos de personalidad accidentógena.

El enfoque general de los talleres es generar aceptación y concientización de las fallas o debilidades que tiene cada trabajador y de esta manera lograr que las personas sean receptivas con la información y los ejercicios programados para cada taller. Todas las sesiones cuentan con un espacio para romper hielo y así permitir que los colaboradores se sientan libres de expresar sus pensamientos.

Seguido de esto se indican los resultados y el análisis de los resultados de las encuestas a los trabajadores, para que de esta manera ellos entiendan la importancia y la participación de cada uno en los talleres. Así como dar una breve explicación de como el cambio y aprovechar los talleres pueden mejorar sus condiciones de seguridad no solo en el entorno laboral, sino también como estos cambios pueden dar aspectos positivos y de mejora continua en el entorno personal, familiar y demás.

La siguiente actividad es de profundización de los temas a trabajar, se realizan diferentes actividades como lo son: mostrar noticias reales de accidentes que han ocurrido en el mundo y que la causa raíz, está asociada a estos comportamientos

específicos, también se realizan actividades de respiración para aprender a controlar sus impulsos, actividades de reconocimiento y aceptación, actividades con ruido para aprender a concentrar la mente en la tarea específica que se está realizando y enfocarse sin poner a atención a todas las distracciones que se presentan en la vida cotidiana y laboral; entre otras actividades.

**Conclusiones:**

En la actualidad existen diversas teorías y estudios que tratan sobre el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones, pero son muy pocos los que abordan específicamente sobre la función directa que tiene la personalidad para ocasionar accidentes de trabajo (Personalidad accidentogena).

La persona con características de personalidad accidentogena debe estar dispuesta a mejorar los rasgos que la hacen propensa a tener accidentes laborales, con el fin de generar procesos de interiorización que le permita reflejar de manera positiva lo aprendido en su contexto laboral, familiar, social, entre otros.

Se logró el objetivo principal y los objetivos específicos de la organización, sin embargo, es necesario seguir con el plan de sensibilización en la organización ya que estos son un conjunto de talleres y dinámicas para lograr impactar de forma positiva en los cambios actitudinales de los trabajadores.

Es necesario el empoderamiento de todos los niveles de la organización en las responsabilidades frente a la sensibilización, debido a que la alta gerencia impulsa y muestra gran interés en llevar a cabo el plan de completo de sensibilización y gestionar los tiempos para que los trabajadores tomen los talleres correspondientes.

El proceso de sensibilización y la retroalimentación dada por parte de algunos trabajadores muestran los resultados positivos obtenidos y la relevancia dentro del objetivo principal de la investigación ya que el proceso de cambio de conducta de los trabajadores busca impactar de forma positiva la organización.

Se puede concluir que los factores motivacionales influyen directamente en la gestión del autocuidado y prevención de accidentes o enfermedades en el trabajo, así como en su vida personal.

**Productos derivados:**

**Sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios**

**Maria Daniela Marin Castaño**

**Código: 11206166**

**Maria Jose Valderrama Suarique**

**Código: 11206265**

**Corporación Universitaria UNITEC**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**3 de Mayo del 2021**

**Sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado en  
los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios**

**Maria Daniela Marin Castaño**

**Código: 11206166**

**Maria Jose Valderrama Suarique**

**Código: 11206265**

**Kenia Marcela Gonzales Pedraza**

**Directora**

**Universidad Surcolombiana**

**Corporación Universidad UNITEC**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

**Bogotá, Distrito Capital**

**3 de mayo del 2021**

## **Agradecimientos**

En primero lugar agradecemos a nuestra directora de investigación Kenia Marcela González Pedraza, quien a través de sus conocimientos, paciencia y compromiso nos acompañó en cada etapa de nuestro proyecto de investigación para alcanzar nuestros objetivos planeados.

También agradecemos a la empresa Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios y a Sonia Patricia Navas Gerente HSEQ de la compañía, por otorgarnos toda la información y brindarnos las herramientas y recursos que fueron necesarios para elaborar y ejecutar de manera adecuada la investigación. Sin su apoyo y apertura no hubiera sido posible obtener resultados.

Nuestros agradecimientos también para la Psicóloga Natalia Rodríguez Morales especialista en psicología del consumidor y magister en arte terapia, quien nos acompañó y asesoró de manera detallada en nuestro tema de investigación, permitiendo así desarrollar un plan de sensibilización acorde a las necesidades y requerimientos de la organización.

Por último, queremos agradecer a nuestros padres y familiares, por su enorme apoyo, acompañamiento y cariño; por estar en cada instante de nuestro proceso de aprendizaje reconfortándonos y celebrando nuestros resultados.

## Tabla de contenido

<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>PALABRAS CLAVE</b>	<b>3</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>7</b>
<b>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>9</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>10</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>10</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>11</b>
<b>SISTEMAS SOCIALES</b>	<b>14</b>
<b>PERSONALIDAD</b>	<b>14</b>
<b>COMPORTAMIENTO</b>	<b>15</b>
<b>AUTOCUIDADO</b>	<b>15</b>
<b>INTERVENCIÓN</b>	<b>16</b>
<b>SENSIBILIZACIÓN</b>	<b>16</b>
<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>18</b>
<b>MARCO LEGAL</b>	<b>20</b>
<b>ESTADO DEL ARTE</b>	<b>21</b>
<b>MÉTODO</b>	<b>30</b>
<b>CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>30</b>

<i>Misión:</i>	30
<i>Visión:</i>	30
<i>Sector económico:</i>	30
<b>TIPO, DISEÑO Y ALCANCE DE ESTUDIO</b>	30
<i>Tipo de investigación</i>	30
<b>DISEÑO DE ESTUDIO</b>	32
<b>PARTICIPACIÓN Y FUENTES DE DATOS</b>	32
<i>Población Objetivo:</i>	32
<b>RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	33
<i>Fases del proyecto.</i>	33
<i>Instrumentos</i>	34
<b>ANÁLISIS DE DATOS</b>	35
<b>RESULTADOS O HALLAZGOS</b>	37
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	52
<b>CONCLUSIONES</b>	55
<b>RECOMENDACIONES</b>	57
<b>REFERENCIAS</b>	58
<b>CRONOGRAMA</b>	62
<b>ANEXOS</b>	66
<b>ANEXO 1</b>	66
<b>ANEXO 2</b>	70

### **Lista de Graficas**

Grafica 1 Porcentaje de la población total de la empresa que presenta rasgos de personalidad accidentógena vs no presenta .....	37
Grafica 2 Competencias de personalidad accidentógena .....	38

### Lista de imágenes

Imagen 1 Ejemplo de los resultados obtenidos por un trabajador que presenta rasgos de personalidad accidentógena .....	39
Imagen 2 Calificación total de la seguridad de un trabajador que NO presenta rasgos de personalidad accidentógena .....	40
Imagen 3 Ejemplo de los resultados obtenidos por un trabajador que presenta rasgos de personalidad accidentógena .....	41
Imagen 4 Calificación Total de la seguridad .....	42
Imagen 5 Desafiante VS Obediente .....	44
Imagen 6 Dominado por el pánico VS Fuerte .....	44
Imagen 7 Irritable VS Equilibrado .....	45
Imagen 8 Distráido VS Alerta .....	45
Imagen 9 Imprudente VS Cuidadoso .....	46
Imagen 10 Arrogante VS Capacitable .....	46
Imagen 11 Participación .....	47
Imagen 12 Porque se producen los accidentes? .....	47
Imagen 13 Participación gerencial .....	48
Imagen 14 Actividades .....	48

**Lista de tablas**

Tabla 1 Estructuración Talleres..... 49

## Resumen

La salud y seguridad en el trabajo en la actualidad ha tomado vital importancia en los temas relacionados con la cultura de seguridad, la cual puede ser entendida como un componente que alude a las características individuales de cada trabajo de la organización, que influye en la seguridad y salud de los trabajadores. La comisión de Seguridad y Salud del Reino Unido la define como “el producto de valores, actitudes, competencias y pautas de comportamiento individuales y de grupo que determinan el compromiso hacia la seguridad, así como el estilo y competitividad de los programas de seguridad y salud de las organizaciones” (Health Safety C;1993).

De acuerdo con Hogan (2018) las personas demuestran comportamientos inseguros por muchas razones. Entre más persisten en este tipo de comportamientos, es más probable que sucedan los accidentes en el trabajo. Hogan ha estudiado los comportamientos seguros (e inseguros) en el trabajo desde principios de los años 70. La investigación ha demostrado que el comportamiento inseguro recae en seis categorías relativamente distintas; asimismo, estas investigaciones han comprobado que estas conductas pueden predecirse.

Es por esto por lo que en Superior Energy Services/ Ingeniería y Tecnología de Servicios desde el año 2018 se encontraron oportunidades de mejora en supervisión, comunicación y cultura de seguridad, por lo tanto, se desarrolló un programa de liderazgo y empoderamiento para fortalecer el autocuidado desde la perspectiva del factor humano, identificando la actitud que tienen los trabajadores hacia su propia seguridad. Teniendo en cuenta las estadísticas mencionadas anteriormente, se ve la necesidad de promover el autocuidado y el conjunto de variables psicosociales en la ocurrencia de accidentes para prevenirlos.

Inicialmente se implementó una evaluación para líderes y demás personal de la organización, en la cual se obtuvo un alto nivel de actitud hacia la seguridad y autocuidado entre

los líderes y demás trabajadores (Catra, Atrat y Personalidad Accidentógena). Una atribucionalidad dada principalmente a la persona y unos rasgos de personalidad accidentógena.

En la que se identificó:

- El nivel de actitud hacia la seguridad y autocuidado como lo son: pensamientos, sentimientos y comportamiento hacia la seguridad.
- Atribucionalidad de la accidentalidad los cuales son: empresa, persona y azar.
- Rasgos de personalidad accidentógena, los resultados pueden ser: si presenta rasgos, probablemente presenta rasgos, no presenta rasgos Hogan (2018)

Con relación a lo anterior, para todos los trabajadores que si presentaron y que probablemente presentaron rasgos de personalidad accidentógena se aplicó una segunda evaluación (HOGAN ASSESSMENTS), en la cual se evalúan seis componentes para identificar la tendencia hacia la seguridad, los cuales son:

- Desafiante VS Obediente
- Dominado por el Pánico VS Fuerte
- Irritable VS Equilibrado
- Distráido VS Alerta
- Imprudente VS Cuidadoso
- Arrogante VS Capacitable

Por lo tanto, los comportamientos seguros por parte de los trabajadores requieren de un compromiso organizacional elevado hacia la seguridad. Este compromiso se ve reflejado en demostrar una actitud positiva hacia la seguridad y la habilidad de promoverla activamente en todos los niveles de la organización.

Finalmente, de 131 trabajadores el 18% presenta rasgos de personalidad accidentogena; lo que quiere decir que gran parte de la población de los trabajadores de la empresa Superior Energy Services e Ingeniería y Tecnología de Servicios presentan altos niveles de actitud hacia la seguridad, siendo esto un gran logro para la organización. Con ese 18% se establecieron los grupos poblacionales a sensibilizar y se crearon estrategias como talleres lúdicos-prácticos; recalcando que las actividades desarrolladas dentro del proceso de sensibilización tienen distintos momentos (Actividad de presentación, dinámica rompe hielo, explicación del objetivo

del tema a tratar, actividad de profundización y cierre reflexivo); esto permite que las personas involucradas tengan espacios de diversión, interiorización, reflexión y profundización; desde los distintos temas abordados (Son los seis componentes mencionados anteriormente); se desarrollaron actividades como técnicas de respiración diafragmática, creación de historias, resignificación de objetos, teoría, preguntas básicas de presaberes, gimnasia cerebral, entre otras.

### **Palabras clave**

Personalidad accidentogena, sensibilización, seguridad, desafiante, obediente, dominado por el pánico, fuerte, irritable, equilibrado, distraído, alerta, imprudente, cuidadoso, arrogante, capacitabile.

## **Justificación**

La presente investigación se enfocara en la sensibilización del comportamiento de los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de Servicios, en fortalecer la actitud hacia la seguridad que es importante dentro de la organización y la industria de hidrocarburos, teniendo en cuenta el planteamiento que entre el 50% y el 80% de los accidentes son atribuibles a errores humanos (Spettell 1986, citado por Muchinsky, 1994) de igual manera como lo dice Takeda et al. (2017) También es de conocimiento que gran proporción de los accidentes son atribuidos a las fallas humanas, en cerca del 70% al 80% de los casos.

Así, se evidencia la necesidad de instaurar diversas estrategias que le permitan a la organización acogerse a los esquemas de seguridad y salud, promoviendo la integridad y el bienestar de sus trabajadores, de esa manera surge la importancia de ver más allá de lo físico y añadir la personalidad como un factor que puede incidir en que se origine un accidente o enfermedad laboral; es por esto que la investigación y sensibilización se realiza teniendo como base los resultados de la encuesta Hogan; estos permiten que se categoricen a las personas que tienen características de personalidad accidentógena, con quienes se ejecuta el plan de sensibilización; que trae como beneficios a la organización un impacto directo sobres sus trabajadores, disminuyendo los accidentes o enfermedades laborales, crenado ambientes y espacios que promuevan la seguridad y eliminando la posibilidad que se presenten situaciones negativas que sean causadas por una o varias características de personalidad que se puede corregir.

Es importante mencionar que los accidentes generan consecuencias negativas directas en la organización en términos de costos, desgaste administrativo, productividad, recurso humano, indicadores y sistemas de gestión. Así, el presente trabajo permitiría mostrar el nivel de mejora en las competencias de seguridad en los trabajadores, de acuerdo con las sensibilizaciones

realizadas a cada segmento de trabajadores, ayudando a la concientización del autocuidado. De esa manera para Superior Energy Services/ Ingeniería y Tecnología de Servicios es importante disminuir el número de accidentes y convertir las debilidades relacionadas con seguridad en fortalezas por medio de la sensibilización segmentada y el empoderamiento de los trabajadores hacia la seguridad.

Lo anterior, teniendo en cuenta que con el transcurrir de los años la legislación es más severa, controladora y meticulosa con los casos de accidentes y enfermedades laborales en las organizaciones a nivel mundial, nacional y regional; estructurando e implementando profesiones, normatividad, leyes, entre otras; diseñadas para promover la seguridad y salud laboral, aun así, siguen presentándose altas cifras de accidentes y enfermedades de origen profesional. Por lo tanto, se ha logrado disminuir a través de los procesos que ya se han realizado en Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de Servicios, por medio de la implementación de normas, protocolos, estrategias, así como en la mejorada de los puestos de trabajo y se ha acogido a toda la normatividad nacional y global.

Finalmente, se determina que se siguen presentando situaciones que ponen en riesgo a sus trabajadores y a la organización en general. Por tal razón se evidencia la importancia de crear estrategias desde el enfoque de la psicología para intervenir la personalidad accidentógena frente a la seguridad, con el fin de reforzar y fortalecer las competencias de su personal en cuanto al mejoramiento y compromiso con la organización, se recalca la importancia de la sensibilización tanto para enseñar a llevar a cabo de forma segura el trabajo, como para la eliminación de creencias incorrectas respecto a la causa de los accidentes. Por lo tanto, los beneficios del presente trabajo serán la disminución de los accidentes laborales por errores humanos e implementar la sensibilización y concientización del personal para contribuir positivamente a los trabajadores tanto en el ámbito laboral como personal. Como lo dice Fernández, Calderón y Navarro (2016) Ante esta problemática, la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), disciplina creada en 1990 por la Asociación Psicológica Americana (APA) y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) ...“la aplicación de los principios psicológicos en el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, y la protección y promoción de la seguridad, la

salud y el bienestar de los trabajadores”, aborda la relación entre los factores psicosociales, el estrés laboral y la calidad de vida del trabajador.

### **Planteamiento del problema**

En Superior Energy Services/ Ingeniería y Tecnología de Servicios se ve la necesidad de implementar herramientas de concientización y sensibilización para los trabajadores, fortaleciendo las diferentes características de personalidad que tiene los trabajadores de la organización, las cuales hacen que tiendan a generar un accidente laboral, ya que son personas que pueden tender a ignorar la autoridad, no le gusta aceptar los errores, no obedecen procedimientos y normas, puede enojarse con facilidad, entre otras. Por consiguiente, esto se realizaría a través del diseño y ejecución de un plan de sensibilización segmentada para cada uno de los componentes de la encuesta Hogan Assessment.

Es importante aclarar que dentro de las categorías de los accidentes el factor humano es una de las principales causas para que se presente. Ya que se ha demostrado que los trabajadores tienen rasgos de personalidad accidentógena. Es por esto por lo que se hace importante desarrollar e implantar esta investigación y la sensibilización segmentada, para bajar el índice de accidentalidad causado por factores humanos.

Con relación a lo anterior al no llevar a cabo el plan de sensibilización existe una alta probabilidad de que se presenten accidentes y enfermedades laborales, ya que los rasgos de personalidad accidentógena se pueden intensificar. Como lo dice Mendoza (2019) “sustentan que en el mundo siguen suscitándose diferentes accidentes de tipo laboral, resultando en una lesión o incluso la muerte; estudios realizados revelan que una de las causas que propician los accidentes son los comportamientos que realiza el involucrado”. Así, se pueden generar pérdidas a nivel de la productividad, gasto de recursos (que pueden ir orientados a otras áreas), recurso humano, entre otras; originando que la organización puede volverse un espacio peligroso para trabajar, que deje de ser rentable y de tener credibilidad tanto para sus trabajadores como para sus clientes.

Según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en 2018 se presentaron 645.119 accidentes con una disminución de la accidentalidad laboral de 2,3% frente al año anterior, por su parte las enfermedades calificadas tuvieron un aumento de 7,1% con un total de 10.435. Con respecto a la mortalidad, aunque no hubo un aumento significativo para 2018, se presentaron 569 muertes de origen laboral. Consejo colombiano de seguridad (2019)

En Superior Energy Services se aplicaron las encuestas de atribucionalidad de la accidentalidad de José Augusto De La Coleta, a los 128 trabajadores de la organización de los cuales 42 son líderes y 86 son demás trabajadores. En el grupo de los líderes los resultados fueron 67% no presenta rasgos de personalidad accidentógena, 31% probablemente presenta rasgos y 2% presenta rasgos. Los resultados obtenidos en el grupo de los demás trabajadores son 59% no presenta rasgos de personalidad, 26% probablemente presenta y 15% presenta rasgos de personalidad.

Seguido de esto se realizó una segunda encuesta de Conductas Asociadas Con La Seguridad En Un Ambiente Laboral de Hogan Assessment Systems Inc., que se le aplicó a todos los trabajadores y líderes que posiblemente presentaban rasgos de personalidad accidentógena, así como los que, si presentaban rasgos, para conocer cuál de los seis comportamientos relacionados con las conductas asociadas a la seguridad (Desafiante VS Obediente, Dominado por el Pánico VS Fuerte, Irritable VS Equilibrado, Distraído VS Alerta, Imprudente VS Cuidadoso, Arrogante VS Capacitable). Con la encuesta Hogan también se buscaba definir si los trabajadores y líderes que posiblemente presentaban rasgos, si los presentaban o no. Las estadísticas arrojadas finalmente fueron de 128 trabajadores el 84% no presentan rasgos de personalidad accidentógena y el 16% presentan rasgos.

Por lo tanto, la problemática principal es reducir los índices de accidentalidad por fallas o errores humanos por medio de la sensibilización del personal; buscando promover conductas seguras ya que entre más persistan en este tipo de comportamientos, es más probable que suceda un accidente laboral.

### **Pregunta de investigación**

¿Cómo implementar un proceso de sensibilización desde un enfoque psicológico sobre los rasgos asociados a la personalidad accidentógena según la encuesta Hogan Assessment en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y Tecnología de Servicios?

### **Objetivo general**

Implementar estrategias de sensibilización a los trabajadores de SESCO/ITS sobre los rasgos asociados a la personalidad accidentógena para contribuir al fortalecimiento de la actitud hacia la seguridad y disminuir los niveles de accidentalidad.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los grupos poblacionales a sensibilizar según los resultados obtenidos en la encuesta Hogan Assessment aplicada en el año 2019-2020.
- Establecer los grupos a sensibilizar según el rasgo de personalidad accidentógena: seguimiento de reglas, control emocional, manejo del estrés, enfocar la atención en el tiempo, evitar riesgos innecesarios, escuchar la retroalimentación.
- Desarrollar talleres, actividades, entre otras, desde el enfoque de la psicología que promuevan el conocimiento y manejo de los rasgos de personalidad accidentógena en cada uno de los grupos poblacionales.

### **Marco Teórico**

Las organizaciones son los diferentes sistemas sociales estructurados por el ser humano para responder a necesidades y exigencias del entorno, lo cual permite que los miembros que la integran desempeñen y cumplan con ciertas características y roles con el fin de alcanzar la satisfacción, el bienestar y la calidad de vida. Así, su razón de ser hace parte de los diferentes contextos sociales, económicos, políticos, entre otros; en los que se puede ver envuelta, Como dice Calaveri & Obloj (1993) citado por Porras (S.F).

La Organización: sistema vivo que hace parte de la Vida: La vida es la esencia de cuanto existe y, ella es inherente a los seres vivos que, desde el más incipiente hasta el más complejo en el proceso de la evolución, son sistemas, al menos como una forma de percepción, entendimiento y conocimiento, entendido el sistema como “una unidad conformada por elementos que en forma individual establecen relaciones unos con otros y que interactúan con su entorno en forma individual y colectiva.

Con relación a lo anterior, se puede considerar seis demisiones entre muchas otras que hacen parte de la organización; el proyecto en el que se sustenta la organización, la estructura organizacional, la integración psicosocial, las condiciones de trabajo, el sistema político y el contexto en el que se desempeña. (Schlemenson, 1998).

Por tanto, se podría decir que la organización no se compone netamente de recursos materiales, sino que desde hace décadas se ha considerado que el recurso o materia prima más importante es el individuo; ya que no solo es quien da creación a través de una idea a la organización, sino que es quien la integra en su totalidad, quien da cumplimiento a sus objetivos y quien dinamiza sus relaciones. Es por esto por lo que la cultura organizacional, el bienestar, y calidad de vida de los individuos o trabajadores dentro y fuera de las organizaciones son temas

que han cobrado gran importancia a través de la historia y de la evolución; ya que se le ha dado relevancia a su recurso principal. lo que tiene relación directa con los sistemas de gestión que se establecen para promover la seguridad y salud de los trabajadores y para prevenirlos de accidentes y enfermedades de tipo laboral.

De esa manera, como lo menciona De la cruz y Mateo (2019), “En el análisis de causalidad de accidentes, frecuentemente se ha considerado con relevancia al factor humano como un agente causal, esto debido a la significancia de las decisiones tomadas del propio accidentado o sus compañeros influenciados por la actitud, errores o desviaciones conductuales”.

Así pues, para que una persona asuma una conducta o comportamiento que tenga tendencia hacia los accidentes, debe existir una relación directa con la personalidad, ya que al ser esta un conjunto de características, condiciones, patrones (Sentimientos, emociones y pensamientos) propios del ser humano que se han formado a lo largo del tiempo y se han ajustado o modificado según las exigencias del entorno generando impacto en el propio individuo y los que lo rodean; teniendo en cuenta lo anterior, las organizaciones son sistemas en donde interactúan las personalidades de todos los que la integran; causan influencias positivas y negativas. “Cuando estos comportamientos son bien influenciados, se logran cambios importantes en los resultados que expresan los indicadores de accidentalidad, mejoramiento de la ética, la comunicación y el sentido de coherencia dentro de la organización.” Senge (1990) Citado por Castañeda (2019)

Por lo anterior, se considera que los seres humanos podrían tener relación directa con los accidentes de trabajo debido a sus características de personalidad; generando así lo que se llama Personalidad Accidentógena, que se define como la tendencia a tener un accidente laboral por la falta de seguimiento de reglas, ser distraído, imprudente, arrogante, desafiante e irritable; componentes que de manera contraria sería: ser sensato, vigilante, prudente, receptivo, complaciente y emocionalmente estable.

Se puede evidenciar entonces que no basta con desarrollar procedimientos, normas, estándares de seguridad y salud para disminuir los accidentes o enfermedades laborales; se debe trabajar como un organismo-cuerpo en donde cada una de sus partes es de vital importancia para su bienestar, por esto el comportamiento y la personalidad generan gran influencia hacia lo positivo o hacia lo negativo.

Así como los antecedentes investigados, señalan que a pesar de los criterios internacionales establecidos a través de políticas que regulan la Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás normas nacionales y empresariales a nivel local, es necesario continuar promoviendo programas que garanticen el autocuidado, en este caso en el sector de la construcción, por ser el que más presenta estadísticas de accidentalidad y muerte de sus trabajadores. Barros & Olaya (2017).

Como se puede ver en el anexo 2, actualmente el sector de construcción no es el que presenta estadísticas de accidentalidad y de muerte de trabajadores más alta; se puede evidenciar que el primero es el sector de agricultura, ganadería, caza y silvicultura; en el segundo tenemos Minas y canteras, a donde pertenece la industria o sector de hidrocarburos, presentando una tasa de accidentalidad de 4,72% de enfermedad laboral de 69,04% y de muerte laboral de 25,89%

Es natural que todo ese ambiente desencadene una mayor probabilidad de muerte por accidente. Aunque por ley existan medidas de protección y prevención, la exposición a riesgos azarosos eleva el nivel del riesgo, en su justa materialización. (Monterrosa, 2020)

Con lo anterior se analiza que así existan procesos, leyes y medidas de protección y prevención siempre van a existir los peligros y los riesgos que pueden originar diferentes situaciones catastróficas que ponen en peligro la integridad y en bienestar de los trabajadores; por eso se hace importante determinar que tanto influye en los accidentes o enfermedades laborales que sus trabajadores tengan personalidad accidentógena; así se puede realizar un plan estratégico detallado en donde las prácticas de Autocuidado sean tan importantes como utilizar equipos de protección personal. Permitiendo que los trabajadores desde sus diferentes responsabilidades generen comportamientos sanos.

El deber de cuidado no debe recaer solo en el empleador sino también en todos los actores que intervienen dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; es de vital importancia el autocuidado por parte de los empleados con la implementación de estrategias que de la mano de los empleadores se realicen de manera continua y adecuada;

teniendo en cuenta las variables que se pueden presentar en las diferentes organizaciones. Castañeda (2019)

Argumentos que se ven respaldados por Toro (2014) su tesis “factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: caso empresa chilena” citado por Castañeda (2019)

donde se investiga factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral en una empresa en la cual se determinan factores organizaciones como: liderazgo, gestión participativa, procesos de comunicación, comportamientos, percepción del riesgo; afirmando que estos factores son el recurso para la gestión y mejoramiento de la seguridad en los lugares de trabajo, determina que el comportamiento humano se ve influido por el ambiente en el que se encuentra y sus motivaciones.

### **Sistemas sociales**

Siendo la sociedad un conjunto de personas que crean interacción entre sí, se puede definir los sistemas sociales como los diferentes contextos en donde se origina dicha interacción; que son demarcados o seleccionados por los individuos y en donde emergen sus preferencias, gustos, normas, costumbres y creencias. “unidades estructurales de forma variable con respecto al tiempo; (que) se mantienen frente a un entorno complejo y cambiante gracias a la posición de una diferencia con respecto al entorno” (Luhmann, 1997 citado por Rojas, 2017).

De esa manera, las diferentes relaciones que se establecen en los sistemas sociales se reflejan características de personalidad y estilos de comunicación que generan distinción entre los integrantes y entre sistema y sistema. Se puede encontrar sistemas organizacionales, religiosos, culturales, políticos, familiares, etc.

### **Personalidad**

La personalidad como lo define Salvaggio (2014)

Es el resultado de la articulación dinámica de los aspectos psicológicos (intelectuales, afectivos, cognitivos y pulsionales) y biológicos (fisiológicos y morfológicos) característicos de cada persona y que le distinguen de las demás (...) En nuestro caso vamos a adoptar la definición de W. Allport: Personalidad es la organización dinámica, en

el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos.

Con lo anterior, se puede mencionar que la personalidad influye directamente en el comportamiento del ser humano, permitiendo a través del carácter, temperamento y la inteligencias, el desempeño y cumplimiento de roles en los diferentes contextos y sistemas sociales en los que se ven involucrados.

### **Comportamiento**

El comportamiento es el conjunto de acciones que hacen que los seres humanos actúen de determinada manera en el medio en el que se encuentran; van ligados a los pensamientos, emociones y actitudes. Existen comportamientos adaptativos que se definen como la capacidad de las personas para regularse y responder asertivamente a las circunstancias que se le presenta; y comportamientos desadaptativos que son los que impiden que las personas puedan generar procesos de adaptación al medio que los rodea, causando limitaciones para encajar en la sociedad. Los comportamientos están relacionados con la edad, el contexto o sistema sociales, las creencias, costumbres y valores y algunos factores heredados; pueden ser modificables a través de estrategias de sensibilización individual y/o grupal que se ajuste a sus necesidades.

### **Autocuidado**

El Autocuidado son todas aquellas acciones, actividades o prácticas que realizan las personas pertenecientes a un sistema social, comunidad u organización; con el fin de promover la seguridad y la salud, y prevenir factores que lo pueden poner en riesgo o que pueden generar afectaciones en los demás individuos que lo rodean. Es un proceso que se asume de manera voluntaria, mediante prácticas de reflexión, sensibilización, entre otras; que pueden ser orientadas por sí mismo o por otras personas. Este permite que se regulen comportamientos inseguros.

Se puede decir, entonces, que mediante el autocuidado los trabajadores ejercen un mayor control sobre su salud y su microambiente, y están más capacitados para optar por todo lo que contribuya con su bienestar integral, porque comprende todas las acciones y decisiones que toma para prevenir sus afecciones o enfermedades junto a todas las actividades individuales dirigidas a mantener y mejorar la salud; es una alternativa viable y efectiva, cuya incorporación en el trabajador permitirá disminuir

los accidentes de trabajo y enfermedades e incapacidades evitables que conllevan pérdida de productividad y desmejoramiento del bienestar (Rocío,2015)

### **Intervención**

La intervención se define como el conjunto de acciones que se realizan para modificar un suceso, componente personal, material, espiritual, entre otras cosas; se efectúa con la finalidad de generar cambios positivos o negativos en quien se ejecute. En contextos sociales, se llevan a cabo para tratar comportamientos que pueden ser modificados positivamente de un individuo o grupo de personas que pertenecen a un sistema social u organización.

La intervención permite la transformación de las personas a través de planes estratégicos diseñados de acuerdo con sus necesidades, profundizando en áreas o características de personalidad de deben ser modificadas o que deben mejorar; esto promueve el desarrollo, crecimiento individual y/o colectivo.

Es importante mencionar que todos los contenidos tratados con anterioridad son trascendentales para evaluar, diseñar y ejecutar un plan estratégico de intervención, que promueva el autocuidado de las personas que trabajan en una organización, teniendo en cuenta que cada uno en un sistema que se encuentra en un contexto social y genera interacciones; dicho plan permite que se modifique o se fortalezcan características de personalidad o comportamientos que pueden ser débiles o negativo, que pueden ocasionar accidentes y enfermedades laborales.

### **Sensibilización**

Se define como un proceso, conjunto de acciones y herramientas que permiten concientizar, generar reflexión, apertura al cambio y/o modificar pensamientos, conductas, actitudes, características de un individuo o de una población en específico. Partiendo de acercamientos experienciales y teóricos que promueven la reflexión y el aprendizaje. Como lo dice Ramírez et al (2008) Se trata de una herramienta que permite abordar elementos ocultos o naturalizados de la relación existente entre las personas y los grupos, a través del acercamiento de la experiencia y teoría a la forma en que los individuos entienden la realidad en la que se desenvuelven.

Urrutia (2007) considera que para lograr el cambio propuesto en la sensibilización debe existir un carácter intencional, donde esté un punto de partida y una meta - un objetivo y un resultado; estos no solo deben impactar en las ideas o en los pensamientos de los individuos sino también en la práctica o en su vida cotidiana. Dichas modificaciones se pueden presentar a nivel individual, grupal y/o social partiendo de tres principios claves para que sean exitosas o que su ejecución genere altos alcances y resultados:

1. Ser planificadas, lo que permite maximizar la eficacia de la intervención, así como identificar los aspectos que están funcionando y los que no;
2. Ser a largo plazo, teniendo en cuenta que el cambio actitudinal es un proceso complejo, por lo que es necesario que se realicen acciones constantes en el tiempo;
3. Realizar un conjunto de actuaciones para un mismo objetivo, en función de los grupos destinatarios y la evolución del proyecto de sensibilización. Urrutia (2007)

Como se mencionaba anteriormente, para que existan resultados positivos, exitosos y efectivos la metodología empleada en los procesos de sensibilización deben ser basados en actividades individuales o grupales; que den apertura a la reflexión, el aprendizaje y la asimilación de la información otorgada. Para esto se proponen varios principios para poner en práctica durante el proceso:

- a. Flexibilidad: adaptar las actividades a los contextos o situaciones que se generen
- b. Creatividad: Innovar en las actividades a desarrollar con ejercicios, actividades pedagógicas, talleres, entre otras, que faciliten y dinamicen el aprendizaje
- c. Reflexividad: Dar apertura a momentos de interiorización de la información
- d. Trabajo en equipo: permitir que otras personas emitan conceptos sobre situaciones para generar significados colectivos y sanas relaciones organizacionales
- e. Compromiso: hace referencia a las condiciones y exigencias que toman para la realización de las actividades

Se plantea que la capacitación para el cambio (procesos de sensibilización) debe crear un ambiente de confianza y actitud receptiva, a través de la comunicación libre, que permita expresar las opiniones sin temor, lo que facilita que los participantes construyan una nueva

visión respecto de la organización y su futuro. Además, es necesario que se desarrolle una nueva actitud de cambio a través de sesiones donde los asistentes compartan sus experiencias con los demás, fomentando así la colaboración, participación e interrelación entre ellos (González y & Tarrago, 2008).

### **Marco Conceptual**

**Accidente de trabajo (AT):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

**Cultura organizacional** El comportamiento colectivo que caracteriza una cultura organizacional está delimitado por la conducta de cada individuo, incluyendo sus convicciones o creencias sobre el comportamiento correcto ante cada situación, y los valores que determinan la correspondencia entre lo que se piense, se dice y se hace Por lo tanto, la cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización. Londoño (S.F.)

**Factor humano:** Es la característica mental o física que tiene una predisposición al accidente, ya sea predisposición individual como la personalidad accidentógena y las actitudes impropias de no hacer caso a ordenes, no entender las indicaciones, nerviosismo, falta de conocimientos a habilidades para realizar la tarea. Casco & Talavera (2015)

**Liderazgo potencial:** Destaca el día a día del estilo de liderazgo de una persona, incluyendo descripciones de comportamiento, competencias de liderazgo y recomendaciones generales de desarrollo. Está organizado en términos de siete dimensiones de la personalidad normal que se refieren a un componente diferente del desempeño del liderazgo. (S.A, 2020. Metodología Hogan)

**Retos:** Describe la manera característica de un líder de interpretar el mundo y tratar a sus subordinados mientras está bajo estrés y presión. predice las conductas “descarriladores” de la carrera, que interfieren con la capacidad de construir un equipo cohesionado y de alto rendimiento – el sello distintivo de un liderazgo efectivo. (S.A, 2020. Metodología Hogan)

**Valores:** Explora los valores fundamentales de la persona y los objetivos que en última instancia conducirán el comportamiento del líder, sus aspiraciones y sus expectativas acerca de la vida. Lo que una persona valora determina la forma en que él / ella va a liderar; determina el tipo de ambiente que un líder creará y el tipo de cultura organizacional donde la persona va a hacer el mejor trabajo. (S.A, 2020. Metodología Hogan)

**Comportamiento:** Conjunto de acciones propias de un individuo en correspondencia de otros, dentro del entorno donde se desenvuelve, dichas acciones pueden ser observables y medibles. (S.A, 2020. Metodología Hogan)

**Actos subestándares (Comportamientos inseguros):** Son todas las acciones o prácticas incorrectas ejecutadas por el trabajador que no se realizan de acuerdo con el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) o estándar establecido y que pueden causar un accidente. (S.A, 2020. Metodología Hogan).

**Capacitación:** Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores.

**Coaching:** Es una completa herramienta y “autoguiada” de planificación del desarrollo para el desarrollo del liderazgo individual. Integra la información de los informes POTENCIAL, RETOS Y VALORES en un proceso de planificación de cinco pasos. Al completar este proceso, un líder produce un plan de desarrollo personal de gran alcance diseñado para fomentar el crecimiento profesional. (S.A, 2020. Metodología Hogan)

**Encuesta Hogan:** es una evaluación de personalidad capaz de predecir el desempeño profesional. Es una encuesta versátil ya es útil en todas las etapas del proceso organizacional como selección, desarrollo, liderazgo y equipos. Con el análisis de los resultados de la encuesta se identifican los puntos fuertes de los trabajadores, las debilidades, motivadores básicos de los empleados. La finalidad de la encuesta Hogan es identificar el tipo de personalidad de los empleados y enfocar su coaching para el desarrollo profesional y así guiarlos a su máximo potencial. (S.A, 2020. Metodología Hogan)

## **Seguridad y salud en el trabajo.**

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ministerio del Trabajo (2014, Art 3)

### **Marco legal**

- Ley 9 de enero de 1979, “Por la cual se dictan Medidas Sanitarias”.
- Resolución 2400/1979, “Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo”.
- Decreto 614 de 1984, “por el cual se determina las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país”.
- Resolución 2013 de 1986, “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.
- Resolución 1016 de 1989, “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”.
- Ley 100 DE 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- Decreto 1530 de 1996, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993”.
- Ley 776 de 2002, “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”.
- Resolución 0156 de 2005, “Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

- Resolución 1401 de 2007, “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.
- Ley 1562 de 2012, “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- Resolución 1224 de 2014, “Por la cual se integra el Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Decreto 1443 del 2014, “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Resolución 1111 de 2017, “Por la cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”

### **Estado del arte**

**1. Título:** Seguridad basada en los comportamientos para promover conducta segura al trabajador.

**Autores:** Jhordy Efrain Bejar Mamani.

**Año de publicación:** 2019.

**Objetivo:** El objetivo del trabajo de investigación es identificar los comportamientos riesgosos para promover conducta segura al trabajador en la empresa minera TITAN 2019.

**Metodología:** Iniciando con la observación de comportamientos, su registro en los formatos de reporte de comportamientos inseguros, para luego ser trabajados estadísticamente, los comportamientos inseguros fueron retroalimentados y los comportamientos seguros reforzados, para ello se trabajó con tres equipos conformado por el personal de la empresa. El ABC del comportamiento. Jiménez et al. (2011) “Se define como antecedente a aquel que existe antes del comportamiento y que hace que la persona realice un determinado tipo de acto”. Por lo anterior, los antecedentes pueden ser:

El conocimiento en seguridad que el trabajador posea, problemas tanto en su familia como en el entorno, los reglamentos internos de la empresa, señalizaciones, etc. (Jiménez Arguelles et al., 2011).

Por consiguiente el reforzamiento de conductas es la esencia de este método antecedente, comportamiento y consecuencia, consiste en resaltar a las personas, grupos que están obteniendo un resultado positivo, la forma de reforzar puede variar desde una simple mención a la persona que realizó bien su trabajo hasta ofrecer recompensas, sea el que sea método para reforzar, la persona debe tener bien en claro que el motivo de su recompensa es por el buen comportamiento que viene desarrollando y no está sancionado. Para seguir adelante es necesario que el supervisor siga estos pasos según sea el comportamiento del trabajador durante su trabajo.

**Resultados:** una vez implementado la seguridad basada en el comportamiento y usando la retroalimentación y refuerzo, en los siguientes meses los comportamientos seguros fueron aumentado, cada grupo de trabajo mostraba diferentes resultados, pero todos los equipos fueron disminuyendo los comportamientos riesgosos que el trabajador cometía

**Conclusiones:**

El modelo ABC en la reducción de comportamientos inseguros ha mostrado ser eficiente, en la investigación se evidencia una clara disminución de los comportamientos inseguros de un 71% hasta un 24% y un aumento en los comportamientos seguros de un 29% a 76%. Se consiguió disminuir los comportamientos inseguros en TITAN contratistas generales S.A.C. y generar conductas seguras en el trabajador, de esta manera se comprueba que la seguridad basada en comportamientos por medio del modelo de comportamiento ABC, logra su objetivo. El modelo ABC en el cambio de comportamiento, durante la investigación fue una herramienta de gran ayuda al promover conductas seguras en el trabajador, realizado por medio de la retroalimentación en el caso de que el trabajador haya cometido un comportamiento inseguro y el reforzamiento en cuanto el trabajador haya cometido un acto seguro. Bejar (2020, Pg.15-16)

**Aportación:** La investigación de Jhordy Efrain Bejar Mamani sobre promoción de conductas seguras en los trabajadores, empleando el modelo de comportamiento ABC dando resultados

positivos y disminuyendo significativamente los comportamientos inseguros de los trabajadores, aporta en la presente investigación en que se puede fortalecer las actitudes y competencias de los trabajadores y finalmente lograr un cambio global en la organización en seguridad y autocuidado. (Bejar, 2019)

**2. Título:** Implementación del programa de Seguridad Basada en el comportamiento en la operación minera Antapaccay de la empresa San Martín Contratistas Generales S.A 2018

**Autores:** David Enrique De la Cruz Ureta y Ángel Arturo Mateo Chepe

**Año de publicación:** 2018

**Objetivo:** Implementar el programa de Seguridad Basada en el Comportamiento en la operación minera Antapaccay de la empresa San Martín Contratistas Generales S.A.

**Metodología:** El estudio está basado en dos tipos de investigación:

- Cualitativa: La información recolectada para la investigación está basada en la observación de los comportamientos de los trabajadores para la posterior descripción e interpretación de resultados.
- Cuantitativa: Los resultados obtenidos de los datos cualitativos son fundamentados utilizando la estadística descriptiva y generalizado por la inferencial.

El diseño de la investigación es cuasiexperimental, ya que busca evaluar el efecto que tiene una intervención en una misma muestra constante en dos distintos tiempos antes y después de su aplicación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & del Pilar Baptista Lucio, 2010). En este sentido, la investigación plantea verificar el efecto de la aplicación del programa de SBC en los comportamientos de un mismo grupo de trabajadores de la operación a lo largo del estudio. Por lo cual, se realizará una evaluación de línea de base para registrar el número de comportamientos seguros e inseguros que servirá como antecedente sobre cómo el personal comenzó la experimentación y como finalizó realizando una evaluación de cierre o post test, luego de cinco meses de intervención. De la Cruz y Mateo (2018, pg. 61)

**Resultados:** “La aplicación del programa SBC fue efectiva, dado que sus resultados mostraron un aumento significativo en los comportamientos seguros de 68.21% a 95.68% y una disminución en los comportamientos inseguros de 31.79% a 4.31%. Es así como se observa una disminución significativa de 3% de los comportamientos inseguros en 4 categorías”.

**Conclusiones:** El proceso de intervención utilizando la retroalimentación y el refuerzo positivo obtienen relevancia dentro del objetivo de la investigación la cual es reducir los comportamientos inseguros en el programa de SBC, ya que en la fase del proceso de cambio conductual buscan influenciar en todos los comportamientos para lograr que no generen riesgos. Las cartillas de observación del programa de SBC son herramientas de medición que deben ser elaboradas y analizadas por personal técnico y calificado para lograr prevenir y reducir las conductas de riesgo más constante y de mayor peligro de las organizaciones.

**Aportación:** La tesis de seguridad basada en el comportamiento tiene aportes positivos en la presente investigación debido a las intervenciones realizadas son positivas en el cambio conductual de los trabajadores dando como resultado una ausencia de personalidad accidentógena.

### **3. Título:** Gestión de la seguridad basada en comportamientos

**Autores:** Lisbeth Dolores Mendoza Moreira

**Año de publicación:** 2019

**Objetivo:** El objetivo principal de la investigación es realizar una revisión del programa de gestión de seguridad basada en comportamiento, la disminución de la siniestrabilidad por la aplicación del programa de Seguridad Basada en el Comportamiento, la cultura en seguridad y el compromiso gerencial como bases claves para la aplicación del programa en estudio.

**Metodología:** En el artículo se realizó una revisión sistemática exploratoria y un análisis de contenido en base a las variables de interés, seleccionaron 30 artículos en idioma inglés y español. De entre los estudios revisados se muestra una disminución de la siniestrabilidad de hasta el 80% mediante la implementación del programa de SBC, y se determina gran relación en las variables cultura en seguridad y compromiso gerencial para la implementación del programa en estudio.

**Resultados:** Los resultados de los análisis de conductas de los trabajadores permiten establecer una gestión en seguridad y salud con resultados que aportan a la disminución de los indicadores de siniestralidad. El programa de SBC ha dado resultados favorables en la disminución de accidentes, por tal razón contribuiría en el mejoramiento de las estadísticas de siniestralidad.

**Conclusiones:** El análisis de conductas y comportamientos son elementos fundamentales para la implementación de sistemas de gestión de seguridad. Varios autores concluyen que aplicando el programa de SBC se pueden lograr excelentes resultados en seguridad, lo cual ha sido demostrado con una disminución del 80% de los índices de siniestralidad luego de su implementación en las organizaciones.

**Aportación:** El presente artículo nos demuestra que los programas de intervención de seguridad basada en el comportamiento no solo han cogido valor en Colombia si no en países como España, China, Malasia, Cuba entre otros. Adicionalmente, nos indica la importancia de la cultura en seguridad, involucrando el comportamiento de las personas en el trabajo. Por esta razón es la necesidad de analizar e intervenir los comportamientos que pueden generar accidentes laborales.

Finalmente se mencionará la implementación del programa de seguridad basada en el comportamiento en CIA. MINERA INKABOR S.A.C. (Mendoza, 2019)

**4. Título:** Implementación del programa de seguridad basado en el comportamiento seguro (sbc) como técnica de intervención efectiva para reducir la accidentabilidad en la unidad minera salinas - CIA. MINERA INKABOR S.A.C.

**Autores:** Diego Tomas Huallpa Olazabal

**Año de publicación:** 2016

**Objetivo:** El objetivo principal de la tesis es aumentar los comportamientos seguros, reduciendo así la probabilidad de los incidentes mediante la implementación y aplicación del programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC).

**Metodología:** El Proceso de Seguridad Basada en el Comportamiento es una herramienta de gestión NO solo de seguridad y se encuentra centrada en la observación de las conductas seguras

realizadas por las personas en el lugar de trabajo y está destinado a reforzar y mejorar el desempeño seguro de todos los colaboradores

**Resultados:** Se incrementó los comportamientos seguros del personal con respecto a las actividades específicas evaluadas, reduciendo así la probabilidad de los incidentes

**Conclusiones:** Las cartillas de observación favorecen las actividades críticas para seguir comportamientos seguros de los trabajadores y de esta manera disminuir el índice de accidentalidad.

**Aportaciones:** En la tesis está claramente definido como los comportamientos seguros disminuyen los índices de accidentalidad y así poder adoptar medidas de intervención en los trabajadores generando conciencia de autocuidado. (Huallpa, 2016).

**5. Título:** Implementación de un programa de intervención de seguridad basado en el comportamiento en la empresa Tecnopres Gráfica S.A.

**Autores:** Lorena Cabrera Caballero- Edith Walteros Parada- Mauricio Caicedo Vásquez- Roger Botache.

**Año de publicación:** 2018

**Objetivo:** El objetivo principal de la tesis es implementar un programa de intervención de seguridad basado en el comportamiento en la empresa Tecnopres Gráfica S.A.

**Metodología:** La investigación que realizaron fue tipo mixta, donde les permitió establecer datos para verificar la implementación del programa de intervención de seguridad basado en el comportamiento para la empresa Tecnopres Gráfica S.A., donde implementaron tres etapas como: el establecimiento de los parámetros del programa, se construyó la línea base para el entrenamiento y lanzamiento del programa, los momentos de seguridad, el análisis de tendencias y la implementación de medidas de refuerzo de los comportamientos

**Resultados:**

La implementación del programa de intervención de seguridad basado en el comportamiento en la empresa Tecnopres Gráfica S.A. arrojó como resultado la disminución de la accidentalidad en un 50 % para el periodo comparado entre noviembre

de 2017 y marzo de 2018 (etapa de desarrollo e implementación) de cuatro (4) accidentes reportados en el periodo noviembre de 2016 a marzo de 2017, se redujo a dos (2) accidentes en el periodo noviembre de 2017 a marzo de 2018). Caballero et al. (2018)

**Conclusiones:** Es necesario el empoderamiento de todos los niveles de la organización en las responsabilidades frente al programa de seguridad basada en el comportamiento, por medio de los indicadores y metas donde se midan la gestión de cada uno de los colaboradores y con esto poder ejercer un seguimiento adecuado. No debe recaer la implementación del programa exclusivamente del área de salud y seguridad en el trabajo.

**Aportaciones:** En la tesis se evidencia claramente que por medio de la intervención en el comportamiento de las personas se disminuye el porcentaje de accidentalidad de una empresa.

**6. Título:** Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la Empresa 790 Ingeniería S.A.S.

**Autores:** Yeimi Stefanny Angarita López- Paula Natalia Cortés Azuero

**Año de publicación:** 2018

**Objetivo:** El objetivo principal de la tesis es diseñar una estrategia para las adoptar medidas de prevención en los trabajadores con base en la aplicación de métodos de autocuidado y generación de valores que permitan disminuir el índice de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales en la empresa 790 Ingeniería S.A.S

**Metodología:** La metodología que aplicaron fue de revisión documental, en la cual utilizaron como principal fuente de información los reportes de accidentes de trabajo ocurridos en diferentes proyectos de construcción desarrollados en la ciudad de Bogotá durante el primer semestre de 2018 y reportados en la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) SURA. De manera que se utilizaron como instrumentos, los FURAT - Formatos Únicos de Reporte de Accidentes de Trabajo (Ministerio de Protección Social, 2005) reportados a la ARL; el documento empleado para el análisis de causas de los accidentes e incidentes de trabajo ARL SURA (ARL SURA, s.f.). Angarita & Cortés, (2018)

**Resultados:** El índice de accidentalidad de la empresa representa un 50% de la población siendo el 80% de los accidentes por caída en alturas ya sea por falta de cultura preventiva por parte del

trabajador o por otros factores, lo que afecta los índices de productividad haciendo que descendan a causa de las incapacidades parciales o permanentes

**Conclusiones:** como conclusión, la empresa está poniendo en riesgo a sus trabajadores, pues les brinda todo lo establecido por la ley, pero la ausencia de elementos de prevención que generen valores de autocuidado conlleva a la realización de prácticas laborales inseguras propias del puesto de trabajo, afectando de esta manera no solo al trabajador si no al empleador.

**Aportaciones:** En la tesis que es necesario el compromiso de la alta dirección en cuanto a los elementos de prevención para que todos los trabajadores de la compañía puedan evitar accidentes innecesarios.

**7. Título:** El cuidado de sí mismo como prevención de accidentes y enfermedades laborales.

**Autores:** Nancy Janneth Castañeda Castro

**Año de publicación:** 2019

**Objetivo:** El objetivo principal es identificar pensamientos o comportamientos adoptados por los trabajadores que incidan en el cuidado de sí mismo en los ambientes laborales.

**Metodología:** La metodología de la investigación consiste en llegar a conocer situaciones, costumbres, procesos, actividades y/o personas en la que por medio de descripción y recolección de datos se logra llegar a análisis o formulación de hipótesis, de acuerdo con los resultados que arroje un muestreo por medio de taller y encuesta de autocuidado donde realizaron cuestionarios, recogieron y analizaron los resultados y posteriormente realizaron la sensibilización

**Resultados:**

Esta investigación buscaba la relación del cuidado de sí mismo la prevención de accidentes en ambientes laborales donde da como resultado que la población de muestra identifica factores de peligro que pueden causar daños o afectaciones en los ambientes laborales, pero que causas externas y organizacionales motivan a su exposición según su contexto laboral, es necesario que las empresas dimensionen la responsabilidad sobre la educación en temas relacionados con la salud y prevención de patologías e incidentes laborales y guiar a sus grupos de trabajo hacia una cultura de Autocuidado integral (Castañeda, 2019)

**Conclusiones:** Como conclusión, con la investigación se logra identificar que los factores motivacionales influyen en la gestión de autocuidado y prevención de accidentes o enfermedades y están relacionados con el entorno en el que se desenvuelven y ligada a las personas que los rodean.

**Aportaciones:** Las aportaciones son muy altas, ya que identifica claramente la importancia de la intervención y sensibilización del personal de la organización con el fin de reducir los accidentes o enfermedades laborales por medio del autocuidado.

## **Método**

### **Contexto de la organización**

**Misión:** SUPERIOR ENERGY SERVICES ofrece soluciones relacionadas a la perforación y producción para productores de energía. Proporcionamos un amplio portafolio de productos y servicios en mercados globales seleccionados que le añaden valor a las operaciones de nuestros clientes, haciendo énfasis en la calidad, integridad y seguridad de las operaciones.

**Visión:** Por medio de la fuerza de la unión, haremos más eficiente el proceso de hallazgo y producción de energía al unir productos y servicios complementarios para planear, entregar y ejecutar soluciones a partir de un equipo perfectamente integrado que opera bajo una misma cultura organizacional. Como resultado, lograremos ser merecedores de una reputación como líderes globales en el suministro de soluciones seguras, eficientes y de alta calidad a lo largo del ciclo de vida del pozo.

**Sector económico:** El sector económico al que pertenece la organización es el de hidrocarburos, específicamente en las líneas de negocio de cementación, reta de estabilizadores, Mud Buckets, moneles, tubería, accesorios, equipos de manejo y levante.

### **Tipo, diseño y alcance de estudio**

#### ***Tipo de investigación***

La investigación pertenece al enfoque investigativo de tipo mixto, ya que se necesita para la recolección y análisis de datos la elaboración de la encuesta HOGAN ASSESSMENTS, la cual en sus resultados arroja la categorización por números de las personas que pertenecían a cada componente, una dimensión más objetiva; y en su proceso de sensibilización permite desde un enfoque cualitativo comprender los distintos femémonos o aspectos de la personalidad accidentogena desde un amiente natural o una dimensión más subjetivo.

Como lo menciona Otero (2018 Pg. 21), el enfoque mixto de una investigación:

Surge como consecuencia de la necesidad de afrontar la complejidad de los problemas de investigación planteados en todas las ciencias y de enfocarlos de una manera holística. Aquí el investigador utiliza técnicas de los enfoques cuantitativos y cualitativos. Para Hernández, Fernández y Batista (2010), la investigación mixta no tiene como meta remplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.

De esa manera, el método o enfoque mixto de investigación involucra un conjunto de procesos de recolección, análisis, vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación para dar respuesta a la pregunta de investigación y dar cumplimiento a los objetivos.

El proceso de investigación mixto implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado necesarios para su estudio. Este método representa un proceso sistemático, empírico y crítico de la investigación, en donde la visión objetiva de la investigación cuantitativa y la visión subjetiva de la investigación cualitativa pueden fusionarse para dar respuesta a problemas humanos. Otero (2018 pg. 22)

Así pues, el método mixto denominado método intersubjetivo (reúne la objetividad cuantitativa con la subjetividad cualitativa) otorga la oportunidad de tener una perspectiva más amplia y profunda sobre la investigación, mayor variedad y enriquecimiento de teorías, creatividad, dinamismo y mayor solidez. En resumen, los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias (Creswell, 2013 y Lieber y Weisner, 2010) citados por Hernández et al. (2010 pg.578)

### ***Diseño de estudio***

El diseño de la investigación “Sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios” es Transversal- exploratorio.

Se cataloga como transversal o transeccional ya que recolecta datos en un solo momento del tiempo y tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores; así como diferentes comunidades, situaciones o eventos (Hernández et al. 2010). Este se divide en tres: exploratorios (diseño al que pertenece la investigación), descriptivos y correlacionales-causales.

El propósito de los **diseños transeccionales exploratorios** es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos; además, constituyen el preámbulo de otros diseños (no experimentales y experimentales). (Hernández et al. 2010 pg. 155).

Por tanto, la investigación pertenece al diseño transversal exploratorio, ya que se realiza en un momento específico de la organización, ya que se está generando nuevo conocimiento alrededor del tema de seguridad y salud específicamente en seguridad basada en el comportamiento (personalidad accidentógena). Con lo anterior, se genera la necesidad de crear sensibilización en sus colaboradores hacia la personalidad accidentogena; también, se evidencia dicha necesidad debido a la dificultad existente para encontrar información concreta sobre como la personalidad puede influir para que se originen accidentes de trabajo (personalidad accidentogena), orientación hacia la seguridad en los trabajadores, procesos de sensibilización y capacitación hacia lo anteriormente mencionado.

### **Participación y fuentes de datos**

**Población Objetivo:** La población de estudio son los colaboradores de la empresa Superior Energy Services e Ingeniería y Tecnología de Servicios en la cual hay un total de 131

trabajadores de los cuales el 16.5% son mujeres y 83,5% son hombres. A todo el personal de la empresa se le realizó una primera encuesta de atribucionalidad de la accidentalidad de José Augusto De La Coleta; en la cual arroja los rasgos de personalidad accidentógena dado como resultados presenta, probablemente presenta y no presenta.

Por consiguiente, se tomó la decisión de aplicar una segunda encuesta y el criterio de inclusión y exclusión fue tomar solo a la población que posiblemente presentaba y que presentaba rasgos de personalidad accidentógena con la primera encuesta; al personal que no presento rasgos de personalidad accidentógena se dejó fuera de la segunda encuesta.

La segunda encuesta de Hogan Assessment nos indica si el personal presento o no rasgos de personalidad accidentógena y de ser así nos indica los rasgos específicos que debemos trabajar y así definir la población objetivo para realizar el proceso de fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado. Después de aplicar los criterios mencionados anteriormente se tiene un total de 23 personas que requiere participar en la investigación.

Por lo tanto, el tipo de muestreo es por conveniencia, ya que de acuerdo con los resultados obtenidos en las dos encuestas es que se decide que personal requiere de sensibilización. En la segunda encuesta de Hogan todo el personal que tenga al menos una de las seis competencias por debajo de 25 puntos debe participar en la sensibilización.

### **Recolección de datos**

#### ***Fases del proyecto.***

Fase 1: Aplicación de la encuesta de atribucionalidad de la accidentalidad de Jose Augusto de la Coleta la cual muestra la atribucionalidad de la accidentalidad y si el trabajador tiene o no personalidad accidentógena. Se analizaron los respectivos datos para definir que trabajador pasaba a la segunda fase.

Fase 2: Aplicación de la encuesta de Hogan Assessment y se analizan los resultados arrojados y la competencia a sensibilizar de cada trabajador (Encuesta referente para la investigación).

Fase 3: Proceso de investigación en el cual se recolecta la información necesaria y material de apoyo para la construcción del documento de investigación.

Fase 4: Búsqueda de estudios similares, con el cual se busca tener un punto de partida e información de referencia.

Fase 5: Diseño de la sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado. Se desarrollan los talleres para cada una de las competencias con el fin de fortalecer y obtener resultados positivos en la personalidad del colaborador.

Fase 6: Implementación de la sensibilización en la población objetivo.

### ***Instrumentos***

En la recolección de datos de acuerdo con los resultados arrojadas en las dos encuestas aplicadas anteriormente mencionadas. En la cual se le indica a cada trabajador que debe responder las preguntas conscientemente y marcar con la X en las casillas de acuerdo con el ítem que está respondiendo.

La interpretación de los resultados de la encuesta en los niveles de actitud hacia la seguridad son los siguientes: a mayor puntaje mayor es la actitud hacia la seguridad y el autocuidado. Rangos: Bajo de 0 a 90; Medio de 91 a 150; Alto de 151 a 180.

- En la encuesta de Jose Augusto de la coleta, es una escala de seis (6) puntos así:
  1. Completamente en desacuerdo
  2. Moderadamente en desacuerdo
  3. Ligeramente en desacuerdo
  4. Ligeramente de acuerdo
  5. Moderadamente de acuerdo
  6. Completamente de acuerdo
- Las posibles respuestas en la encuesta de Hogan Assessment son:
  1. Estoy muy en desacuerdo
  2. No estoy de acuerdo
  3. Estoy de acuerdo
  4. Estoy muy de acuerdo

Los trabajadores se toman alrededor de 30 min contestando cada una de las encuestas. Sin embargo una vez contesten la primera encuesta, debemos esperar alrededor de 1 semana para

recibir los resultados finales arrojados y dependiendo de estos resultados se decide si se aplica la segunda encuesta de Hogan Assessment (Esta última encuesta la toma el personal que la encuesta inicial le arroje como resultados posiblemente presenta rasgos de personalidad accidentógena y presenta rasgos) para así poder determinar si la persona requiere entrar al proceso de sensibilización para fortalecer las competencias débiles de seguridad arrojadas en la encuesta; esta segunda encuesta dura 2 días en llegar los resultados de cada trabajador.

Por último, es importante mencionar que dentro de los instrumentos se encuentra el proceso de sensibilización, que se desarrolla desde la metodología de talleres lúdicos-reflexivos, que les permite a los trabajadores de la organización interiorizar, aprender, reflexionar sobre las actitudes que generan que se encuentren dentro de los componentes descritos en la encuesta Hogan sobre personalidad accidentógena; así pueden fortalecer las características que les ayuden a tener actitudes seguras. Estos talleres se realizan en grupos de máximo 10 trabajadores en donde se busca la participación y atención continua del trabajador.

En los talleres se establece un espacio de introducción, donde se realiza una actividad rompe-hielo, posteriormente se explica el objetivo a trabajar y se continúa con una experiencia o actividad de profundización en el tema, para finalmente cerrar el espacio, con una reflexión que facilite la interiorización de los conceptos. Se realizará un taller por cada dimensión a trabajar y cada uno tiene 1 hora de duración, La agenda de las capacitaciones será establecida en conjunto con la empresa.

### **Análisis de datos**

La información obtenida se analizó de la siguiente manera:

1. Las variables analizadas de la encuesta de José Augusto de la Coletta son el nivel de actitud hacia la seguridad, atribución de la accidentalidad (es decir si el trabajador piensa que se accidenta por culpa de la empresa, la persona o el azar) y finalmente rasgos de personalidad accidentógena que es la variable más importante y en la cual se centra la investigación.

Al obtener los resultados del personal que presento o posiblemente presenta rasgos de personalidad accidentógena, se analiza el puntaje final de la encuesta con el fin de conocer exactamente el nivel de actitud hacia la seguridad de cada trabajador

(interpretación: a mayor puntaje mayor es la actitud hacia la seguridad y el autocuidado. Rangos: Bajo de 0 a 90; Medio de 91 a 150; Alto de 151 a 180)

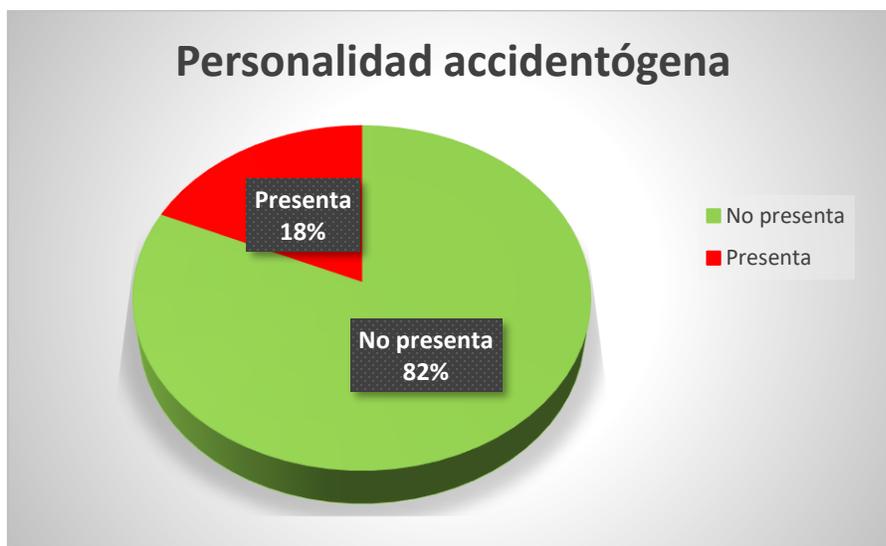
Después de analizar los resultados y agrupar a las personas entre presenta, no presenta y posiblemente presenta rasgos de personalidad accidentógena se determina que se requiere aplicar una segunda encuesta que nos indique específicamente que tipo de competencia debemos abordar y sensibilizar para que el proceso sea más efectivo.

2. Por consiguiente, la segunda encuesta de Hogan Assessment se aplicó y se analizaron las seis secciones de los resultados así:
  - Sección 1: define los seis comportamientos relacionados con conductas de seguridad y nos arroja un gráfico con la calificación de cada colaborador y una escala de colores entre rojo (crítico presenta rasgos) amarillo (rasgos moderados) Verde (no presenta rasgos accidentogenos)
  - Sección 2: Proporciona la calificación global con respecto a la seguridad con base al resumen del grafico de la sección 1.
  - Sección 3: Proporciona recomendaciones para el desarrollo de la sensibilización con base a los resultados obtenidos por cada trabajador en la sección 1 con calificaciones críticas y moderadas.

Finalmente, en un Excel se consolido toda la información obtenida de las encuestas y se clasificaron los trabajadores críticos y moderados por cada una de las categorías (6), para identificar exactamente la población de trabajadores que debíamos trabajar y desarrollar los talleres de sensibilización enfocado en las competencias especifica que cada uno requiere mejorar. En el análisis de los datos arrojados en las encuestas, nos dimos cuenta de que no todos deben trabajar las 6 competencias, es decir tenemos personas que deben trabajar solo en 1 (una) competencia, otros en 2, 3, 4, 5 o todas las categorías.

### Resultados o hallazgos

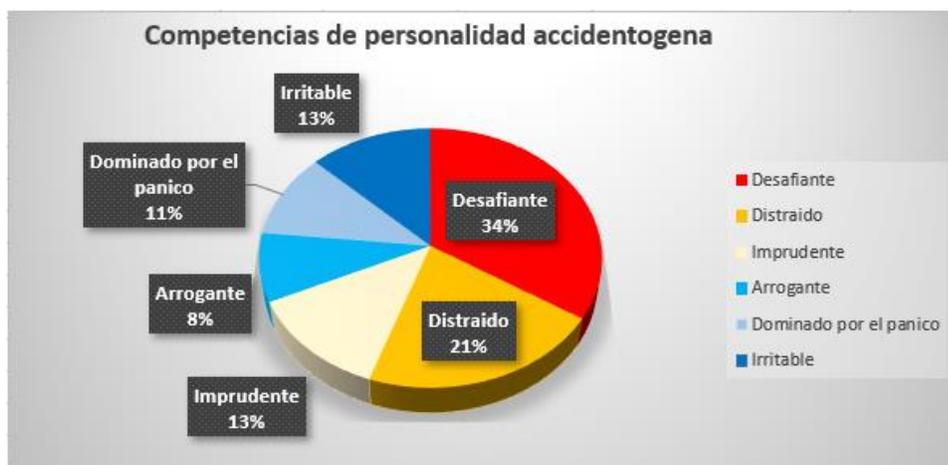
La identificación de los grupos poblacionales a sensibilizar se realizó por medio de los resultados arrojados en la encuesta de Hogan Assessment en la cual se aplicó a un total de 131 trabajadores, de los cuales el 82% de la población NO presenta rasgos de personalidad accidentógena, sin embargo, el 18% de los trabajadores SI presenta estos rasgos como se puede evidenciar en el grafico 1, lo que quiere decir que gran parte de la población de los trabajadores de la empresa Superior Energy Services e Ingeniería y Tecnología de Servicios presentan altos niveles de actitud hacia la seguridad, siendo esto un gran logro para la organización.



*Grafica 1 Porcentaje de la población total de la empresa que presenta rasgos de personalidad accidentógena vs no presenta*

Adicionalmente la encuesta nos arroja los resultados que obtuvo cada trabajador en las seis categorías relacionadas con conductas asociadas a la seguridad. Por lo tanto, nos centramos

en los resultados de ese 18% de los trabajadores que presentan rasgos de personalidad accidentógena que corresponde a 24 trabajadores.



*Grafica 2 Competencias de personalidad accidentógena*

En el gráfico 2 se puede evidenciar que la categoría donde encontramos mayor población y debilidades es en la desafiante vs obediente con un 34% y la categoría en la que menos personas muestran rasgos de personalidad accidentógena es arrogante vs capacitable con un 8%. Por medio de la tabulación del gráfico 2 se identifican y establecen los grupos a sensibilizar según el rasgo de personalidad accidentógena como lo son: seguimiento de reglas, control emocional, manejo del estrés, enfocar la atención en el tiempo, evitar riesgos innecesarios, escuchar la retroalimentación.

Las competencias relacionadas con la seguridad mencionadas en la gráfica 2 se describen a continuación:

**Desafiante VS Obediente:** esta competencia se refiere a la disposición de la persona a seguir las reglas, por ende, los trabajadores que tienen calificaciones bajas indican que pueden ignorar las reglas y quienes tienen calificaciones altas siguen las reglas de forma natural.

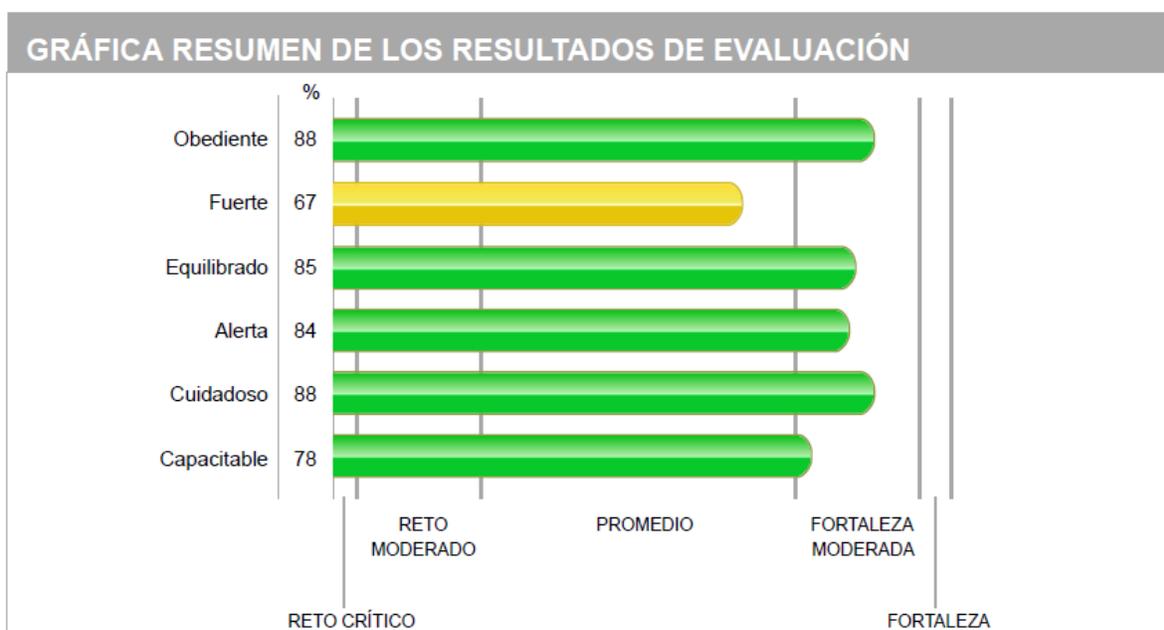
**Dominado por el pánico VS Fuerte:** esta competencia hace referencia al manejo del estrés. Por lo tanto, quienes obtienen puntajes bajos son propensos a sentirse presionados, pueden sentir pánico bajo presión y llegar a cometer errores, las personas que obtienen calificaciones altas generalmente son estables bajo presión.

Irritable VS Equilibrado: esta competencia indica el manejo de la agresividad. Es decir, quienes tienen resultados bajos pierden el control del temperamento con facilidad y tienden a cometer errores, sin embargo, quienes obtienen calificaciones altas contralan su temperamento.

Distraído VS Alerta: Esta competencia nos indica si la persona mantiene el enfoque, es decir quienes obtienen calificaciones bajas se distraen con facilidad y cometen errores, pero las personas que obtienen calificaciones altas se concentran en lo que están haciendo.

Imprudente VS Cuidadoso: hace referencia a la toma de riesgos, quienes obtienen calificaciones bajas toman riesgos innecesarios y las personas que obtienen calificaciones altas evitan acciones riesgosas.

Arrogante VS capacitable: esta competencia indica el grado en que una persona es capacitable, es decir quienes obtienen calificaciones bajas tienden a ignorar la capacitación y la retroalimentación y las personas que obtienen calificaciones altas ponen atención a la capacitación.



*Imagen 1 Ejemplo de los resultados obtenidos por un trabajador que presenta rasgos de personalidad accidentógena*

En la imagen 1, se evidencian los resultados obtenidos por un trabajador que NO presenta rasgos de personalidad accidentógena. Las barras verdes significan las categorías de fortaleza moderada y la barra amarilla hace referencia a el rasgo de personalidad fuerte, es decir que el trabajador nos presenta retos críticos o moderados. En la categoría de fuerte tiene una calificación promedio de 67 puntos indica que en algunos casos puede llegar a sentirse presionado, sin embargo, no es un resultado que genere alerta. El análisis de la encuesta arroja que el trabajador presenta tanto fortalezas como debilidades las cuales son:

Fortalezas relacionadas con la seguridad:

- Pocas veces cometerá errores cuando este bajo presión.
- Con poca frecuencia se enoja o irrita.
- Pone atención en el trabajo y no se distrae fácilmente.
- Pocas veces cometerá errores por impulsividad.
- Se interesará en las oportunidades de capacitarse

Las debilidades que se evidencian en el trabajador son:

- Puede parecer indiferente ante los errores
- Parece ser introspectivo o reservado
- Se resiste a que se le apesure
- Puede reacción de forma lenta ante las emergencias

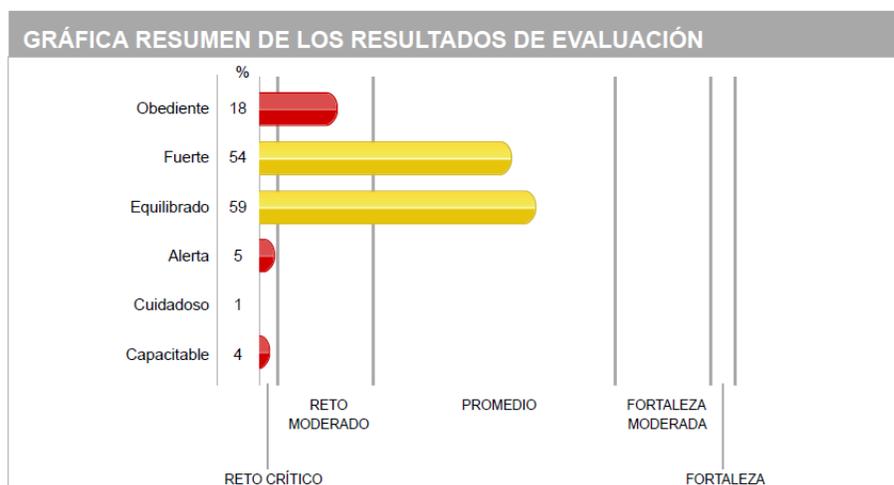
La calificación general del trabajador corresponde al promedio de las seis categorías de seguridad presentadas anteriormente con un resultado de 82 que significa algo alta.



*Imagen 2 Calificación total de la seguridad de un trabajador que NO presenta rasgos de personalidad accidentógena*

El análisis final de los resultados de la encuesta es que el trabajador no muestra rasgos moderados o críticos para trabajar o sensibilizar y fortalecer.

A continuación, en la Imagen 3 se puede evidenciar un ejemplo de los resultados obtenidos por un trabajador que presenta rasgos de personalidad accidentógena especialmente 4 rasgos críticos (Obediente, Alerta, Cuidadoso, Capacitable).



*Imagen 3 Ejemplo de los resultados obtenidos por un trabajador que presenta rasgos de personalidad accidentógena*

Por ende, se analiza de manera individual los resultados obtenidos en los trabajadores y la relación de las competencias con las conductas de seguridad de cada individuo, es por esto que las debilidades encontradas en el resultado del trabajador de la Imagen 3 son:

- Tiende a considerar que las reglas son negociables.
- Puede ignorar sus errores.
- Podría llegar a mostrar complacencia y autosatisfacción.
- Tender a distraer.
- Tomar riesgos innecesarios
- No se interesa en capacitarse o en mejorar su desempeño

En las dos categorías promedio del trabajador (Fuerte y Equilibrado) muestra fortalezas relacionadas con la seguridad como son:

- No requiere mucha estructura en el trabajo.
- Muestra calma y estabilidad, aunque algunas veces puede mostrarse irritable.
- Tiene habilidades para manejar diferentes procesos.

Nota: Las debilidades de y fortalezas de los trabajadores son arrojadas por la encuesta Hogan Assessment.

Finalmente, la calificación total de la encuesta corresponde al promedio de las seis componentes de la seguridad, el promedio del trabajador de la imagen 3 es de 24 puntos, una calificación baja respecto a la seguridad como se puede observar en la Imagen 4.



*Imagen 4 Calificación Total de la seguridad*

Por consiguiente, teniendo en cuenta el análisis de las encuestas de todos los trabajadores que presentaron rasgos de personalidad accidentógena que son 24 trabajadores se desarrollan las estrategias y los talleres de sensibilización con un enfoque psicológico a los trabajadores de SESCO/ITS que promuevan el conocimiento y manejo de los rasgos de personalidad accidentógena en cada uno de los grupos poblacionales. Los talleres se desarrollan de forma virtual debido a la contingencia del COVID-19.

El proceso de sensibilización desarrollado es el conjunto de acciones y herramientas que le permiten al trabajador generar una reflexión, concientización y darle una visión y apertura al cambio, a modificar conductas inadecuadas, a través de los talleres prácticos y lúdicos donde los trabajadores cuentan sus experiencias en el entorno no solo laboral si no también personal que por una de las conductas han llegado a tener problemas o cometer errores.

En la organización se han desarrollado los talleres con el apoyo de la empres S&M Sostenibilidad y PS INSITU con el fin de contribuir con el fortalecimiento de la actitud hacia la seguridad y disminuir los niveles de accidentalidad en la empresa y en la vida personal de los trabajadores.

La participación de los talleres se da inicialmente a los gerentes de líneas y áreas de la organización, así como también se evidencia la participación de la gerencia general donde se muestra el interés de la organización en implementar y abordar las estrategias necesarias para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores que tienen rasgos de personalidad accidentógena.

El enfoque general de los talleres es generar aceptación y concientización de las fallas o debilidades que tiene cada trabajador y de esta manera lograr que las personas sean receptivas con la información y los ejercicios programados para cada taller. Todas las sesiones cuentan con un espacio para romper hielo y así permitir que los colaboradores se sientan libres de expresar sus pensamientos.

Seguido de esto se indican los resultados y el análisis de los resultados de las encuestas a los trabajadores, para que de esta manera ellos entiendan la importancia y la participación de cada uno en los talleres. Así como dar una breve explicación de como el cambio y aprovechar los talleres pueden mejorar sus condiciones de seguridad no solo en el entorno laboral, si no también como estos cambios pueden dar aspectos positivos y de mejora continua en el entorno personal, familiar y demás.

La siguiente actividad es de profundización de los temas a trabajar, se realizan diferentes actividades como lo son: mostrar noticias reales de accidentes que han ocurrido en el mundo y que la causa raíz, esta asociada a estos comportamientos específicos, también se realizan actividades de respiración para aprender a controlar sus impulsos, actividades de reconocimiento y aceptación, actividades con ruido para aprender a concentrar la mente en la tarea específica que se esta realizando y enfocarse sin poner atención a todas las distracciones que se presentan en la vida cotidiana y laboral; entre otras actividades.

A continuación, en las imágenes 5 a la 13 se evidencia la implementación de estrategias de sensibilización a los trabajadores de SESCO/ITS sobre los rasgos asociados a la personalidad accidentógena para contribuir al fortalecimiento de la actitud hacia la seguridad y disminuir los niveles de accidentalidad, por medio de talleres lúdicos y prácticos. Podremos ver personal participando en los talleres, así como la alta gerencia.

## Desafiante – Cumplidor

### Seguirlos procedimientos operativos estándar (POEs)

- 🚧 Los trabajadores que obtienen puntajes bajos desafían a la autoridad y podrían ignorar las reglas de la empresa.
- 🚧 Los trabajadores que obtienen puntajes altos suelen seguir reglas y directrices.

### Chernobyl

- 🚧 El 26 de abril de 1986, el mundo presenció el accidente más costoso de la historia. Se estima que el número de víctimas mortales atribuibles al desastre de Chernobyl, incluidas las personas que murieron de cáncer años después, fue de 125.000 personas. Los costos totales, que incluyen la limpieza, reubicación y compensación a las víctimas, se han estimado en alrededor de 200.000 millones de dólares. **El accidente se le atribuye oficialmente a los operadores de la planta energética que violaron los procedimientos de la planta y desconocían las exigencias de seguridad.**



Transmite  
la  
seguridad

io Montaña

Imagen 5 Desafiante VS Obediente

## Nervioso – Fuerte

### Manejar el Estrés

- 🚧 Los trabajadores con puntajes bajos pueden entrar en pánico bajo presión.
- 🚧 Los trabajadores con puntajes altos suelen estar seguros de sus decisiones.

### Accidente Aéreo en Buffalo

- 🚧 El 13 de febrero de 2009, un avión de Continental Airlines se estrelló contra una casa en Buffalo, Nueva York. Todos los pasajeros y una persona que estaba dentro de la casa murieron, es decir, se perdieron en total 50 vidas. Los registros del vuelo han demostrado que no solo los dos pilotos estaban "charlando sobre temas irrelevantes", lo que está prohibido por las reglas de la agencia Federal de Aviación, sino que además el piloto a cargo entró en pánico y terror, por lo que levantó la nariz del avión cuando debería haberla bajado para que la máquina no se detuviera.



Transmite  
la  
seguridad

io Montaña

Imagen 6 Dominado por el pánico VS Fuerte

## Sobre reacciona – emocionalmente estable

### Mantener el Control Emocional

- 🚧 Los trabajadores con puntajes bajos pueden perder la calma fácilmente.
- 🚧 Los trabajadores con puntajes altos suelen permanecer en calma, incluso en situaciones estresantes.

### Accidente Aéreo en Rio Hudson

- 🚧 El 15 de enero de 2009, el vuelo 1549 de US Airlines aterrizó de emergencia en el Rio Hudson luego de haber chocando con varios pájaros durante el despegue. Todos los pasajeros (155 personas) sobrevivieron sin problemas. El piloto del vuelo, Chelsey B. "Sully" Sullenberger, fue descrito como una persona "**calma, tranquila y serena**" ya que maniobro el avión hacia una posición segura de aterrizaje. No existe ningún entrenamiento para aterrizaje. No existe ningún entrenamiento para realizar estos aterrizajes, pero gracias al enfoque y serenidad de Sully se evito un accidente trágico.



Transmite  
la  
seguridad

Imagen 7 Irritable VS Equilibrado

## Distraible - Alerta

### Enfocar la atención por largos periodos

- 🚧 Los trabajadores con puntajes bajos se pueden aburrir fácilmente y distraerse.
- 🚧 Los trabajadores con puntajes altos suelen permanecer concentrados en la tarea que están realizando.

### Accidente de Metrolink

- 🚧 El 12 de septiembre de 2008, en uno de los peores accidentes ferroviarios en la historia de California, murieron 25 personas cuando un tren interurbanos de Metrolink chocó de frente con un tren de carga de Unión Pacific en Los Ángeles. Se cree que posiblemente el tren de Metrolink no se detuvo en una señal roja porque el chofer no estaba prestando atención, si no que estaba enviando mensaje de texto. Se espera que las demandas por homicidio culposo provoquen 500 millones de dólares de perdidas para Metrolink.



Transmite  
la  
seguridad

Imagen 8 Distraído VS Alerta

## Imprudente - prudente

Evitar Correr Riesgos Innecesarios en el tiempo

Los trabajadores con puntajes bajos son propensos a correr riesgos innecesarios.

Los trabajadores con puntajes con puntajes altos suelen evaluar sus opciones antes de tomar decisiones riesgosas.

### Exxon Valdez

El derrame de petróleo del Exxon Valdez no fue grande si lo comparamos con los derrames mas importantes del mundo, pero fue costoso debido a que ocurrió en el remoto lugar de Price William Sound ( accesible solo mediante helicóptero y barco).

El 24 de Marzo de 1989, se derramaron 10,8 millones de galones de petróleo cuando el capitán del barco, Joseph Hazelwood, abandono los controles y el barco estrelló contra un arrecife. Se presume que Joseph Hazelwood estaba en estado de ebriedad. La limpieza le costo a Exxo 25000 millones de dólares.



Transmite  
en  
seguridad

fontaine

Imagen 9 Imprudente VS Cuidadoso

## Arrogante – Acepta Capacitaciones

Participar Activamente en oportunidades de capacitación y desarrollo

Los trabajadores con puntajes bajo sobreestiman su propia capacidad y como resultado, pueden ser difíciles de capacitar.

Los trabajadores con puntajes altos suelen estar dispuestos a escuchar consejos y aprovechar las oportunidades para aprender.

### Accidente de grúa en Nueva York

El 15 marzo de 2008, una inmensa grúa colapso en Manhattan y se estrelló contra los edificios cercanos, productos de cual murieron 7 personas cercanos y quedaron otras tantas en estado grave. El Departamento de Edificios de la ciudad culpo a los aparejos defectuosos del colapso. Los contratistas a cargo de ellos ataron cuatro soportes de nylon a una abrazadera de acero de 11.000 libras que estaban afirmando la grúa al lado del edificio. Se debería haber usado ocho abrazaderas de cadenas metálicas y, debido a un mal procedimiento, la grúa colapso.



Transmite  
en  
seguridad

fontaine

Imagen 10 Arrogante VS Capacitable



Imagen 12 Porque se producen los accidentes?

TALLER Actitud hacia la seguridad : Arrogante vs Capacitable

1 de 11 | Tomar el control

### PS-INSITU

**PIENSA DIVERGENTE:  
NUNCA DEJES DE APRENDER**

Ps. Natalia Rodríguez Morales  
Esp. Psicología del Consumidor  
Master en Arte terapia

Natalia Rodríguez Morales

+4 UC ER CO MD

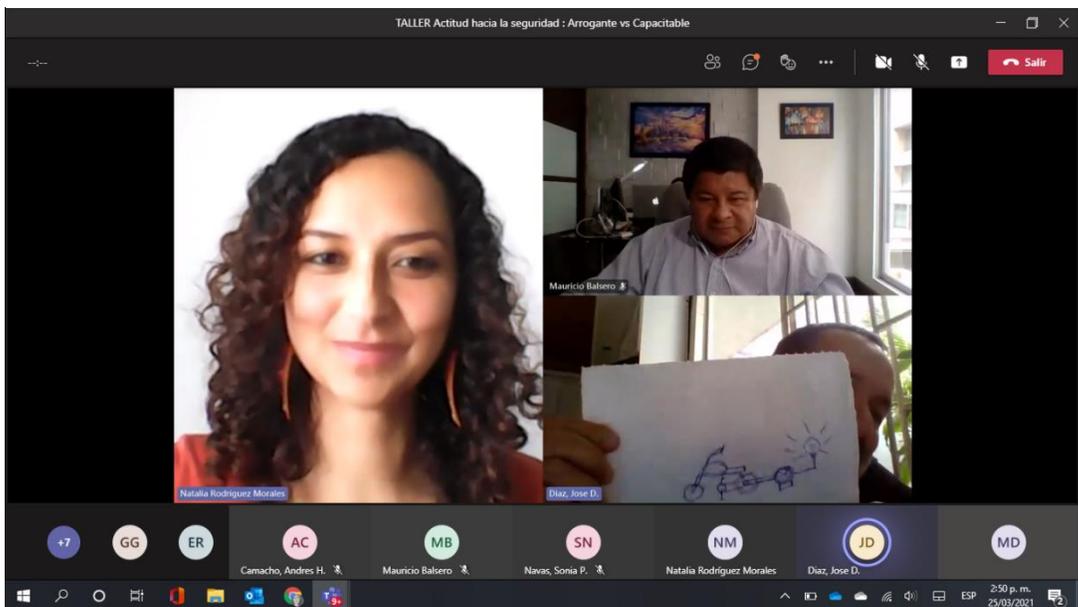
Navarro, Esthela P. | Diaz, Jose D. | Natalia Rodríguez Morales | Ovalle, Carolina | Mauricio Balsero

2:09 p.m. 25/03/2021

Imagen 11 Participación



*Imagen 13 Participación gerencial*



*Imagen 14 Actividades*

En la Tabla 1 se presenta la estructura y la información asociada al desarrollo de los talleres en las cuales se establece un espacio de introducción, donde se realiza una actividad rompe-hielo, posteriormente se explica el objetivo a trabajar, luego sigue una experiencia o actividad de profundización en el tema, para finalmente cerrar el taller con una reflexión que facilite la interiorización de los conceptos vistos. Cada taller tiene una duración de una hora y la agenda de las capacitaciones es la establecida por la organización.

*Tabla 1 Estructuración Talleres*

<b>Capacitación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Desafiante VS Obediente</b>	Concientizar y generar reflexión sobre este rasgo de personalidad, brindado herramientas a la persona para que aprenda a seguir procedimientos, reglas, políticas.	Actividad Rompe-hielo: Historias a través de los accidentes laborales que se han presentado por no seguir procedimientos.	10 min.
		Explicación del objetivo del espacio y del rasgo de personalidad que necesitan aprender a reconocer en ellos y manejar.	10 min.
		Actividad de profundización: La importancia de seguir las reglas, ¿porque se producen los accidentes?	15 min.
		Cierre reflexivo: Ejemplos de accidentes y describir que norma o procedimiento se rompió	10 min
	Concientizar y generar reflexión	Actividad Rompe-hielo: Reacciones más comunes en situaciones de crisis	15 min.
		Explicación del objetivo del espacio y del rasgo de personalidad que necesitan aprender a reconocer en	10 min.

<b>Dominado por el pánico VS Fuerte</b>	sobre este rasgo de personalidad, brindado herramientas a la persona para que aprendan a gestionar el estrés	ellos y manejar.	
		Actividad de profundización: Control de acuerdo con la respiración y aplicación de la técnica del semáforo (Rojo Alto, Tranquilízate y piensa antes de actuar, Amarillo piensa soluciones y sus consecuencias, Verde adelante, pon en práctica la mejor solución)	20 min.
		Cierre reflexivo: ¿Cómo se sintieron en las actividades? Pensar que el estrés es un veneno y no una solución	15 min.
<b>Capacitación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Irritable Vs Equilibrado</b>	Concientizar y generar reflexión sobre este rasgo de personalidad, brindado herramientas a la persona para que aprenda a manejar sus emociones y autocontrolarse.	Actividad Rompe-hielo: Historias a través de objetos.	10 min.
		Explicación del objetivo del espacio y del rasgo de personalidad que necesitan aprender a reconocer en ellos y manejar.	10 min.
		Actividad de profundización: Respiración diafragmática	15 min.
		Actividad de profundización: Dibuja un laberinto. Se requiere una hoja tamaño carta y lapicero.	10 min.
		Cierre reflexivo: ¿Cómo se sintieron realizando el laberinto?, ¿cómo me sentí con la presión del tiempo?, ¿Cuál es la función de las emociones?, ¿De qué manera mis pensamientos	

		intervinieron en mi actividad?, conclusión.	
<b>Capacitación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Distraído VS Alerta</b>	Concientizar y generar reflexión sobre este rasgo de personalidad, brindado herramientas a la persona para que aprenda a focalizar su atención y concentrarse.	Actividad Rompe-hielo: las 10 instrucciones.	10 min.
		Explicación del objetivo del espacio y del rasgo de personalidad que necesitan aprender a reconocer en ellos y manejar.	10 min.
		Actividad de profundización: Imágenes de la gestalt, Observa y copia. Ruido de fondo.	25 min.
		Cierre reflexivo: ¿Cómo se sintieron realizando el ejercicio?, ¿Cómo afectó el ruido de fondo?, ¿Qué afectan nuestros pensamientos y estado emocional a la concentración?, ¿Qué puedo hacer para manejarla?, conclusión.	15 min.
<b>Capacitación</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Imprudente vs. Cuidadoso</b>	Concientizar y generar reflexión sobre este rasgo de personalidad, brindado herramientas a la persona para que	Actividad Rompe-hielo: Creando una historia.	10 min.
		Explicación del objetivo del espacio y del rasgo de personalidad que necesitan aprender a reconocer en ellos y manejar.	10 min.
		Actividad de profundización: Mi casa en 3D.	25 min.
		Cierre reflexivo: ¿Cómo se sintieron	

	aprenda a prever las consecuencias de sus acciones.	realizando su casa?, ¿Qué pasos considera importantes prever antes de cualquier actividad?, ¿Cuáles son las consecuencias de no seguir estos pasos?, conclusión.	15 min.
<b>Arrogante vs. Capacitable</b>	Concientizar y generar reflexión sobre este rasgo de personalidad, brindado herramientas a la persona para que se motive hacia un aprendizaje continuo.	Actividad Rompe-hielo: Gimnasia cerebral y repensar los objetos.	15 min.
		Explicación del objetivo del espacio y del rasgo de personalidad que necesitan aprender a reconocer en ellos y manejar.	10 min.
		Actividad de profundización: la isla de los inventos. Hoja tamaño carta y lapicero y/o colores.	20 min.
		Cierre reflexivo: ¿Cómo se sintieron realizando sus inventos?, ¿Fue fácil sacar algo nuevo de algo que ya existía, si no, por qué?, ¿Cuáles son las limitaciones más frecuentes que afectan nuestra motivación para aprender?, conclusión.	15 min.

### **Discusión de resultados**

En este momento no se puede observar de manera cuantitativa un resultado positivo sobre los empleados de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios, que tienen rasgos y/o características de personalidad accidentogena; ya que el proceso de sensibilización realizado no se puede evaluar, teniendo en cuenta que es un proceso de interiorización personal; lo anterior varía desde el diseño cualitativo, en donde se puede inferir desde la participación de las personas a los talleres, capacitaciones, entre otras; que se encontraban a gusto, comprendiendo, analizando y reflexionando sobre la importancia de abordar como se

mencionaba anteriormente factores y/o rasgos de personalidad que los hacen propensos a tener accidentes de trabajo, así como la importancia de tener actitudes hacía la seguridad, que promuevan la calidad de vida en las organizaciones y diferentes contextos personales.

Con referencia a lo anterior, como se menciona en el título 5 del estado del arte del presente trabajo, sobre la Implementación de un programa de intervención de seguridad basado en el comportamiento en la empresa Tecnopres Gráfica S.A. realizada por Cabrera et al (2018) “en la conclusión se evidencia claramente que por medio de la intervención en el comportamiento de las personas se disminuye el porcentaje de accidentalidad de una empresa.” Para que dicho comportamiento a lo que se hace referencia durante toda la investigación como personalidad accidentogena se reduzca o tenga resultados positivos, se debe hacer un proceso de intervención, que requiere de más tiempo y apertura de espacios para las personas que tienen dicha personalidad; así como de un profesional especializado en psicología clínica que sea quien elabore y ejecute la intervención. Con el fin de lograr los mismo o mejores resultados obtenidos en la tesis mencionada al comienzo del párrafo.

La implementación del programa de intervención de seguridad basado en el comportamiento en la empresa Tecnopres Gráfica S.A. arrojó como resultado la disminución de la accidentalidad en un 50 % para el periodo comparado entre noviembre de 2017 y marzo de 2018 (etapa de desarrollo e implementación) de cuatro (4) accidentes reportados en el periodo noviembre de 2016 a marzo de 2017, se redujo a dos (2) accidentes en el periodo noviembre de 2017 a marzo de 2018) (Caballero et al, 2018)

Por otro lado, se debe tener en cuenta que se hizo necesario el empoderamiento de todos los niveles de la organización frente a la sensibilización que se realizó, ya que los resultados no dependen únicamente de los trabajadores con personalidad accidentogena; también repercuten de manera directa e indirecta a toda la empresa en general. Con lo anterior se logro la apertura a las actividades virtuales en donde se observó la participación de áreas gerenciales, administrativas, entre otras; que resaltan la importancia de la investigación realizada para el mejoramiento de sus trabajadores, así como de la seguridad y salud en contextos laborales.

Complementando lo anterior, el desarrollo de los talleres, la interiorización y la participación de los trabajadores se dio positivamente, ya que se mostraron activos en las sesiones, mostraron interés por aprender y mejorar su actitud frente a la seguridad de acuerdo

con el participación y comentarios realizados finalizando las sesiones. Adicionalmente los talleres, capacitaciones y actividades pueden empleados en la vida personal, social y laboral de todos los trabajadores para mejorar sus debilidades y convertirlas en fortalezas. De este modo, se pretendía aumentar los niveles de alerta de los trabajadores y reducir significativamente los accidentes, incidentes de trabajo en materia de salud y seguridad, así como también los incidentes operacionales, fallas en el seguimiento de procedimientos y así emplearlos de la mejor manera.

Finalmente, las limitaciones que presentaron fueron acerca de la poca información encontrada sobre los rasgos de personalidad accidentógena y uno de los factores fundamentales es el tiempo de los trabajadores de operaciones ya que en las locaciones remotas de la organización no se cuenta con buena conexión a internet y en algunas ocasiones los trabajadores no cuenta con el tiempo suficiente para participar en los talleres, por lo tanto se debe hacer entre 5 a 6 sesiones del mismo taller hasta lograr sensibilizar a la población objetivo. Sin embargo, las fortalezas encontradas es la buena aceptación de los trabajadores y de la gerencia de la organización ya que la empresa Superior Energy Services e Ingeniería y Tecnología de Servicios es pionera en la implementación de las encuestas de Hogan Assessment y el proceso de sensibilización en las seis categorías en la industria de hidrocarburos a nivel global y pionera en todo Colombia.

## Conclusiones

En la actualidad existen diversas teorías y estudios que tratan sobre el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones, pero son muy pocos los que abordan específicamente sobre la función directa que tiene la personalidad para ocasionar accidentes de trabajo (Personalidad accidentogena).

Realizar procesos de sensibilización en las organizaciones implica responsabilidad por parte de toda la empresa (Directivos, administrativos, operarios, entre otros); para que constantemente las personas involucradas directamente puedan estar recibiendo estímulos a través de distintos medios de información que ayuden a la prevención de accidentes y la promoción de la salud y el autocuidado en entornos laborales

La persona con características de personalidad accidentogena debe estar dispuesta a mejorar los rasgos que la hacen propensa a tener accidentes laborales, con el fin de generar procesos de interiorización que le permita reflejar de manera positiva lo abordado en su contexto laboral, familiar, social, entre otros.

Se logró el objetivo principal y los objetivos específicos de la organización, sin embargo, es necesario seguir con el plan de sensibilización en la organización ya que estos son un conjunto de talleres y dinámicas para lograr impactar de forma positiva en los cambios actitudinales de los trabajadores.

Es necesario el empoderamiento de todos los niveles de la organización en las responsabilidades frente a la sensibilización, debido a que la alta gerencia impulsa y muestra gran interés en llevar a cabo el plan de completo de sensibilización y gestionar los tiempos para que los trabajadores tomen los talleres correspondientes.

El proceso de sensibilización y la retroalimentación dada por parte de algunos trabajadores muestran los resultados positivos obtenidos y la relevancia dentro del objetivo principal de la investigación ya que el proceso de cambio de conducta de los trabajadores busca impactar de forma positiva la organización.

El análisis de los resultados de las encuestas de Hogan Assessment son elementos fundamentales para el plan de sensibilización, así como la implementación de este a nivel interno de la organización en los sistemas de gestión de la seguridad y así lograr excelentes resultados en seguridad y disminuir los índices de accidentalidad.

La organización en general y la gerencia demuestran alto interés en el bienestar de los trabajadores, pues brinda las herramientas necesarias para que los trabajadores realicen sus trabajos con altos niveles de seguridad, concientizando y fortaleciendo la actitud de los trabajadores para motivarlos y de esta forma lograr convertir sus debilidades en fortalezas.

Se puede concluir que los factores motivacionales influyen directamente en la gestión del autocuidado y prevención de accidentes o enfermedades en el trabajo, así como en su vida personal.

Uno de los imprevistos de la investigación es la poca disponibilidad de tiempo de los trabajadores para participar en los talleres, debido a que el sistema de operación de la empresa es por turnos donde los trabajadores generalmente tienen varias actividades propias de la operación programadas y a las cuales les brindan la prioridad.

### **Recomendaciones**

Durante el desarrollo de la investigación, se evidencia la necesidad para Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios de crear un plan de intervención que le permita obtener mejores resultados con respecto a la personalidad accidentogena que presenta un porcentaje de sus trabajadores. Dicho plan debe ser realizado, direccionado y ejecutado por un profesional experto en el tema.

La Sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios, puede continuar con el plan de intervención que se sugiere anteriormente, permitiéndole así generar resultados cuantitativos al finalizar, teniendo en cuenta que se debe volver a aplicar la encuesta Hogan Assessment, para determinar si las estrategias realizadas generaron impacto positivo en los trabajadores

Es importante para las investigaciones que la universidad otorgue una asesoría o varias asesorías específicas al tema del estudio con una persona experta en lo que se desea abordar, en el caso de la presente investigación, se requieren asesorías de un profesional experto en psicología clínica, organizacional.

## Referencias

- Angarita, Y; & Cortés, P. (2018) *Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la Empresa 790 Ingeniería S.A.S.* Corporación universitaria minuto de Dios. Bogotá
- Barros J, Olaya M (2017). *Proyecto de Investigación: Accidentalidad y Ausentismo Laboral en trabajadores del sector de la Construcción.* Universidad Libre de Barranquilla. Barranquilla
- Bejar, J. (2019) *Seguridad basada en los comportamientos para promover conducta segura al trabajado.* [Tesis de pregrado] Universidad Nacional del Altiplano. Perú
- Caballero, L; Walteros, E; Caicedo, M; & Botache, R. (2018) *Implementación de un programa de intervención de seguridad basado en el comportamiento en la empresa tecnopres gráfica s.a.* Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá
- Castañeda, N (2019) *El cuidado de sí mismo como prevención de accidentes y enfermedades laborales.* Institución universitaria politécnico grancolombiano. Bogotá
- Casco, R & Talavera, B. (2015) *Propuesta de un manual de higiene y seguridad industrial para la planta procesadora y exportadora de granos básicos AGROEXPO S.A El Dorado – Estelí.* [Tesis de pregrado] Universidad Nacional de Ingeniería.
- Consejo Colombiano de Seguridad (06 marzo 2019) *Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018.* <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

- De la Cruz, D & Mateo, A. (2018) *Implementación del programa de Seguridad Basada en el comportamiento en la operación minera Antapaccay de la empresa San Martín Contratistas Generales S.A 2018*. [Tesis de pregrado] Universidad Peruana de ciencias aplicadas UPC. Perú
- Fernández. B; Montes, J & Vásquez, C. (2005) *Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: un modelo de cultura positiva hacia la seguridad*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Vol. 21 # 3 pág. 207-234
- Fernández, J; Calderón, G & Navarro, J. (2016) *Psicología de la Salud Ocupacional: Una especialidad emergente en el Perú*. Revista Medica Herediana. Lima. Tomado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2016000300016](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2016000300016)
- González, M. y Tarragó, C. (2008). *Capacitación para el cambio*. La Habana. tomado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352008000400002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352008000400002)
- Gutiérrez, R; Mireya (2009). *Atribución causal en accidentes de trabajo graves: un estudio cualitativo*. Revista Iberoamericana de psicología
- Health Safety C. (1993). ACSNI Study Group on Human Factors. 3rd Report: Organising for Safety. Health and Safety Commission, HMSO, London.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Hogan A.(2018 ). *conductas asociadas con la seguridad en un ambiente laboral*. HOGAN ASSESSMENT. Madrid
- Huallpa, D. (2016) *Implementación del programa de seguridad basado en el comportamiento seguro (sbc) como técnica de intervención efectiva para reducir la accidentabilidad en la unidad minera salinas - CIA. MINERA INKABOR S.A.C*. [Tesis pregrado] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú
- Kouberman. (1985). *Estudio sobre atribuciones causales*. Revista Iberoamericana de psicología

- Londoño, S. (S.F.) *Estrategias de sensibilización que promueva una cultura organizacional de calidad*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá
- Lowe, M. (1975). *Estudiaron la relación entre accidentes graves y la atribución de la responsabilidad*. Revista Iberoamericana de psicología
- Mejía, M (2016) *Informe de Práctica Empresarial: Diseño e implementación de un programa de seguridad laboral basado en el comportamiento*. Fundación Universitaria del Área Andina. Medellín
- Mendoza Moreira, L. D. (2019). *Gestión de la seguridad basada en comportamientos*. Revista San Gregorio, 31(31), 138. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i31.964>
- Ministerio del trabajo (2014) *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*. Decreto 1443 de 2014 Art 3
- Monterrosa, H. (2020, 30 de septiembre) *Algunos de los sectores económicos con las tasas más altas de enfermedades de origen laboral*. La república.  
<https://www.larepublica.co/finanzas/los-sectores-economicos-con-las-tasas-mas-altas-de-enfermedades-de-origen-laboral3067208#:~:text=De%20acuerdo%20con%20Adriana%20Solano,registr%C3%B3%20la%20accidentalidad%20m%C3%A1s%20alta%E2%80%9D>.
- Muchinsky, P. (1994) *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. (1ra Ed) España
- Navas, S. (2020) *Modelo de transcendencia actitudinal en salud y seguridad*. Superior Energy Services & Ingeniería y Tecnología de Servicios. Bogotá
- Otero, A. (2018) *Enfoque de investigación*. Universidad del Atlántico. Colombia  
[https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)
- Ramírez, M., Ugalde, Y., Larralde, S., Castro, M., Frías, H. y Morales, A. (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

- Rocío, M. (2015) *Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral*. Universidad del Bosque. Revista salud bosque.  
<https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/1468/1074>
- Rojas, M (2017) *El sistema social organización: una propuesta de análisis teórico social*. Revista de ciencias sociales de la universidad iberoamericana. México
- Porras, J. (S.F) *La organización: enfoques, tipologías y nuevas perspectivas*. Universidad Libre. Tomado de: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/3sin/B35.pdf>
- Salvaggio, D. (2014) *La personalidad*. Ficha de la Cátedra” Psicología de las Organizaciones”, UCES. Buenos Aires.  
<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/2410/La%20personalidad.pdf?sequence=1>
- S.A. (2020) *Metodología Hogan*. Escuela de Negocios.  
<https://www.escueladenegocio.com/servicios/modulo-orientacion-profesional/metodologia-hogan/>
- Schlemenson, A. (1998) *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Editorial Paidós. Buenos Aires.  
<https://inssanbernardocha.infod.edu.ar/sitio/wpcontent/uploads/2019/05/schlemenson-cap-2.pdf>
- Takeda, F; Pereira, A; González, A. & Monterrosa, A. (2017) *Fallas Humanas y Accidentes de Trabajo: Una Contribución de las Investigaciones en Prevención, Control de los Riesgos y Accidentes*. Universidad federal de Santa Catarina. Brasil
- Urrutia, G. (2007). *Crea y Media. Estrategias de Sensibilización*. España: Sarabia.

### Cronograma

N.	Actividad	Responsables	Descripción y competencias	Tiempo
	Aplicación de la encuesta HOGAN ASSESSMENT	Área HESQ Superior -Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios	x	2019-2020
	Resultados	Equipo Hogan	x	2020-2021
	Búsqueda de información	María José Valderrama (Analista HSEQ) María Daniela Marín (Psicóloga)	x	Agosto 2020 a febrero 2021
	Sensibilización 1	Área HSEQ-Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios	Competencia seguimientos de reglas	8-19 de febrero 2021
	Sensibilización 2	Área HSEQ-Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios	Manejo del estrés	22 de febrero-01 de marzo 2021

	Sensibilización 3	Área HSEQ-Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios	Control de temperamento	5 de marzo- 12 de marzo
	Sensibilización 4	Área HSEQ-Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios	Concentración en la tarea	15 de marzo- 22 de marzo 2021
	Sensibilización 5	Área HSEQ-Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios	Toma de riesgos	29 de marzo- 12 de abril 2021
	Sensibilización 6	Área HSEQ-Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios	Atención a la capacitación	16 de abril- 23 de abril 2021
	Planeación del proceso de sensibilización	María José Valderrama (Analista HSEQ) María Daniela Marín (Psicóloga)	TODAS	15 de febrero- 5 de marzo 2021
	1r Contacto con el personal	María José Valderrama (Analista HSEQ)	Se envía una carta de presentación como primer contacto, también se les	Virtual 1 marzo 2021

			explica la importancia del abordaje a realizar y se le invita a la disposición y firma del consentimiento	
	Encuentro 1	Área HSEQ-SUPERIOR ENERGY/ E ITS	Trasmite la seguridad porque juntos nos cuidamos más “Gestión del estrés”	8-12-15 de febrero 2021
	Encuentro 2	Área HSEQ-SUPERIOR ENERGY/ E ITS	Trasmite la seguridad porque juntos nos cuidamos más “seguimiento de reglas”	26 de febrero 2021 10-15 marzo
	Encuentro 3	María José Valderrama (Analista HSEQ) María Daniela Marín (Psicóloga)	Autocontrol	25-26 de marzo 2021
	Encuentro 4	María José Valderrama (Analista HSEQ) María Daniela Marín (Psicóloga)	Imprudente vs. Prudente o cuidadoso	1 de abril 2021

	Encuentro 5	María José Valderrama (Analista HSEQ) María Daniela Marín (Psicóloga)	Arrogante vs. Capacitable o receptivo	5 de abril de 2021
	Cierre	María José Valderrama (Analista HSEQ) María Daniela Marín (Psicóloga)	x	11 de abril 2021
	Sustentación	María José Valderrama (Analista HSEQ) María Daniela Marín (Psicóloga)	x	3-17 de mayo 2021

## Anexos

### Anexo 1

Documentos soporte de resultados de la encuesta realizada en Superior Energy Services/  
Ingeniería y Tecnología de Servicios

SELECCIÓN  
DESARROLLO  
LIDERAZGO

HOGANREPORTES

**SEGURIDAD**

CONDUCTAS ASOCIADAS CON LA SEGURIDAD EN UN AMBIENTE  
LABORAL

Reporte de: María Valderrama
Número de Identificación: HH250918
Fecha: Octubre 28, 2020

POWERED BY  
HOGAN

## HOGANREPORTES **SEGURIDAD**



### INTRODUCCIÓN

Cada año, los accidentes en el trabajo provocan daños humanos innecesarios y millones de dólares en gastos. Los accidentes son causados por el comportamiento inseguro, que es usualmente no intencional -el comportamiento inseguro frecuentemente es el resultado de una simple falta de atención. Este Reporte de Seguridad le ayudará a elevar el cuidado de la seguridad y los comportamientos seguros en el trabajo.

Las personas demuestran comportamientos inseguros por muchas razones. Entre más persisten en este tipo de comportamientos, es más probable que sucedan los accidentes en el trabajo. Hogan ha estudiado los comportamientos seguros (e inseguros) en el trabajo desde principios de los años 70. La investigación ha demostrado que el comportamiento inseguro recae en seis categorías relativamente distintas; asimismo, estas investigaciones han comprobado que estas conductas pueden predecirse.

No podemos predecir que un accidente específico ocurra porque desde una perspectiva estadística, los accidentes graves son relativamente pocos. Solamente podemos predecir la posibilidad de que las personas puedan estar comprometidas con ciertas conductas que si persisten, propiciarían un accidente.

Algunas personas con calificaciones promedio o altas en este Reporte de Seguridad pudieran tener accidentes - así como a veces le suceden cosas malas a las personas buenas. De forma similar, muchas personas con calificaciones bajas o promedio en el Reporte de Seguridad pudieran no tener accidentes. Sin embargo, estos últimos pudieran estar en un riesgo mayor que los conduzca a tener un accidente y entre más baja sea la calificación, tendrán mayor propensión a un riesgo.

Es importante notar que las personas de ventas y los ejecutivos tiendan a obtener calificaciones bajas en el Reporte de Seguridad porque el éxito en sus puestos de trabajo requiere de tomar riesgos calculados, flexibilizar las reglas y hacer varias cosas a la vez y todo esto produce calificaciones bajas en la mayor parte de las escalas de seguridad.

En resumen, las calificaciones de este reporte no predicen accidentes ni ofrecen un registro de seguridad; más bien, sugieren las áreas en las cuales una persona debe enfocar su atención para estar o mantenerse segura.

## HOGANREPORTES **SEGURIDAD**



Este reporte está organizado en cuatro secciones:

- Sección I:** La primera sección define los seis comportamientos relacionados con las conductas asociadas a la seguridad y proporciona un resumen gráfico de resultados de las seis competencias con las calificaciones del candidato.
- Sección II:** La segunda sección consiste en un reporte opcional para el evaluador. Proporciona una calificación global del candidato con respecto a la seguridad con base en el resumen gráfico de la Sección I.
- Sección III:** La tercera sección es un reporte opcional que podrá solicitar el evaluador. Esta sección proporciona recomendaciones para el desarrollo, la capacitación o el coaching del candidato, con base en los resultados de la Sección I con calificaciones de retos críticos o moderados.
- SECCIÓN IV:** La cuarta sección del reporte es una alternativa opcional que puede ser solicitada por el evaluador. Esta sección consiste en las calificaciones de empleabilidad general del evaluado, en términos de tres componentes generales de desempeño. El reporte también proporciona un resumen gráfico de resultados. Esta sección generalmente es muy útil, ya que la persona puede ser un empleado seguro, pero puede no ser apto para algunos puestos. Por ejemplo, un gran número de empleados seguros no son capaces o no tienen deseo de proporcionar un buen servicio al cliente.



### SECCIÓN I - LAS COMPETENCIAS RELACIONADOS CON LAS CONDUCTAS DE SEGURIDAD

<b>Desafiante - Obediente:</b>	Esta competencia se refiere a la disposición de las personas a seguir reglas. Quienes obtienen calificaciones bajas pueden ignorar las reglas. Quienes obtienen calificaciones altas siguen las reglas de forma natural.
<b>Dominado por el Pánico - Fuerte:</b>	Esta competencia se refiere al manejo del estrés. Quienes obtienen calificaciones bajas son propensas a sentirse presionadas, pueden apanicarse bajo presión y cometer errores. Quienes obtienen calificaciones altas generalmente se mantienen estables bajo presión.
<b>Irritable - Equilibrado:</b>	Esta competencia se refiere al manejo de la agresividad. Quienes tienen calificaciones bajas pierden el control del temperamento fácilmente y cometen errores. Quienes obtienen calificaciones altas controlan el temperamento.
<b>Distraído - Alerta:</b>	Esta competencia se refiere a mantener el enfoque. Quienes obtienen calificaciones bajas se distraen con facilidad y pueden cometer errores. Quienes obtienen calificaciones altas se concentran en lo que están haciendo.
<b>Imprudente - Cuidadoso:</b>	Esta competencia se refiere a la toma de riesgos. Quienes obtienen calificaciones bajas toman riesgos innecesarios. Quienes obtienen calificaciones altas evitan acciones riesgosas.
<b>Arrogante - Capacitable:</b>	Esta competencia se refiere al grado en que una persona es capacitable. Quienes obtienen calificaciones bajas tienden a ignorar la capacitación y la retroalimentación. Quienes obtienen calificaciones altas ponen atención a la capacitación.

Las calificaciones son percentilares; por ejemplo, una calificación de 85% significa que la calificación de la persona se encuentra sobre el 85% de las personas evaluadas.

## Anexo 2

Tabla tomada del artículo *Algunos de los sectores económicos con las tasas más altas de enfermedades de origen laboral*. Publicado por la revista La república.

### LAS TASAS DE LOS RIESGOS LABORALES POR SECTOR

Cifras a junio de 2020

Sector económico	Tasa X 100 trabajadores (accidentes laborales)	Tasa X 100.000 trabajadores (enfermedades laborales)	Tasa X 100.000 trabajadores (muertes laborales)
● Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	<b>6,75%</b>	88,23%	<b>3,50%</b>
● Minas y canteras	<b>4,72%</b>	69,04%	<b>25,89%</b>
● Industria manufacturera	<b>3,13%</b>	96,68%	<b>0,90%</b>
● Pesca	<b>3,13%</b>	0%	<b>16,76%</b>
● Eléctrico, gas y agua	<b>2,98%</b>	37,16%	<b>4,46%</b>
● Construcción	<b>2,77%</b>	17,21%	<b>3,28%</b>
● Servicios sociales y de salud	<b>2,53%</b>	345,88%	<b>1,50%</b>
● Hoteles y restaurantes	<b>2,32%</b>	53,16%	<b>0,73%</b>
● Transporte, almacenamiento y comunicaciones	<b>1,84%</b>	30,81%	<b>4,28%</b>
● Servicios comunitarios, sociales y personales	<b>1,75%</b>	23,85%	<b>0,93%</b>
● Comercio	<b>1,69%</b>	26,07%	<b>0,49%</b>
● Inmobiliario	<b>1,52%</b>	34,02%	<b>1,11%</b>
● Órganos extraterritoriales	<b>1%</b>	0%	<b>0%</b>
● Administración pública y defensa	<b>0,87%</b>	35,59%	<b>1,53%</b>
● Servicio doméstico	<b>0,82%</b>	11,46%	<b>1,64%</b>
● Educación	<b>0,58%</b>	20,75%	<b>0,55%</b>
● Financiero	<b>0,50%</b>	19,30%	<b>0%</b>
● País	<b>2,09%</b>	60,08%	<b>1,96%</b>

Fuente: Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) Gráfico: LR-GR

## Anexo 3

### Encuesta de Agosto de la Coleta

**CATRA**  
José Augusto De La Coleta, 2008. Cincel Ltda.

Ciudad:		Fecha:	
Nombre:		N. de Cédula :	
Edad :	Sexo:	Escolaridad:	
Empresa:			
Area:		Cargo:	

#### INSTRUCCIONES

1. Familiarícese, con la siguiente escala de seis (6) puntos. Esto es, asegúrese de saber el significado de cada número.

1.	Completamente en desacuerdo	4.	Ligeramente de acuerdo
2.	Moderadamente en desacuerdo	5.	Moderadamente de acuerdo
3.	Ligeramente en desacuerdo	6.	Completamente de acuerdo

2. Para contestar, marque con una X (equis) en alguna de las casillas vacías que aparece al lado derecho del ítem que está respondiendo según sea su criterio.

3. A continuación aparecen treinta (30) afirmaciones. Por favor contéstelas todas.

N.		1	2	3	4	5	6
1.	Siempre atiendo las recomendaciones sobre seguridad dadas por compañeros de más experiencia.						
2.	Es muy aburrido tener que retrasar el trabajo solamente por el cumplimiento de las reglas de seguridad.						
3.	Antes de utilizar un equipo nuevo, deben pedirse instrucciones al jefe.						
4.	Yo ya pedí a todos los Santos para que me protejan de los accidentes.						
5.	Hacer un trabajo de modo distinto al establecido por el jefe, arriesga la seguridad del trabajador y la de los compañeros.						
6.	Es vergonzoso verificar que existen Empresas que no atienden la seguridad de sus trabajadores.						
7.	Nada justifica la falta de preocupación de los trabajadores por la seguridad en el trabajo.						
8.	Aunque el trabajo sea poco peligroso, yo siempre utilizo equipos de protección.						
9.	Yo me sentiría mal si tuviese que realizar mi trabajo siguiendo rigurosamente las normas de seguridad.						
10.	Un trabajador nuevo tiene más probabilidad de sufrir accidentes de trabajo que un trabajador experimentado.						
11.	Siempre que puedo explico a un compañero como se debe trabajar con seguridad.						
12.	Es bonito cuando alguien consigue combinar seguridad y el trabajo productivo al mismo tiempo.						
13.	La Empresa no necesita preocuparse por la seguridad en el trabajo porque eso es un problema de los trabajadores.						

N.		1	2	3	4	5	6
14.	Yo me siento contento cuando recibo un nuevo equipo de protección.						
15.	Si uno conoce bien su trabajo y tiene experiencia, no debe preocuparse mucho por la seguridad.						
16.	En general no utilizo los equipos de protección porque ellos entorpecen el trabajo.						
17.	Me preocupo cuando alguien en mi trabajo no sigue las normas de seguridad.						
18.	En general estoy dispuesto a prestar auxilio a un compañero que se accidenta en el trabajo.						
19.	La prisa o el afán es enemigo de la protección.						
20.	Me preocupo cada vez que un compañero se accidenta en el trabajo.						
21.	Cuando sufrimos una pequeña herida no debemos interrumpir nuestra tarea para no perjudicar el trabajo que se está realizando.						
22.	Si las personas se preocupasen por los riesgos de accidentes que pueden sufrir, no harían nada.						
23.	Yo me siento muy incómodo cuando utilizo los equipos de protección.						
24.	El trabajo que se está haciendo es más importante que la seguridad.						
25.	Antes de hacer cualquier trabajo procuro verificar el estado de los equipos y elementos que voy a utilizar.						
26.	Me tranquiliza cuando veo a mis compañeros trabajando con los equipos de protección personal.						
27.	Generalmente no acostumbro tener mayores cuidados al caminar en sitios peligrosos que conozco bien.						
28.	Las tareas poco peligrosas no exigen mayores cuidados con la seguridad.						
29.	Generalmente acepto con tranquilidad las recomendaciones del jefe sobre seguridad en el trabajo.						
30.	Generalmente procuro respetar las indicaciones de los avisos para evitar accidentes.						

Gracias por su colaboración.

ATRAT  
José Augusto De La Coleta, 2008. Cíncel Ltda.

Nombre:	
N. Cédula:	Fecha:

**INSTRUCCIONES**

1. Familiarícese, con la siguiente escala de seis (6) puntos. Esto es, asegúrese de saber el significado de cada número.

1.	Completamente en desacuerdo	4.	Ligeramente de acuerdo
2.	Moderadamente en desacuerdo	5.	Moderadamente de acuerdo
3.	Ligeramente en desacuerdo	6.	Completamente de acuerdo

2. Para contestar, marque con una X (equis) en alguna de las casillas vacías que aparece al lado derecho del ítem que está respondiendo según sea su criterio.

3. A continuación aparecen treinta (30) afirmaciones. Por favor contéstelas todas.

N.		1	2	3	4	5	6
1.	Los trabajadores insisten en cambiar la rutina de trabajo y por eso muchas veces se accidentan.						
2.	Lo que va a pasar en la vida ya está predeterminado para cada uno.						
3.	Casi nunca la Empresa se preocupa por mejorar las condiciones de trabajo, siendo por ello responsable de la mayoría de los accidentes.						
4.	La imprudencia de los trabajadores es causa de la ocurrencia de la mayoría de los accidentes.						
5.	Los accidentes de trabajo son impredecibles.						
6.	Muchas veces las Empresas obligan a los trabajadores a producir más allá de su capacidad de trabajo, provocando así más accidentes.						
7.	Existen ciertas personas de muy mala suerte y con estas personas ocurren más accidentes.						
8.	La asignación que hace la Empresa de los trabajadores a funciones distintas a las que ellos normalmente ejecutan, aumenta la probabilidad de accidentes.						
9.	Muchas veces los trabajadores contribuyen a que ocurran accidentes, porque les gusta cambiar de empleo constantemente.						
10.	A final de cuentas, sólo Dios mismo puede evitar que ocurran accidentes.						

N.		1	2	3	4	5	6
11.	El desinterés de los trabajadores por su formación ocupacional, es la causa de muchos accidentes.						
12.	Los accidentes ocurren cuando el mantenimiento de las máquinas, equipos o elementos de trabajo es deficiente.						
13.	Cuando está por ocurrir un accidente, nada se puede hacer para evitarlo.						
14.	Los accidentes no se eliminan porque las Empresas no dan a la seguridad la importancia que merece.						
15.	El trabajador sufre accidentes porque insiste en no utilizar los equipos de protección.						
16.	Fallas mecánicas, causan la mayoría de los accidentes de trabajo.						
17.	Los accidentes ocurren por absoluto azar.						
18.	Cuando tienen problemas en su hogar, los trabajadores se accidentan con mayor frecuencia.						
19.	Cuando el diablo anda suelto ocurren más accidentes.						
20.	El sitio de trabajo inadecuado es responsable por gran parte de los accidentes laborales.						
21.	El destino o suerte de las personas decide que ellas se accidenten o no en el trabajo.						
22.	En general los accidentes ocurren porque el trabajador no presta atención suficiente a la tarea que está ejecutando.						
23.	Máquinas, equipos y elementos de trabajo defectuosos, viejas y peligrosas causan muchos accidentes de trabajo.						
24.	Los accidentes ocurren porque la mayoría de los trabajadores no se esfuerzan por hacer las tareas con seguridad.						
25.	Parece que ciertas personas están predestinadas a sufrir accidentes de trabajo.						
26.	Porque la Empresa no da elementos y equipos de protección adecuados, aumenta la incidencia de accidentes.						
27.	Muchas veces los trabajadores facilitan la ocurrencia de accidentes para aprovechar los beneficios legales.						
28.	Todos nosotros podemos tener un día de mala suerte y accidentarnos en el trabajo.						
29.	Los accidentes no disminuyen porque las Empresas no invierten lo suficiente en campañas preventivas.						
30.	Los trabajadores normalmente se accidentan por realizar tareas que no conocen bien.						

Gracias por su colaboración.

PAC-A  
Guevara Claudia, 2000

Nombre:	N. cédula :	
Empresa:	Area:	Fecha:

A continuación encontrará una serie de frases a las que usted debe responder con toda sinceridad, según la frecuencia con que se presente dicha situación en su vida.

	SIEMPRE	FRECUENTE MENTE	RARA VEZ	NUNCA
1. Siento que no me alcanza el tiempo para hacer todo lo que tengo que hacer.				
2. Olvido felicitar a otras personas por sus logros.				
3. Prefiero trabajar más solo que en grupo.				
4. Soy una persona perfeccionista.				
5. Me preocupo cuando no logro algo que me había propuesto.				
6. Me aburro fácilmente.				
7. Interrumpo a otros cuando están hablando.				
8. Me siento muy orgulloso de mis logros.				
9. Busco en mi trabajo tener una relación amistosa con mi jefe.				
10. Puedo lograr la tranquilidad cuando me quedo quieto, en una silla, dispuesto a descansar.				
11. Pienso que mi trabajo es lo más importante en mi vida.				
12. Me siento culpable por los problemas que hay en mi familia.				
13. Hago la mayoría de mis actividades, lo más rápido posible.				
14. Fácilmente me molesta que las cosas no salgan como yo quiero.				
15. Pienso que tengo todo lo que necesito a nivel personal, para hacer todo lo que se me pida.				
16. Me molesta que me acosen y apuren.				
17. Le dedico todo el tiempo necesario a mis actividades laborales.				
18. Tiendo a preocuparme al sentir algún dolor y sentirme enfermo.				
19. Me molestan eventos poco importantes.				
20. Aprovecho mi hora de almuerzo para relajarme y desconectarme del trabajo.				
21. Logro que las personas hagan lo que yo quiero.				
22. En todas las actividades que realizo, siento la necesidad de ganar y triunfar.				

	SIEMPRE	FRECUE NTE MENTE	RARA VEZ	NUNCA
23. Si estoy descansando, sin hacer nada, siento que estoy perdiendo mi tiempo.				
24. Cuando me he ausentado de mi trabajo, ha sido por causa de salud.				
25. Soy de temperamento calmado.				
26. Pienso que la mayoría de las personas no pueden hacer las cosas de manera perfecta.				
27. En el trabajo se deben tener compañeros pero no amigos.				
28. Soy una persona ambiciosa.				
29. Cuando me hablan, intento escuchar, pero realmente pienso en otra cosa.				
30. Me interesa dedicar más tiempo a actividades extra laborales.				
31. Me fijo metas generalmente muy altas a nivel laboral.				
32. Camino rápidamente.				
33. Con facilidad me golpeo con diferentes objetos.				
34. Me molesta perder el control sobre las cosas, las situaciones o las personas.				
35. Le cuento a otros acerca de mis logros y triunfos.				
36. Deseo superar a los demás, soy competitivo.				
37. Tiendo a terminar las frases de los otros, cuando están hablando.				
38. Me interesa establecer vínculos afectivos con mis compañeros de trabajo.				
39. En las reuniones tiendo a hablar rápido y fuerte.				
40. Juego mucho con los objetos que tengo en las manos.				

Gracias por su colaboración.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Daniela M.C.  
1094942272

---

Nombre: María Daniela Marin Castaño  
CC. 1094942272

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Sensibilización para el fortalecimiento de las competencias en seguridad y autocuidado en los trabajadores de Superior Energy Services/ Ingeniería y tecnología de servicios., autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

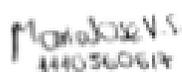
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Maria Jose V.S.  
1110560617

---

Nombre Maria Jose Valderrama  
CC. 1110560617

Página 1

