

The background features a stylized globe with a grid of latitude and longitude lines. The globe is overlaid with vertical stripes in red and blue. The text is centered within a white-bordered black box.

**Niveles de liderazgo
y su relación con los
programas de seguridad
y salud ocupacional.**

NIVELES DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.

LEVELS OF LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROGRAMS.

RESUMEN

La participación del líder en el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) es fundamental, pues es el líder el que tiene la facultad de moldear el comportamiento de sus semejantes, por tal motivo el presente estudio tiene como objetivo analizar la relación del nivel de liderazgo y su influencia en los programas de SSO. Se realizó una revisión sistemática exploratoria, sintetizando investigaciones sobre el tema descrito a través de una búsqueda en bases de datos científicas, el estudio se direccionó bajo las perspectivas de Seguridad y Salud Ocupacional enfoque sistemático, Compromiso y Liderazgo y Roles para la SSO en todos los niveles organizacionales. De acuerdo con los resultados de este estudio varios autores concuerdan que el involucramiento de la dirección, así como el compromiso organizacional puede generar resultados eficientes en los sistemas y programas orientados a la prevención de riesgos laborales, si el líder impulsa las conductas positivas y corrige las acciones subestándares, se fortalece la cultura de SSO. Se resalta la importancia de que las organizaciones promuevan los sistemas de gestión teniendo como base el desarrollo del talento humano, así mismo establecer inicialmente los roles y responsabilidades para la prevención de riesgos laborales.

PALABRAS CLAVE: Comportamiento; compromiso; liderazgo; riesgos laborales; seguridad y salud ocupacional.

Copyright © Revista San Gregorio 2019. ISSN 1390-7247; eISSN: 2528-7907 ©

ABSTRACT

The participation of the leader in the development of Occupational Health and Safety (OHS) programs is fundamental, since it is the leader who has the ability to shape the behavior of their peers, for this reason the present study aims to analyze the relationship of leadership level and its influence on SSO programs. An exploratory systematic review was carried out, synthesizing research on the subject described through a search in scientific databases, the study was addressed under the perspectives of Occupational Safety and Salud systematic approach, Engagement and Leadership and Roles for SSO in all organizational levels. According to the results of this study, several authors agree that the involvement of the management, as well as the Organizational Engagement can generate efficient results in the systems and programs oriented to the prevention of occupational risks, if the leader promotes positive behaviors and corrects the substandard actions, the Occupational Health and Safety culture is strengthened. The importance of organizations promoting management systems based on the development of human talent is highlighted, as well as the initial establishment of roles and responsibilities for the prevention of occupational risks.

KEY WORDS: Behavior, engagement; leadership; occupational risks; safety and health.

Copyright © Revista San Gregorio 2019. ISSN 1390-7247; eISSN: 2528-7907 ©



MARÍA JOSÉ MACÍAS CEVALLOS



Graduada de Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional "Segunda Cohorte" de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí, Ecuador.



maria_p_p@hotmail.com

ARTÍCULO RECIBIDO: 19 DE MARZO DE 2019

ARTÍCULO ACEPTADO PARA PUBLICACIÓN: 20 DE MARZO DE 2019

ARTÍCULO PUBLICADO: 31 DE MARZO DE 2019

INTRODUCCIÓN

El involucramiento de los trabajadores en los programas de prevención de riesgos laborales ha tenido un creciente desarrollo en las organizaciones, y es que en décadas pasadas las actividades de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) se generaban de manera reactiva, en muchas ocasiones corrigiendo situaciones productoras de accidentes y enfermedades laborales.

Como lo indican Martínez (2015) y Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández (2008) en los últimos tiempos las empresas han acogido modelos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de disminuir los niveles de accidentabilidad y las enfermedades producto del desarrollo de las labores y es que según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2002) un total de dos millones de trabajadores mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo.

Según Montero (1999) la aplicación de sistemas basadas en técnicas conductuales puede lograr disminuir la accidentabilidad y mejorar la cultura de prevención, Martínez y Cremades (2012, pág. 181) afirmaron que “la excelencia de la seguridad requiere de un cambio de cultura importante, que permita una participación activa de los trabajadores o empleados de una organización, así como un alto compromiso de la alta gerencia”.

Las organizaciones que asume el reto de poner en práctica el nuevo modelo de Gestión de Seguridad basado en comportamientos es aquella que conserva una cultura de prevención fortalecida en la alta gerencia y mandos medios, mientras que sus niveles jerárquicos poseen una cultura en seguridad en desarrollo como lo describe Martínez (2011).

El rol de los líderes de proceso forman la parte fundamental en la implementación de

los programas de seguridad, así como fortalecer y mantener la cultura en la organización, como lo indica Martínez y Cremades (2012, pág. 184) “Su gestión lidera el proceso ofreciendo al trabajador la asesoría necesaria para desarrollar los hábitos que sustentan los sistemas y procedimientos seguros”.

Como lo expone Bhal y Ansari (2007) el líder es el nexo entre el empleado y la organización, es una pieza fundamental para la evaluación del desempeño, así como para la designación de responsabilidades y la asignación de recursos para el desarrollo de todos los programas; siendo esto el foco de atención como lo aborda De la Rosa y Carmona (2010) los líderes deben estar conscientes que el clima que logren crear en su equipo de trabajo va a influir en las actitudes desarrolladas por los mismos.

La alta dirección, mandos medios y supervisores deben exponer prácticas seguras de trabajo de manera que reflejen el compromiso en materia de prevención de riesgos, así como la toma de decisiones enfocadas de manera prioritaria en la seguridad y bienestar de sus trabajadores. En tal sentido, la presente investigación pretende analizar el grado de influencia de los líderes de la organización en el desarrollo de los programas de prevención de riesgos laborales, de igual manera se desea estudiar el involucramiento en todos los niveles jerárquicos y trabajadores en la ejecución de las actividades de Seguridad y Salud Ocupacional.

METODOLOGÍA

La presente investigación se efectuó mediante una revisión sistemática exploratoria abordando el protocolo presentado por Manchado, Tamañes, López, Mohedano, D'Agostino y Veiga (2009) se seleccionaron fuentes primarias que contaran con los elementos de las directrices relativas a la seguridad y salud ocupacional así como los niveles jerárquicos y su relación con los programas de prevención de riesgos, las fuentes de información se realizaron bajo una revisión en base de datos como Scielo, Redalyc, ResearchGate entre otros, usando las palabras clave. Se utilizó otras fuentes de información de organismos reconocidos como la OIT, y búsquedas en plataformas informáticas de contenido y literatura científico-académica como Google Académico.

En la búsqueda preliminar realizada en Google Académico, mediante las palabras clave: Liderazgo, Riesgos laborales, Seguridad y Salud Ocupacional, Comportamiento, Engagement; emergieron 1720 artículos, se inició con la extracción de aquellos estudios relacionados con la presente investigación, mediante el título y resumen, se obtuvo un total de 450 artículos como un inventario inicial.

Se establecieron estrategias de búsquedas iniciales para la exploración, considerando artículos que describieran datos originales sobre los elementos de relevancia para la revisión, se aplicaron criterios de inclusión como documentos en lengua inglesa y castellano y se excluyeron los documentos que no respondieron a estas estrategias, se procedió a priorizar las investigaciones relacionadas con la presente investigación. Luego de obtener un primer listado de artículos, se procedió a realizar una revisión secundaria de las características más relevantes mediante un análisis de contenido como lo establece Hernández, Fernández y Baptistas (1998) y se priorizo según lo indicado por López (2009) aquellas investigaciones que trataban sobre las ecuaciones como variables de interés.

- Seguridad y Salud Ocupacional Enfoque Sistemático
- Compromiso y Liderazgo
- Roles para la SSO en todos los niveles organizacionales

Se realizó una selección secundaria a partir de la revisión de los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron los estudios que cumplieran con estos requisitos, en este proceso surgieron 30 artículos, con los cuales se realizó una valoración según el grado de interés.

Las investigaciones priorizadas han sido publicadas en bases de datos científicas reconocidos, el 20% de los estudios se obtuvieron de la base de datos Redalyc, el 17% en Scielo, 13% correspondiente a Dialnet y Researchgate respectivamente, 10% revista ISCII, entre el 7% y 3% revistas como Revistadyo, Core, Medigraphic, Conicyt, Cujae; como se muestra en la figura de proporcionalidad de base de datos:

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Los datos se tabularon en una matriz se priorizó las reseñas de relevancia como: título, autor, país, objetivo, relación con las variables de la presente revisión y conclusiones. De acuerdo al análisis de datos el 37% de los estudios seleccionados provienen de Colombia, el 27% de España, 10% México y Cuba (cada uno), 7 % Venezuela, 3% Argentina, Chile y EEUU (cada uno), de acuerdo con esta tabulación 11 investigaciones emergieron de Colombia.

De la validación de los datos, varios autores concuerdan sobre la importancia del liderazgo en los sistemas de gestión y la eficacia de los mismos mediante un enfoque conductual.

Tabla No. 1 Enfoque conductual análisis de varios autores. (Ver Anexos)

Del análisis bibliométrico se pudo determinar la proporcionalidad de los artículos seleccionados en relación con las variables de estudios, se obtuvo como resultante que el 50% de las investigaciones están enfocadas en Compromiso y Liderazgo, el 33% en Seguridad y Salud Ocupacional de Enfoque Sistemático y el 17% tratan sobre los Roles para la Seguridad y Salud Ocupacional en todos los niveles de la organización. Con la estratificación de las investigaciones se pudo determinar la sinergia entre los autores.

Se hallaron datos cualitativos relevantes relacionados con las variables del presente estudio, respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional Enfoque Sistemático, como lo indican Molano y Arévalo (2013); Díaz et al. (2008); Moreno y Godoy (2012); Ramos, Fumanal y Villarmín (2013); Dov y Gil (2004); Polo, Palacio, De Castro, Mebarak y Velilla (2013) las empresas en la actualidad optan por programas de seguridad más eficientes, considerando la participación directa del talento humano, así como el compromiso y el involucramiento de la dirección.

Referente a la variable Compromiso y Liderazgo, Díaz et al. (2008); Castro y Lupano (2005); Medina (2007); Peiró y Rodríguez (2008); Botía (2010); Fernández et al. (2005) concuerdan que los sistemas de seguridad reflejan resultados positivos, cuando el empoderamiento de la prevención de riesgos forma parte holística en la organización, de esta manera Peiró (2004); Aguilera, Pérez,

Pozos y Acosta (2012); Arias (2001); Betanzos y Paz (2011) y Montero (1999) complementan que para iniciar con el involucramiento en los mandos medios, es necesario establecer roles para la Seguridad y Salud Ocupacional.

Por muchas décadas la eficacia del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional ha radicado en el control de los accidentes, o en indicadores derivados del mismo, como la tasa de riesgo, índice de frecuencia y gravedad; pero todos aquellos son índices reactivos. En el Ecuador para evaluar la Prevención de Riesgos del Trabajo, el empleador o el asegurado debe remitir anualmente esta información al Seguro General de Riesgos según la Resolución No. C.D. 513. Como lo manifiesta Montero (1999) medir solamente el resultado del proceso es una limitante ya que se autocondena a todo el control realizado, evaluando solo el final de todo un proceso, bajo este contexto Fernández et al. (2005) declaran que para reducir los accidentes es necesario la creación y desarrollo de la cultura preventivistas.

Para Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) y Puyal (2001) la cultura organizacional comprende el patrón general de conductas las cuales son determinantes en la prevención de riesgos laborales, Fernández et al. (2005) refieren que las empresas están mostrando mayor interés sobre este concepto. Para la generación de la cultura Dedobbeleer y Béland (1998) establece dos indicadores: el compromiso de la dirección con la seguridad y salud de la empresa y la implicación o participación de los trabajadores en materia de prevención. Existen algunas estrategias para desarrollar el compromiso de la dirección, para Montero (1999) se pueden ejecutar las siguientes etapas:

- Identificar las prácticas claves para la seguridad.
- Determinar un nivel de referencia.
- Motivar el cambio.
- Medir las conductas, retroalimentar y reforzar.
- Mantener.

La dirección ejecuta estas etapas bajo el apoyo de los mandos medios y supervisores,

quienes, serán los veedores y el nexo primario entre trabajadores y la dirección, Fernández et al. (2005) afirman que una organización posee esta cultura cuando existe un fuerte compromiso e implicación personal de la dirección de la empresa, la cual promueve el liderazgo proactivo.

De la revisión sistemática se revelan los criterios de diversos autores referente a las variables de estudio.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOQUE SISTEMÁTICO

Desde hace muchos años las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales se han basado en procesos sistemáticos, ordenados y lógicos, enfocados a la mejora continua bajo los principios del PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), estos elementos han permitido que los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional cumplan con los indicadores administrativos, pero esto no ha resultado suficiente ya que su mera aplicación no garantiza que se transformen las condiciones de trabajo según Molano y Arévalo (2013). Como lo aborda Díaz et al. (2008, pág. 425) “Los modelos de gestión tradicionales han estado limitados por su carácter reactivo y temporal, por tanto, aún requieren una mayor clarificación de cara al desarrollo de programas eficaces de intervención en la prevención de riesgos laborales”.

Según Moreno y Godoy (2012) las organizaciones deben implementar sistemas integradores con la gerencia, de manera que fortalezcan las gestiones para prevenir los riesgos laborales y establecer objetivos conjuntos.

Varios autores concluyen que los sistemas de gestión basados en comportamiento logran un mayor grado de involucramiento, puesto que su enfoque está orientado en las conductas de los trabajadores, supervisores, jefes y alta dirección. La implementación de estos sistemas de gestión pueden lograr decrecimiento en los índices de accidentabilidad, según Martínez (2011) en un investigación realizada en Reino Unido se redujo en un 21% la tasa de accidentabilidad, el 74% de estos casos asociados directamente a los comportamientos, así mismo en empresas ubicadas en los países de Cuba y Colombia se logró disminuir entre el 60 y el 95% de sucesos por año, considerando como base para la implementación del sistema dos años calendario. Una herra-

mienta que recomienda Ramos et al. (2013) para conseguir índices excelentes en materia de prevención de riesgos laborales, son las Revisiones de Conducta basadas en la Seguridad, se excluye las observaciones pasivas como lo menciona Dov y Gil (2004), es decir que se debe evitar la subjetividad, para Martínez (2015), un modelo para que garantice la eficacia de las observaciones, debe establecer pautas conductuales a manera de una lista de comprobación, para llevar a cabo este método es necesario realizar un levantamiento inicial de los comportamientos seguros, el entrenamiento al personal y la retroalimentación.

Para Díaz et al. (2008) estos sistemas de seguridad basados en comportamientos proporcionan un feedback a los trabajadores, esto se considera como un refuerzo positivo, ya que puede incrementar las conductas apropiadas y corregir aquellas que están fuera del estándar, el éxito de estos programas es el involucramiento de los trabajadores a todo nivel de jerarquía.

COMPROMISO Y LIDERAZGO

Para Arenas y Andrade (2013) el compromiso y liderazgo relacionado con la palabra Engagement según su definición en inglés se conceptualiza como un estado positivo de compromiso, de satisfacción, dedicación y absorción, que permite a los empleados experimentar una sensación de conexión y de realización efectiva con sus actividades en el trabajo. Existen varios programas de prevención de riesgos, que involucran el Engagement, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para una buena gestión se requiere de la aplicación de tres principios: Liderazgo eficaz y sólido, participación y compromiso de los trabajadores, evaluación y revisión continua.

Gráfico N°1. (Ver Anexos)

Estos tres principios relacionan el Engagement en todos los niveles, el liderazgo eficaz y sólido está directamente involucrado con los niveles superiores de jerarquía: alta dirección, gerentes, jefes y supervisores. La participación y compromiso están enfocadas a nivel de todos los trabajadores, por último, la evaluación y revisión está orientado a la mejora continua de todo el sistema. A manera de en-

fatizar la implementación de estos principios, se esparcen los criterios de varios autores.

El liderazgo eficaz y sólido inicia desde la alta dirección, estableciendo la Seguridad y Salud en el trabajo como una estrategia y valor organizacional, luego de esto es importante definir el contexto. Una formulación muy sugerente es la de Parker, Wall y Cordery (2001) la cual propone una teoría de tres niveles de análisis del diseño de trabajo y su contexto: Nivel individual, Nivel grupal y Nivel organizacional.

Una vez establecido el contexto, la Alta Dirección debe comunicar a todos los trabajadores sobre el nuevo enfoque, puesto que el cambio tiene más probabilidades de éxito, cuando se informa con prelación a las personas involucradas ya que se toma en consideración sus aportes y comentarios, preparándolos mediante la formación acertada, facilitando la adaptación a estos cambios, según lo establece Peiró (2004).

Es fundamental que la Alta Dirección impulse la formación a todos los niveles sobre la Seguridad y Salud en el trabajo, de manera de ir estableciendo buenas prácticas o hábitos en todo su equipo. Aguilera et al. (2012) indican que la formación del personal puede mejorar las prácticas profesionales y condicionar positivamente las percepciones e interpretaciones, de esta manera los líderes de una organización desempeñan un papel activo en la formación y como manifiesta Cuadra y Veloso (2010) puede reforzar el clima y la cultura organizacional. Como lo expresa Calderón, Serna y Zuluaga (2013) muchas veces los directivos son excelentes profesionales con altas competencias técnicas, pero sin fundamentación en la relación con los colaboradores.

Generar el compromiso en los trabajadores es quizás la parte más compleja en temas de Seguridad, según Galicia (2001) y Betanzos y Paz (2011) uno de los factores que pueden tener importancia capital para propiciar el compromiso de los miembros de la organización es el apoyo organizacional percibido.

De manera inicial la Alta Dirección, así como los mandos medios deben demostrar su grado de compromiso y liderazgo en el trabajo con respecto a la seguridad.

Es necesario la evaluación constante de las buenas prácticas aplicadas en todos los niveles organizacionales, y retroalimentar sobre el estado en el que se encuentran el Sistema de Gestión de Seguridad, Montero (1999) recomienda la retroalimentación gráfica, ya que es una manera práctica de comparar los avances colectivos.

John Calvin Maxwell cito en una de sus frases reconocidas “Un líder es aquel que conoce el camino, anda en el camino y muestra el camino”. Bajo este contexto el rol de los líderes de la organización es fundamental para el desarrollo de los programas de prevención, de este modo, el líder modula la forma en que los individuos perciben la organización y así, en la percepción del clima y de los aspectos psicosociales de la misma Díaz et al. (2008). Como lo expresa Polo et al. (2013) “Anteriormente el ser humano era visto como un sujeto pasivo que solo reaccionaba a estímulos, pero en las situaciones de riesgo o de emergencia, la conducta puede ser consecuencia de un acto reflejo”. Bajo estas perspectivas el líder puede influir de manera positiva o negativa en la conducta de los trabajadores, es decir que si el Líder identifica que hay un riesgo y reconoce que en primer lugar se encuentra su seguridad, la de su grupo de trabajo y organización, esa persona sabrá actuar de manera oportuna y eficaz; como efecto transmisor positivo para el personal que le rodea, caso contrario si hace caso omiso al suceso los trabajadores percibirán que es una situación normal.

Según Contreras et al. (2010) el liderazgo adquiere un papel preponderante en la (RSE Responsabilidad Social Empresarial), pues de los líderes dependerá en gran medida que se diseñen e implementen prácticas socialmente responsables al interior de las organizaciones y que éstas se reflejen en logros externos. Para ello, se requieren líderes que se constituyan en verdaderos generadores de cambio y transformación social positiva, a través de la materialización del bienestar laboral y la consecuente potenciación del capital social que sustenta a las organizaciones según Contreras et al. (2009).

El compromiso mostrado por la Dirección fortalece el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, esta hipótesis es validada por Fernández et al. (2005) “el compromiso mostrado por la dirección de la empresa, a través de sus actitudes y com-

portamientos, condiciona de forma positiva la implicación y participación activa de los trabajadores en las actividades relacionadas con su seguridad y salud laboral”, estudio realizado con una muestra de 455 empresas de las cuales el 60% corresponde a empresas industriales, el 20.2% servicios y 19.8% construcción.

Roles para la SSO en todos los niveles organizacionales.

Las empresas deben generar según Fernández et al. (2005) un fuerte compromiso en sus mandos medios de manera que lideren de forma activa y sean fuente de transmisión de las estrategias de la empresa. Si las actividades de prevención de riesgos laborales no empiezan como parte del rol y funciones de los mandos medios y alta dirección, el cambio cultural y la implementación del sistema son escasas como lo manifiesta Castilla (2012).

Para el análisis de este elemento algunos autores describen las características y roles que deben tener y cumplir los líderes en las organizaciones:

Tabla N°2. (Ver Anexos)

Es fundamental que los líderes en la organización conozcan desde el inicio de su incorporación a la empresa, sobre sus responsabilidades con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional con una orientación holística.

Contreras et, al (2010) refiere que varias investigaciones concuerdan que la implicación directa de los mandos medios favorece o no, la satisfacción y el bienestar percibido de los trabajadores y organización, como lo relata Fernández et al. (2005) los trabajadores tienden a imitar las actitudes de la dirección, por lo que si el compromiso de la dirección hacia la seguridad laboral no es evidente, su comportamiento no será seguro.

Martínez (2011) mediante un estudio realizado a cuatro empresas en el Valle del Cauca Colombia, empresas dedicadas a las actividades de elaboración de mueble, industrias gráficas, y de elaboración de productos de aseo, pudo determinar que más del setenta y cinco por ciento de los mandos medios cuya responsabilidad es directamente proporcional a la supervisión y control de sus colaboradores, poseen una percepción decreciente del alcan-

ce de sus responsabilidades en cuanto a la prevención de los riesgos laborales, en esta investigación se analizaron cuatro dimensiones de los mandos medios:

- Comprensión sobre la causalidad de los accidentes.
- Comprensión de las funciones a cumplir, responsabilidad y actuación del supervisor en caso de accidentes.
- Forma de participación en las actividades de prevención.
- Motivación.
- Funciones que cumple un supervisor respecto al proceso de capacitación y responsabilidades que más se ajustan al desempeño eficaz de su cargo

Así mismo Martínez y Cremades (2012) en su estudio descriptivos y correlaciona demostró que el grupo experimental presentó una tendencia decreciente de la accidentabilidad, fundamentalmente, en el último semestre del periodo de estudio, la investigación realizada exigió modificar el estado de las extensiones de la cultura y liderazgo en seguridad, con un análisis de su impacto en la efectividad de los sistemas de gestión de la Seguridad Basada en los Comportamientos, en este estudio se estimuló la participación de los mandos medios en un 95 % de ejecución de las observaciones de seguridad, logrando un mejoramiento de la efectividad del 10 % y de un 36 % de su eficiencia en todo el proceso.

CONCLUSIONES

Luego del análisis de varios estudios de interés, a modo de conclusión se puede referir que el factor humano (Conducta) es un elemento esencial, no solo para los programas de prevención de riesgos, sino para el éxito de todas las estrategias y cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los Sistemas de Gestión basados en comportamientos son una herramienta positiva para impulsar las buenas conductas referentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo para disminuir los accidentes de trabajo generados a causa de acciones sub estándar; pero estos sistemas de gestión, así como todos los programas organizacionales deben

iniciar desde el involucramiento de la alta dirección con efecto cascada a los demás niveles jerárquicos, de manera que cada individuo en la organización se empodere de su rol para la prevención de riesgos laborales.

El liderazgo para el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud Ocupacional es una pieza clave, y el grado de Engagement que presenten los mandos medios, así como la alta gerencia, será la tea que alumbrará y guiará el accionar de sus miembros. Como se evidencia en algunos estudios de carácter exploratorio el aporte del líder para el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud Ocupacional es trascendental e insustituible, puesto que es decisiva en los comportamientos de sus colaboradores.

Resulta la necesidad de trabajos a futuros de carácter correlacional, que demuestren el impacto de la intervención del líder en los programas de seguridad y salud ocupacional.

La retroalimentación a los trabajadores sobre los programas de seguridad, así como la comunicación de los accidentes, forma parte importante del rol de los supervisores, puesto que compartir con los colaboradores este tipo de información permite evitar la recurrencia de accidentes, así como fortalecer la toma de conciencia en los riesgos que pueden existir en las actividades y la manera correcta de ejecutar cada tarea. ■

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera Velasco, M. d., Pérez Solís, J. d., Pozos Radillo, B. E., & Acosta Fernández, M. (2012). Significados culturales del concepto de salud en el trabajo en profesionales en formación. *Medicina y seguridad del trabajo*, 58(228), 224-236.
- Arenas Ortíz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología, 16, 43-56.
- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. *Revista de Contaduría y Administración*, 200.
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. *Revisión bibliográfica. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 19, 35-41.
- Bhal, K. T., & Ansari, M. A. (2007). Leader-member exchange-subordinate outcomes relationship: Role of voice and justice. *Leadership & Organization Development Journal*, 28, 20-35.
- Botía, A. B. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revisión de la investigación y propuesta*, 3, 79-106.
- Calderón Hernández, G., Serna Gómez, H. M., & Zuluaga Soto, J. (2013). Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones. *Diversitas*, 409-423.
- Castilla Ramo, O. (2012). Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico. *Universitas Psychologica*, 11, 311-321.
- Castro Solano, A., & Lupano Perugini, M. L. (2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. *Boletín de Psicología*, 89-109.
- Contrera, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A. F., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo; clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología, 12, 13-26.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 18, 7-17.
- Cuadra Peralta, A. A., & Veloso Besio, C. B. (2010). Grado de Supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 18, 15-25.
- De la Rosa Navarro, M. D., & Carmona Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 26, 112-133.
- Dedobbeleer, N., & Béland, F. (1998). s risk perception one of the dimensions of safety climate. *Occupational injury: Risk prevention and intervention*, 79-81.
- Díaz Cabrera, D., Isla Díaz, R., Rolo González, O., Villegas Velásquez, Y., Ramos, S., & Henández Fernaud, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Papeles del psicólogo*, 83-91.
- Dov, Z., & Gil, L. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of applied psychology*, 89, 322-333.
- Fernández Muñoz, B., Montes Peón, J. M., & Vázquez Ordás, C. J. (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*, 21, 207-234.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). México: Mcgraw-hill.
- López Noguero, F. (2009). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 167-179.
- López Noguero, F. (2009). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 167-179.
- Manchado Garabito, R., Tames Gómez, S., López González, M., Mohedano Macías, L., D'Agostino, M., & Veiga de Cabo, J. (2009). Revisiones Sistemáticas Exploratorias. *Medicina y seguridad del trabajo*, 12-19.
- Manchado Garabito, R., Tames Gómez, S., López González, M., Mohedano Macías, L., D'Agostino, M., & Veiga de Cabo, J. (2009). Revisiones Sistemáticas Exploratorias. *Medicina y seguridad del trabajo*, 12-19.
- Martínez Oropesa, C. (2011). El Proceso de Gestión de la Seguridad Basada en los Comportamientos, El nuevo rol de los Supervisores. *Globalización, Competitividad y Gobernabilidad de Georgetown/Universia*, 5(2).
- Martínez Oropesa, C. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos:¿ un proceso que funciona? *Medicina y Seguridad del trabajo*, 61, 424-435.
- Martínez Oropesa, C., & Cremades, L. V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20, 179-192.
- Medina Bravo, P. (2007). El líder y su competencia en la contención de la ansiedad grupal. *Intangible Capital*, 3, 168-175.
- Merino-Trujillo, A. (2011). Como escribir documentos científicos (Parte 3). Artículo de revisión. *Salud en Tabasco*, 17(1-2), 36-40.
- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *nnovar Journal Revista de Ciencias Administra*, 23, 21-31.
- Montero Martínez, R. (1999). Gestión de la seguridad basada en las conductas. *Dirección y Organización*, 86-93.
- Monteror Martínez, R. (2011). Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y procesos basados en el comportamiento: Aspectos claves para una implementación y gestión exitosa. *Ingeniería Industrial*, 32, 12-18.
- Moreno Briceño, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 7, 38-56.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002, mayo 24). Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated

model of work design. *Journal of occupational and organizational psychology*, 74, 413-440.

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3, 179-186.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29, 68-82.

Polo Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29, 561-575.

Puyal Español, E. (2001). La conducta humana frente a los riesgos laborales: Determinantes individuales y grupales. Universidad de Zaragoza: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, 12, 157-184.

Ramos, T., Fumanal, A., & Villarmín, D. (2013). Revisiones de seguridad basadas en la conducta. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 29, 11-15.

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalla, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 20, 67-75.



ANEXOS

País	N° de artículos	%
España	13	43,33
México	3	10,00
Italia-Ecuador	3	10,00
Perú	2	6,66
Italia	2	6,66
Estados Unidos	1	3,33
Reino Unido	1	3,33
Gran Bretaña	1	3,33
Colombia	1	3,33
Chile	1	3,33
Brasil	1	3,33
Ecuador	1	3,33
TOTAL	30	100,00

Tabla N°1. Ubicación geográfica de los artículos analizados.
Fuente: Datos obtenidos en la revisión sistemática exploratoria.
Elaboración propia

Variables	Artículos que no contienen la variable	N° de artículos
Exposición a asbestos con la salud pulmonar	(Peña & Armijos E, 2017) y (Harari, 2009)	28 estudios (90%)
Personas expuestas ocupacionalmente en la construcción	(Accinelli R & López L, 2016); (Barber C, Wiggans R, Young, & Fishwick, 2015); (Barrera, Chavarría, & Morales, 2010); (Luis G, Hernández C, Rubio C, Frías I, Gutiérrez A, & Hardisson A, 2009); (Marsili, 2009); (Martínez, Monsó, & Quero, 2004); (Prieto M, y otros, 2011); (Robledo, 2013); (Takahashi, Landrigan P, & Ramazzini, 2016) y (Tomatis, 1978).	19 artículos (63,33%)

Tabla N°2. Clasificación de artículos analizados por medio de las variables de estudios.
Fuente: Datos obtenidos en la revisión sistemática exploratoria.
Elaboración propia

Metodología	Autores	Nº
Revisión de Literatura	(Comba, 2009); (Gómez M & Kogevinas, 1996); (Martínez, Monsó, & Quero, 2004); (Ossa Giraldo A, Gómez Gallego , & Espinal Correa, 2014); (Pardo & Manuel, 2014); (Takahashi, Landrigan P, & Ramazzini, 2016); (De Castro , 2008); (Accinelli R & López L, 2016); (Luis, y otros, 2009); (Abú-Shams & Pascal, 2005); (Solís Carcaño, 2006) y (Sánchez-Aguilar, Pérez-Manriquez , González Díaz, & Peón-Escalante, 2017)	12
Estudio de Cohorte	(García M, Berdonés M, & Rodríguez C, 2005); (Barrera, Chavarría, & Morales, 2010); (Mazurek J, Syamlal, Wood J, Hendricks S, & Weston, 2017); (Barber C, Wiggans R, Young, & Fishwick, 2015); (García Gómez , Menéndez-Navarro, & Castañeda López, 2012) y (Frost, 2013).	6
Estudios Descriptivos	(Peña & Armijos E, 2017); (Marsili, 2009); (Mateo, Pérez-Carramiñana, & Chinchón, 2013); (Salinas & Del Solar J, 2015) y (Gea-Izquierdo, 2016).	5
Estudios de Casos	(García Gómez, y otros, 2006) y (Marinaccio, y otros, 2012); (Roela J, Santibañezb, Quintanillaa, & Rondac, 2004); (Aguilar! Madrid, y otros, 2010)	4
Investigación Cualitativa	(Consejo Consultivo Laboral Andino, 2007); (Prieto M, y otros, 2011) y (Harari, 2009)	3

Tabla N°3. Metodología utilizada en artículos analizados.
Fuente: Datos obtenidos en la revisión sistemática exploratoria.
Elaboración propia