

Análisis del estilo de liderazgo de capacitadores en riesgo laboral en una consultora especializada

Michael Gabriel Zamora Ochoa

Asesor

Edward Yesid Torres Nova

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuelas de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Administración de Empresas

2024

Resumen

El proyecto se enfoca en analizar el estilo de liderazgo de los capacitadores en riesgo laboral en la consultora especializada en Colombia, con el objetivo de comprender su impacto en la efectividad de la capacitación y la construcción de una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Se reconoce la importancia del liderazgo en la prevención de riesgos laborales y a su vez que hay una brecha en el conocimiento acerca de la manera en que los diferentes estilos de liderazgo influyen en dicha área específica. Por medio de entrevistas, encuestas y revisión bibliográfica de la temática, se analizarán los efectos de los estilos de liderazgo en la percepción de los trabajadores hacia la seguridad laboral y su comportamiento en el trabajo. Los resultados del estudio generarán conocimiento en la materia y permitirán el planteamiento de recomendaciones prácticas para mejorar la efectividad de la capacitación y fortalecer la cultura de seguridad en las organizaciones.

Palabras clave: Seguridad, salud, trabajo, capacitadores

Abstract

The project focuses on analyzing the leadership style of occupational risk trainers in the specialized consulting firm in Colombia, with the objective of understanding its impact on the effectiveness of training and the construction of a safety culture in the workplace. The importance of leadership in the prevention of occupational risks is recognized and at the same time there is a gap in knowledge about the way in which different leadership styles influence this specific area. Through interviews, surveys and a bibliographic review of the subject, the effects of leadership styles on workers' perception of job security and their behavior at work will be analyzed. The results of the study will generate knowledge on the subject and will allow the formulation of practical recommendations to improve the effectiveness of training and strengthen the safety culture in organizations.

Keywords: Safety, health, work, trainers

Tabla de contenido

| | |
|---------------------------------|----|
| Introducción | 7 |
| Planteamiento del Problema..... | 10 |
| Justificación | 14 |
| Objetivos..... | 20 |
| Marco Conceptual y Teórico..... | 21 |
| Historia del Liderazgo..... | 27 |
| Teorías del Liderazgo..... | 29 |
| Metodología | 37 |
| Conclusiones..... | 46 |
| Referencias..... | 47 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Modelo rango total de liderazgo.....</i> | 36 |
| Figura 2 <i>Cuál es la principal característica para ser un líder capacitador... ..</i> | 44 |
| Figura 3 <i>Categoría de liderazgo al que pertenece los líderes entrevistados.....</i> | 45 |

Lista de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Beneficios</i> | 19 |
| Tabla 2 <i>Preguntas y Análisis</i> | 42 |

Introducción

En el entorno laboral actual, aspectos tales como la seguridad y el bienestar de los trabajadores son factores imprescindibles para la construcción del éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa. En Colombia, la fuerza laboral y el talento humano son los pilares fundamentales para el desarrollo económico y social de la gestión. En dicho contexto, la gestión adecuada de los riesgos laborales se convierte en una prioridad que debe ser analizada y cubierta ineludiblemente por las organizaciones (Contreras y Lesmez, 2021).

La seguridad y salud en el trabajo son factores fundamentales que permiten garantizar el bienestar y la protección de los trabajadores en el entorno laboral. Un sistema de gestión hace referencia al conjunto de actividades que trabajan en pro de la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y cualquier otro riesgo para la salud derivado de la actividad laboral. El tema de la seguridad y la salud es de vital importancia puesto que tiene implicaciones directas con la integridad física, mental y psicosocial de los trabajadores, por lo tanto, también en la productividad y éxito de las empresas (Valero y Riaño, 2020).

Bajo dicho entorno empresarial y comprendiendo la importancia de la salud y seguridad laboral, las consultoras especializadas en riesgos laborales llevan a cabo un papel fundamental, puesto que estas se encargan de brindar el asesoramiento y la orientación necesaria a las organizaciones con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores de estas. Para las consultoras de riesgo, los capacitadores cuentan con un rol central dentro del proceso productivo, pues estos son los responsables de transmitir a los encargados de las otras empresas los conocimientos que permiten el desarrollo de las habilidades en materia de

prevención de riesgos, así como el fomento de una cultura de seguridad y bienestar en el trabajo (Castellanos, et al, 2021).

El impacto de la capacitación en términos de salud y seguridad en el trabajo a las empresas no depende en su mayoría de los conceptos técnicos y teóricos de los programas de formación, puesto que la información fundamental se encuentra basada en las normas, en el sector productivo y en las políticas de gestión. Por lo tanto, un punto aspecto clave que tiene un efecto y una relación directa con la efectividad y la eficiencia del programa de capacitación y formación, es el estilo de liderazgo que desarrollen y transmitan los capacitadores, estos son los encargados de que las organizaciones interioricen dichos conocimientos y desarrollen la capacidad para plasmarlos e implementarlos de manera adecuada a la realidad y necesidades de su entorno (Santana, et al, 2021).

El presente trabajo de investigación busca llevar a cabo un profundo análisis sobre el estilo de liderazgo de los capacitadores en riesgos laborales en una consultora especializada en Colombia, específicamente en la empresa de riesgos laborales. Por medio de dicho análisis se tiene el objetivo de comprender la manera en que los diferentes estilos de liderazgo tienen la capacidad para influir directamente en la efectividad del proceso de capacitación en la prevención de riesgos laborales y en la construcción de una cultura de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Para llevar a cabo dicho análisis, se hace necesario hacer un estudio sobre las diferentes teorías y perspectivas relacionadas con el liderazgo en el ámbito de las capacitaciones en la seguridad laboral. Del mismo modo, es importante llevar a cabo entrevistas y encuestas entre los capacitadores y colaboradores de la empresa de riesgos laborales con el fin de obtener información y datos relevantes desde un punto de vista más práctico sobre la temática propuesta.

Se espera que los hallazgos de este análisis contribuyan al enriquecimiento de las bases sobre los conocimientos del liderazgo en riesgos laborales y su relación con la efectividad en el proceso de implementación de dichas políticas en las empresas. Además de ello, se busca plantear un conjunto de recomendaciones prácticas y aplicables que permitan mejorar la efectividad de los programas de capacitación en seguridad y salud laboral, fortaleciendo la cultura de seguridad dentro de las organizaciones (Portilla, et al, 2019).

Es necesario que las estrategias planteadas aborden aspectos clave tales como el diseño de programas de capacitación efectivos, desarrollo e implementación de canales de comunicación internos sólidos, la motivación para que los trabajadores tengan una participación en los temas relacionados con la seguridad y el fomento de la habilidad de liderazgo necesaria en las diferentes áreas de la empresa. De esta manera, se tiene la posibilidad de mitigar los riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo, construyendo un ambiente laboral más seguro, saludable y productivo para todos los colaboradores de las organizaciones (Loayza, et al, 2020).

Planteamiento del Problema

En las organizaciones actuales; competitivas y dinámicas, la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores son aspectos críticos que afectan directamente tanto a la productividad como al cumplimiento de los objetivos organizacionales. En las empresas del país debe convertirse en prioridad el hecho de garantizar la salud y la seguridad de los empleados (Salcedo, et al, 2022).

Las consultoras especializadas en riesgos laborales se han formado con el objetivo de ofrecer servicios de asesoramiento y capacitación. Cuando el proceso de capacitación no se desarrolla de manera adecuada se trunca la meta de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Actualmente, a pesar de que las normas son mucho más específicas en términos de seguridad y salud en el trabajo y que cada vez son más las empresas que implementan programas de capacitación en seguridad laboral, son varios los retos y desafíos presentes al momento de lograr una alta efectividad de dichos programas, cuestionando el impacto real de las capacitaciones dirigidas por otras empresas en la reducción de los riesgos laborales (Meneses, 2020)

Uno de los principales factores que influye directa y significativamente en la efectividad de los procesos de capacitación en riesgos laborales y seguridad en el trabajo es el estilo de liderazgo adoptado por los capacitadores que dirigen y orientan la formación. Si bien se conoce que el liderazgo y la personalidad del líder influye directamente en la construcción y el fomento de la cultura de seguridad en el lugar de trabajo, existe cierto vacío al momento de comprender la manera en que los diferentes estilos de liderazgo pueden afectar de manera positiva o negativa, la

percepción de la organización y de los trabajadores en cuanto a la seguridad laboral, el bienestar en el trabajo y, por ende, el comportamiento de los mismos durante el desarrollo de sus actividades (Palacio, 2021).

Surge entonces la necesidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo de los diversos estilos de liderazgo de los capacitadores en riesgos laborales en la consultora especializada. Entender la manera en que se desarrollan los diferentes tipos de liderazgo y el impacto que estos tienen en la efectividad del proceso de capacitación en cuanto a la seguridad y la salud laboral es fundamental al momento de identificar áreas de mejora y poder desarrollar estrategias eficientes en pro de la promoción de una cultura de seguridad en las organizaciones.

Es importante comprender la importancia acerca de los estilos de liderazgo de los capacitadores en riesgos laborales y su efecto en la consecución de los objetivos de dichos programas. Del mismo modo, se deben entender los efectos negativos derivados de la problemática en cuestión (Avendaño, 2022)

Falta de Protocolos de Seguridad en las Empresas.

El hecho de no ejercer un liderazgo efectivo ni la orientación requerida en materia de seguridad laboral se convierte en un obstáculo al momento en el que las organizaciones y los trabajadores no establezcan ni implementen de manera adecuada los protocolos de seguridad. Esto se traduce en la generación de un ambiente de trabajo inseguro, en el que los trabajadores no se sientan satisfechos y se encuentren expuestos a diversos riesgos laborales.

Aumento de Accidentes Laborales

Un estilo de liderazgo poco eficiente al momento de transmitir la temática de salud y seguridad en el trabajo conduce directamente a la falta de conciencia y atención enfocada a las prácticas seguras en los diferentes puestos de

trabajo, esto aumenta el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los trabajadores.

Costos Operativos

Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales se traducen en costos para las empresas cuando estas traen incapacidades, nuevos procesos de contratación, gastos médicos disminución de la productividad y afectaciones a la imagen de la organización.

Salud de los Trabajadores

La falta de liderazgo en cuanto a la capacitación en seguridad laboral tiene implicaciones directas en la salud y el bienestar de los empleados, puesto que, al no adecuar todas las prácticas de forma precisa, estos se exponen a condiciones laborales peligrosas que los expone a su vez a lesiones, accidentes, enfermedades y demás riesgos presentes en el entorno.

Incumplimiento de la Normatividad

En las leyes y normativas vigentes se encuentra la obligatoriedad del cumplimiento de los estándares de seguridad y salud laboral, por lo tanto, el incumplimiento de estos puede traer consigo sanciones de tipo legal y económico tales como multas, sanciones, posibles demandas por parte de empleados lesionados e incluso el cierre de la compañía ya sea temporal o permanentemente.

Clima Laboral Deficiente

Contar con un entorno de trabajo inseguro y con falencias en el sistema de gestión seguridad y salud, genera un clima laboral negativo de insatisfacción e incertidumbre por parte de los trabajadores en el cual se evidencian altos niveles de estrés y falta de confianza hacia la empresa, esto trae consigo disminución en la productividad de la organización y un mayor índice de rotación del personal.

Mala Imagen Empresarial

Tener incidentes y accidentes de manera constante tiene un impacto negativo para la imagen de la empresa puesto que se pierde la confianza en la misma y en su capacidad de velar por el bienestar de sus trabajadores, esto trae como consecuencia la afectación de las relaciones con los demás actores involucrados con la organización.

Se desarrolla la siguiente pregunta de investigación para el presente proyecto: ¿De qué manera influye el estilo de liderazgo de los capacitadores en riesgos laborales en la efectividad de la capacitación y en la promoción de una cultura de seguridad por parte de la empresa especializada en riesgos laborales?

Justificación

La seguridad laboral es un aspecto de vital importancia en cualquier entorno laboral, y su adecuada gestión es imprescindible al momento de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para promover un ambiente de trabajo seguro y productivo. Desarrollar las estrategias pertinentes y precisas permite trabajar en pro del bienestar físico, emocional y psicosocial de los empleados y a su vez del correcto funcionamiento del sistema productivo de la organización (Arteaga, 2021).

El tema de la implementación de políticas y prácticas adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo es un requisito legal y además de ello es indispensable en términos de responsabilidad con los empleados. Para ello, se hace necesario llevar a cabo procesos de identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, buscando la construcción de un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores (Gallegos, 2024).

Es importante integrar e implementar un sistema de gestión de riesgos en las organizaciones con el fin de controlar y prever los efectos ocasionados por los posibles riesgos que se puedan presentar en la compañía, de esta manera se minimiza el impacto negativo y se puede dirigir el accionar de la empresa en pro del beneficio de la misma y de todos los actores involucrados. La gestión de riesgos juega un papel muy importante al momento de velar y garantizar la continuidad del proceso productivo para así trabajar en la consecución de los objetivos establecidos por la organización y obtener ventajas competitivas que permitan mantener y aumentar su participación en el mercado (Romero, et al, 2022).

Se encuentra entonces que una adecuada gestión del riesgo permite a la organización las siguientes acciones (Rivera, 2019):

- Garantizar y velar por el funcionamiento normal y adecuado del proceso productivo.
- Minimizar y disminuir la probabilidad de ocurrencia de riesgos y el impacto de estos.
- Generar una cultura de mejora continua.
- Optimizar recursos y procesos.
- Mayor control en la organización.
- Apoyo en la toma de decisiones.
- Reducir la incertidumbre de los procesos en la empresa
- Controlar y analizar factores internos y externos.

La gestión del riesgo se entiende como un proceso de carácter sistemático e integro que permite identificar, evaluar y mitigar los riesgos que se encuentran a causa de la actividad laborar de la empresa, sus diferentes procesos y su entorno (Guerrero, et al, 2020).

La gestión del riesgo hace posible para las empresas prever los posibles riesgos y consecuencias de estos, con el fin de tomar planes de acción para eliminar o minimizar el impacto y garantizar el beneficio de la compañía y de los actores involucrados con la misma. La gestión del riesgo permite a las empresas atender y cumplir con las leyes y la normatividad vigente aplicable, asó como integrar áreas y procesos dentro de la compañía, trayendo para ella varias ventajas y beneficios tales como evitar sanciones, mejorar la imagen de la compañía, una mejor

relación con el cliente y con el entorno y la optimización de procesos y recursos. Por lo tanto, es imprescindible que las empresas cuenten con todos los procesos de capacitación necesarios que permitan a los trabajadores y al sistema productivo de la empresa en general, llevar a cabo buenas prácticas relacionadas con la gestión del riesgo, la prevención de accidentes y trabajar en pro del bienestar de los colaboradores (Guerrero, et al, 2020).

Actualmente en las organizaciones es muy importante implementar sistemas y políticas de gestión del riesgo con el fin de identificar y analizar los posibles riesgos que podrían afectar la integridad de la organización y de los actores involucrados con la misma y así poder eliminarlos o reducir el impacto negativo de los mismos y garantizar el funcionamiento de la empresa y el trabajo en la consecución de sus objetivos. Ante un mercado competitivo como el de hoy en día es imprescindible obtener las ventajas competitivas que otorga el hecho de aprovechar la implementación de un adecuado sistema de gestión de riesgos que evite problemáticas mayores a la compañía que amenacen su funcionamiento, teniendo en cuenta los aspectos tanto de tipo interno y externo y estableciendo planes de control ante los diferentes hechos que se puedan presentar (Albuja y Sandoval, 2020).

Es importante tomar en consideración que un sistema de gestión y control del riesgo es un proceso integro que requiere de entender a la organización como un todo en términos de áreas y procesos y de esta manera controlar y tomar decisiones de manera estratégica trabajando en pro del logro de los objetivos de la compañía, de la optimización de recursos y procesos y del beneficio en general de la organización y los actores involucrados con la misma (Álvarez, et al, 2022).

Las empresas consultoras especializadas en riesgos laborales desempeñan un papel fundamental puesto que su actividad principal consiste en el proporcionamiento, asesoramiento y capacitación a las organizaciones en pro de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores

en el lugar de trabajo a través de la información y orientación pertinente. Se hace imprescindible enfrentar los retos que se le presentan a estas organizaciones en materia de efectividad en cuanto a los programas de capacitación en riesgos laborales y su impacto real en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales de las empresas (Peláez, 2020).

Es importante comprender de manera asertiva la manera en que diferentes variables afectan e influyen en la efectividad de la capacitación en riesgos laborales. Una de ellas es el estilo de liderazgo adoptado por los capacitadores. Entender este factor es fundamental al momento de observar el proceso generado en la actividad de fomentar y construir una cultura organizacional basada en la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo, contribuyendo a las buenas prácticas durante el desempeño de las diferentes labores. Llevar a cabo un adecuado proceso de investigación permite aportar al conocimiento sobre cómo los diferentes estilos de liderazgo influyen de manera importante en la efectividad y asertividad de las capacitaciones en riesgos laborales, entendiendo también que de este factor depende en cierta medida la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales (Olmos, et al, 2023).

Por lo tanto, la justificación del presente proyecto radica en la necesidad actual de contar con el conocimiento y con una comprensión más amplia acerca de la manera en que los estilos de liderazgo de los capacitadores en riesgos laborales impactan directa y considerablemente en la efectividad de la capacitación y en la construcción de una cultura de seguridad en la empresa especializada en riesgos laborales. Los resultados de la investigación proporcionarán información y datos valiosos que permitirán mejorar la calidad de los programas de capacitación en seguridad laboral ofrecidos por la consultora, fortalecer la cultura de seguridad en las diferentes organizaciones y trabajar en pro de la protección de la vida y la salud de los trabajadores colombianos velando por su bienestar físico, emocional y psicosocial.

El proyecto tiene una gran relevancia a nivel académico y práctico puesto que contribuye a la construcción del conocimiento existente sobre los tipos de liderazgo y su influencia en las capacitaciones sobre riesgos laborales, proporcionando a su vez recomendaciones prácticas, útiles y aplicables al momento de mejorar la efectividad del proceso de formación en seguridad laboral en las organizaciones.

Los beneficios derivados del proyecto sobre el análisis del estilo de liderazgo de capacitadores en riesgo laboral en la empresa especializada en riesgos laborales permiten conocer el impacto y el valor de este. Los beneficios de la investigación son (Cruz y Zeballos, 2021)

Tabla 1
Beneficios

| Beneficio | Descripción |
|---|--|
| Mejora en la efectividad de las capacitaciones | Entender la manera en que los estilos de liderazgo de los capacitadores influyen en la efectividad de la capacitación en riesgos laborales, hace posible identificar oportunidades de mejora y desarrollar estrategias más efectivas al momento de transmitir los conocimientos y las habilidades relacionadas con la seguridad laboral. |
| Construcción de una cultura organizacional basada en la seguridad y la salud | Conocer los estilos de liderazgo más efectivos para promover la seguridad laboral contribuye a que las organizaciones puedan fomentar una cultura de seguridad sólida en los diferentes niveles de la empresa, aportando así a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. |
| Reducción y mitigación de los riesgos y peligros presentes en las organizaciones | Implementar buenas prácticas de trabajo y tener en cuenta las recomendaciones derivadas del análisis del estilo de liderazgo de los capacitadores, hace que las organizaciones puedan identificar y abordar de manera proactiva los riesgos laborales presentes en el entorno, disminuyendo los factores de peligro y mitigando los efectos negativos de los mismos. |
| Reducción de costos asociados | Prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y cualquier tipo de lesión durante el desarrollo de la jornada laboral evita los costos asociados con atención médica, compensaciones laborales, demandas, reemplazos, curva de aprendizaje y pérdida de productividad, por lo tanto, se mejora la rentabilidad y la sostenibilidad financiera de la organización. |
| Cumplimiento de las leyes y de la normatividad vigente | Implementar las prácticas adecuadas en materia de seguridad laboral permite el cumplimiento de las leyes normativas vigentes asociadas a la actividad de trabajo. Por lo tanto, se reducen los riesgos asociados a sanciones económicas y legales por incumplimiento de la normatividad relacionada. |
| Mejoramiento de la imagen institucional | Demostrar un compromiso sólido, claro y coherente con la seguridad y salud laboral de los trabajadores, abre la posibilidad a que las organizaciones mejoren su reputación e imagen corporativa. Esto se traduce en una mayor confianza y una mejor relación con los clientes, socios, inversionistas, proveedores, los colaboradores y demás actores relacionados con la organización. |
| Aumento de la participación y el compromiso por parte de los trabajadores en términos de cuidado de la salud e integridad | Un liderazgo efectivo en el proceso de capacitación en seguridad laboral puede aumentar el compromiso y la participación de los trabajadores en las iniciativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Esto contribuye a que los colaboradores se sientan valorados, respaldados e importantes para la compañía, lo que a su vez aumenta la satisfacción de ellos, genera un ambiente laboral más colaborativo y seguro y aumenta la productividad de los procesos de la organización. |

Nota. Esta tabla muestra los beneficios sobre cada descripción que tiene los capacitadores en riesgos laborales. *Fuente.* Autor

Objetivos

Objetivo General

Analizar el estilo de liderazgo de los capacitadores en riesgo laboral en una consultora especializada.

Objetivos Específicos

Identificar las principales teorías y conceptos de liderazgo.

Analizar las características de liderazgo sobre cada uno de los capacitadores.

Describir el perfil de liderazgo de los capacitadores.

Marco Conceptual y Teórico

El Decreto 1072 de 2015 define el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Artículo que precisa las herramientas que debemos tener en cuenta al momento de implementar en las empresas dicho sistema, con miras hacia la promoción y prevención de la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta que todo debe ser realizado de forma organizada, con etapas que ofrezcan un correcto cumplimiento de la normatividad y secuencia en su control y seguimiento (Quintero y Blanco, 2020).

Se precisa en la norma NTC ISO 45001:2018, que el sistema de gestión es el conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas y objetivos y procesos para lograr esos objetivos. Con esto las empresas pueden tener un alcance en cuanto a las funciones específicas dentro de su marco organizacional, evaluando el desempeño, su interacción y buscando mejorar sus procesos para optimizar los resultados logrando con mayor facilidad los objetivos trazados (Caycedo, 2019).

La seguridad y salud en el trabajo es una 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. La aplicación de este artículo puede mejorar el bienestar de los trabajadores con la implementación de objetivos específicos encaminados a la protección y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, creando ambientes de trabajo seguros y medidas de autocuidado necesarias para la buena marcha de los procesos en las empresas manufactureras (Willis y Llaja, 2021).

En el marco la Ley 1562 de 2012, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social en su artículo 3°, se precisa el concepto de accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Además de determinar los diversos casos y lugares donde se pueden presentar los accidentes este artículo nos da una amplia visión del rango que se debe cubrir en cuanto al sistema de protección y prevención más acorde y adecuado para cada necesidad, dependiendo del tipo de empresa y el desarrollo de sus procesos, en este caso en la industria manufacturera (Álvarez, et al, 2021).

Con respecto a la enfermedad laboral, la Ley 1562 de 2012, expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social en su artículo 4°, determina que es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El primer párrafo indica que periódicamente se determinan por el Gobierno Nacional las enfermedades que se consideran laborales, en caso de no estar incluida en dicha tabla, se debe demostrar la causalidad con los factores de riesgo de acuerdo a las normas vigentes establecidas, estas enfermedades se deben actualizar cada tres años (Botero, et al, 2020).

Se define peligro laboral a la fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Los peligros en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo pueden ser muchos, entre los más eminentes encontramos químicos, biológicos, psicosociales, físicos, biomecánicos entre otros. Debemos tener en cuenta que peligro es una condición o característica que puede causar una lesión, a diferencia de riesgo que es la combinación de la probabilidad o consecuencia de no controlar el peligro. Si tomamos

en cuenta la norma NTC ISO 45001:2018 se establece que peligro es una fuente con un potencial para causar lesión y/o deterioro de la salud (Parra, et al, 2020).

Riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos. Es precisamente estos riesgos en el sector laboral la base principal de la implementación de un sistema de seguridad que pueda evitar y prevenir estos incidentes y accidentes en los puestos de trabajo. Según la norma NTC ISO 45001:2018, define Riesgo como un efecto de la incertidumbre. En cualquier empresa y sobre todo en el sector manufacturero siempre existirá el riesgo, es algo con lo que se debe aprender a cohabitar debido a que todo proceso manual implica un peligro y asume un riesgo (Díaz, 2023).

El decreto 1072 de 2015 compila las normas a nivel de decretos acerca de la reglamentación en el sector trabajo, siendo así unos de los requisitos normativos para el ambiente laboral más importante en la legislación colombiana, ya que exige a las empresas implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) sin importar su razón social y tamaño. Evaluando los indicadores de cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que deben ser aplicadas por: los empleadores públicos y privados de Colombia, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, trabajadores independientes, contratistas, las empresas de servicios temporales, los contratistas de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo. Así pues, al tratarse de un decreto reglamentario, este resulta de obligatorio cumplimiento (Heinz M., 2020).

En la Resolución número 0312 de 2019 “Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” El ministerio de trabajo establece los estándares

mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que corresponden al grupo de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante las cuales se establecen. (Servicio Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

La norma NTC ISO 45001:2018 es una de las herramientas para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo, que pone la Organización Internacional para la Estandarización (ISO), para fijar los requisitos de un sistema de gestión que ayude a proporcionar lugares seguros, para las actividades laborales. Exactamente, la norma NTC ISO 45001:2018, está dividida en varios capítulos que dan cuenta de sus objetivos y la forma de cómo pueden desarrollarse, en este caso resaltaremos lo más relevante de toda su guía normativa. En primer lugar, se encuentra el contexto de la organización, cuestiones internas y externas, necesidades y expectativas de las partes, apoyo y operación y este último aspecto se encuentra incluido la planificación, la mejora y la evaluación de desempeño (Guerrero, 2020).

Ley 1562 de 2012, expedida por el ministerio de salud y protección social la cual modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Se entiende la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como aquella 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 del 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 y áreas de las organizaciones. De esa manera se implementan las prácticas requeridas para garantizar la construcción de un entorno seguro y saludable en las empresas (Moreno y Pinzón, 2019).

La Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012, es la guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Dicta la orientación necesaria para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores, que establece las directrices para identificar peligros y valores, los riesgos de seguridad y salud en el trabajo; esta identificación, se hace a partir del panorama de factores de riesgos identificados (Chocamani, 2023).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST se establece en Colombia de acuerdo a la normatividad por el Ministerio de Trabajo, este debe ser implementado por todas las empresas y empleadores y se basa en un proceso secuencial lógico por etapas centrado en la mejora continua que integra las políticas, organización, metodologías planificación aplicación, control, evaluación y auditoria de las acciones que se llevan a cabo en el sistema con el fin de reconocer, prevenir y controlar los riesgos que afecten la seguridad y salud en el entorno laboral y de los trabajadores (Ministerio del trabajo, 2022).

Las diferentes teorías del liderazgo son bases conceptuales las cuales buscan comprender y explicar la manera en que los líderes tienen relación directa con los seguidores y en los resultados de las organizaciones. Algunos de los liderazgos más influyentes es el de tipo transformacional, este está enfocado en brindar inspiración y motivación a los trabajadores por medio de una visión compartida y un fuerte compromiso emocional. El liderazgo transaccional se basa en la retroalimentación constante entre líderes y equipo de trabajo. Del mismo modo. Además, la teoría del liderazgo situacional hace énfasis en la importancia de que el estilo de

liderazgo más efectivo depende del entorno de la organización, por lo que este debe adaptarse a las necesidades y habilidades del equipo de trabajo (Alcázar, 2020).

La teoría de la psicología organizacional establece la base para comprender como factores mentales y emocionales, entre ellos el liderazgo y la motivación, juegan un rol fundamental en el entorno laboral y el desarrollo del proceso productivo de las organizaciones. Elementos tales como la satisfacción laboral y el compromiso por parte de todo el equipo de trabajo influyen directamente en el cumplimiento de los objetivos y las políticas de la organización. El cambio organizacional en términos de cultura y políticas se puede implementar y gestionar de manera efectiva desde una transformación de la psicología organizacional permitiendo promover diferentes iniciativas, entre ellas aquellas relacionadas con la seguridad laboral (Valero, 2019).

Historia del Liderazgo

El liderazgo ha sido un factor fundamental en la historia de la humanidad y de las organizaciones. Desde la constitución de las primeras comunidades hasta la formación de las organizaciones modernas, el liderazgo tiene un papel indispensable en términos de coordinación toma de decisiones y motivación en el lugar de trabajo (Young, 2019).

En las civilizaciones antiguas el liderazgo se asocia a figuras autoritarias que ejercían autoridad sobre los seguidores o súbditos ya fuese por tradición, por creencia o por la fuerza. Posteriormente empezaron a surgir importantes líderes políticos que basaban su argumentación en la retórica y en las estrategias de movimiento de masas, estableciendo la imagen de importantes líderes a nivel político y militar (Lanza y Tulbovitz, 2021).

En la época de la Edad Media, el factor del liderazgo se encontraba centrado en una figura autoritaria monarca o feudal establecido por jerarquía tradicional. Dicho liderazgo era compartido con grandes instituciones tales como las religiosas y/o económicas las cuales tenían una gran influencia en aspectos políticos y sociales. En dicha época los líderes se empezaron a convertir en importantes símbolos de resistencia y liderazgo (Parra, et al, 2020).

La época de la Ilustración y la Revolución Industrial significó una transformación del concepto e imagen del liderazgo. El pensamiento ilustrado y los movimientos sociales de la época señalaron la importancia del razonamiento y la razón sobre la autoridad tradicional. En este periodo de tiempo surgieron importantes líderes políticos que basaban los gobiernos y las organizaciones en principios de libertad, derechos humanos y equidad. Se distinguieron también líderes en el ámbito empresarial cuya visión empresarial y capacidad para innovar transformaron industrias enteras y establecieron las bases de teorías de productividad y de relaciones humanas (Ibáñez, 2021).

Durante el siglo XX, el liderazgo se convirtió en un tema de estudio académico y de investigación en diversos campos de investigación y conocimiento tales como la psicología, la gestión empresarial, los estudios sociales, entre otros. En esta época Se dieron a conocer los líderes quizás más reconocidos de la historia; Mahatma Gandhi, Martin Luther King Jr. y Nelson Mandela son ejemplos de aquellos que se destacaron por su poder de liderazgo moral y la resistencia pacífica en pro de causas sociales y el desarrollo de las naciones (Soler, 2020).

Actualmente, el liderazgo continúa siendo un tema de análisis y de gran interés para los diversos campos del conocimiento, de las relaciones humanas y los estudios sociales pues se comprende que es fundamental en medios como la política, los negocios, la educación y la sociedad en general. Se hace necesario hoy en día la formación de líderes y líderes capaces de orientar y enfrentar los grandes retos y desafíos que se presentan en el mundo actual, a través de la inspiración y la motivación, mostrando el camino hacia un mejor futuro. Aspectos contemporáneos tales como la globalización, los avances tecnológicos y los problemas medioambientales requieren líderes que tengan capacidad de adaptarse de manera rápida agilizando la toma de decisiones informadas y estratégicas según lo requiera el entorno (Gómez, 2021)

Teorías del Liderazgo

Las teorías del liderazgo a través de la historia han evolucionado generando diversos enfoques y perspectivas acerca de las acciones y pensamientos que hacen que un líder sea efectivo y eficiente, así como la manera en que el liderazgo se puede desarrollar dentro de las organizaciones. Las primeras teorías estaban enfocadas en un liderazgo de rasgos individuales y particulares. Sin embargo, las teorías más contemporáneas tienen en cuenta un mayor número de variables tales como el entorno y las relaciones interpersonales, esto ha permitido mejorar los estilos de liderazgo con el paso del tiempo y permitir un proceso de adaptación más sencillo según la situación lo requiera (Alcázar, 2020).

Las primeras teorías del liderazgo estudiaban aquellas características inherentes que debía tener a manera individual un líder efectivo. Entre los rasgos principales de un líder se encuentra la inteligencia, el carisma y la determinación, estos entendidos como algo inherente a la persona. Investigaciones posteriores señalan en primer lugar que estas cualidades pueden desarrollarse a través de estudio, práctica, experiencia y la influencia del entorno, además que, si bien son factores importantes para el éxito del liderazgo, también hay otros elementos que influyen directamente en los equipos y en las relaciones humanas (Díaz e Ysla, 2021).

La teoría del comportamiento se desarrolló en la década de 1950. Está realizó un análisis basado en la observación, identificando así dos factores principales de comportamiento y la orientación de un líder: el enfoque hacia la tarea y el enfoque hacia las personas. Los líderes orientados hacia los procesos o las tareas están centrados en cumplir aquellas metas, cumpliendo los objetivos de rendimiento y productividad. Los líderes enfocados a las personas dan prioridad a las relaciones interpersonales y el bienestar de los miembros del equipo de trabajo. Algunas teorías se centran en un tipo de liderazgo mixto en el cual se oscile en ambos enfoques, de allí

radica la necesidad de adaptación centrada en las necesidades del entorno y de la situación (Campos, et al, 2020).

La teoría del liderazgo situacional fue planteada por Paul Hersey y Ken Blanchard en 1970. Esta teoría incluyó otro factor importante a tener en cuenta en el análisis del liderazgo pues estableció que un liderazgo efectivo depende también del nivel de preparación y competencia de los seguidores, es decir que, si bien la capacidad del líder es importante, del mismo modo lo es la preparación y las habilidades de su equipo pues estos elementos marcarán el límite a los cuales puede llegar el equipo. La teoría indica que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo con el fin de satisfacer las necesidades de sus seguidores en diferentes etapas de desarrollo, proporcionando orientación clara y el debido apoyo cuando sea necesario (Torres, 2020).

La teoría del liderazgo transformacional surgió en la década de 1980 y es una de las más influyentes en el tema del liderazgo. Esta teoría se encuentra centrada en la capacidad que tiene el líder para inspirar y motivar a los seguidores hacia la realización de metas comunes que vayan en pro tanto del proceso productivo como del bienestar del equipo de trabajo. Los y las líderes transformacionales deben contar con características visionarias, carismáticas y tener la capacidad para generar un sentido de propósito, pertenencia y significado en sus seguidores. Esta teoría ha sido adoptada en varios contextos contemporáneos a nivel empresarial y político. Los análisis demuestran resultados positivos, aumento del compromiso y la satisfacción del equipo de trabajo y el rendimiento organizacional (Gálvez y Llatas, 2022).

Se comprende entonces que las teorías del liderazgo brindan una gran variedad respecto a los enfoques que permiten comprender y desarrollar el liderazgo efectivo en diferentes contextos. La comprensión de las diferentes teorías permite proporcionar a las líderes herramientas y

perspectivas para adaptarse a los desafíos cambiantes y mejorar su capacidad para guiar y motivar a otros hacia el éxito dependiendo del entorno y de las necesidades de este (Campos, et al, 2020).

Teoría de Rango Total del Liderazgo

El modelo de liderazgo según Bass se basa en la idea de la efectividad y se manifiesta a través de dos tipos principales de liderazgo: la transformacional y la transaccional. En el concepto transformacional, habla sobre los líderes que inspiran e influyen a las personas mediante una visión clara y compartida, estimulando la creatividad y la promoción de un desarrollo personal. Por otro lado, en el concepto transaccional, se dice que los líderes establecían intercambios claros y específicos con sus seguidores determinando y recompensando un desempeño deseado y corrigiendo los comportamientos no deseados.

A partir de dichos conceptos fundamentales, Bass dice que el liderazgo implica combinar elementos entre lo transformacional y transaccional para así mismo maximizar y potenciar a sus seguidores y obtener el logro de resultados sobresalientes. Los líderes tienen que ser capaces de inspirar, motivar y desarrollar a las personas de tener expectativas claras y que proporcionen retroalimentaciones efectivas sobre la responsabilidad individual y colectiva con el fin de alcanzar los objetivos comunes. (Bass, 1999).

Liderazgo Transaccional

Este modelo de liderazgo trabaja con estructuras claras que se enfoca en las necesidades del líder hacia sus seguidores. Trabajando sobre el desempeño y reconocimiento, teniendo en cuenta que si no se realiza lo esperado se obtendrán consecuencias o castigos; Estos intercambios se estructuran en los siguientes 4 conceptos:

Reconocimientos Contingentes

Se determinan acciones y logros con claridad de lo que se desea de cada seguidor, lo más importante para la realización de determinados objetivos es buscar los resultados que serán recompensados por desempeños eficientes.

Administración Activa Por Excepción

Esta forma de administración se basa en manejar situaciones excepcionales, que proporcionen orientación y apoyo cuando sea necesarios y tomar decisiones de manera proactiva en respuesta de eventos inesperados o críticos.

Administración Pasiva Por Excepción

Esta acción se enfoca en intervenir las dificultades que se obtienen de los resultados que no son esperados de manera clara, por lo que ayuda a retomar el control de estas.

Liberalismo

Es el proveer a sus seguidores la facilidad de herramientas para la toma de decisiones confrontando la buena autonomía.

Liderazgo Transformacional

Bass y Burns determinan las diferentes cualidades que tiene el liderazgo en las organizaciones, esto se enfatiza en que la información debe ser clara y congruente con los objetivos, para así mismo desarrollar un seguimiento motivacional para sus trabajadores. El liderazgo transformacional se caracteriza de la por los siguientes

Consideración Individualizada

Es un concepto clave que se enfoca en la importancia de tratar a cada seguidor como un individuo único con habilidades y metas específicas.

Estimulación Intelectual

Esta estimulación busca fomentar un ambiente de trabajo que promueve el aprendizaje continuo, la innovación y el pensamiento crítico.

Motivación Inspiradora

Es la capacidad que tienen los líderes para motivar y alentar a sus seguidores para alcanzar propósitos desafiantes y creando un potencial para superar obstáculos.

Influencia Idealizada

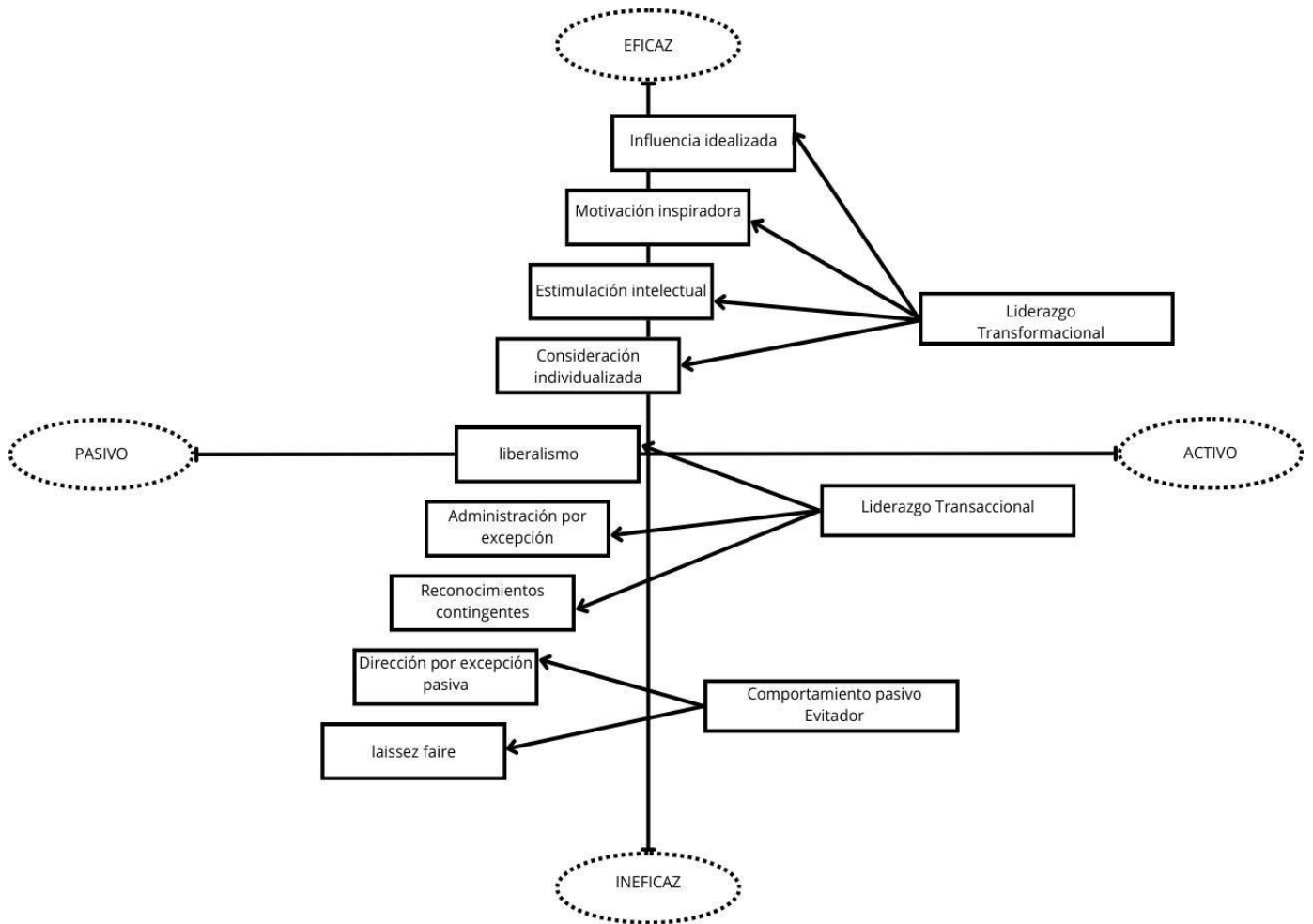
Es proporcionar una visión con expectativas que transmita compromiso con el bien común.

Liderazgo Laissez Faire

Este tipo de liderazgo tiende a tener muy poca dirección o supervisión a los miembros del equipo. y así mismo permitiendo que tomen sus propias decisiones en la que tienen que resolver sus problemas por cuenta propia.

Dirección Por Excepción Pasiva

Cuando se habla sobre este tipo de concepto se refiere a los líderes que intervienen solo cuando se enfrentan a problemas o situaciones excepcionales, sin embargo, esto permite que los miembros del equipo operen de manera más independiente para la resolución de problemas.

Figura 1*Modelo rango total de liderazgo*

Fuente. Elaboración propia con base en Avolio y Bass (2004)

Metodología

Se ha llevado a cabo una investigación de tipo descriptivo, la cual busca analizar de manera detallada la realidad y actualidad con respecto al tema del liderazgo de los capacitadores en temas de salud y seguridad laboral y su influencia en la efectividad de dicho proceso pedagógico. De la misma manera, se complementa con una investigación explicativa que busca comprender las causas y las consecuencias de la problemática en cuestión.

La investigación tiene un enfoque cualitativo que tiene como objetivo la comprensión de manera cercana y precisa a la influencia del liderazgo de los capacitadores en la efectividad del proceso de capacitación en temas de salud y seguridad laboral, entendiendo así sus características y permitiendo el planteamiento de estrategias que puedan comprender la problemática y sus efectos en las organizaciones.

La entrevista tiene como objetivo principal profundizar en el análisis del estilo de liderazgo de los capacitadores en riesgo laboral en el contexto de la empresa consultora. Del mismo modo la investigación busca comprender la manera en que el liderazgo influye en la efectividad de la capacitación en seguridad laboral y en la promoción de una cultura de seguridad en el lugar de trabajo.

La entrevista funciona como una herramienta fundamental al momento de obtener una perspectiva más amplia de acerca de la temática propuesta. Por medio del conocimiento de las personas involucradas en el medio se pueden identificar diferentes enfoques, retos y estrategias relacionadas con el liderazgo en seguridad laboral, comprendiendo el impacto de estas prácticas en la efectividad de la capacitación en seguridad laboral.

Los datos cualitativos y toda la información recopilada en la entrevista proporcionarán datos fundamentales que complementan el análisis teórico y metodológico realizado. Contribuye

a su vez a proponer recomendaciones y estrategias que permitan mejorar la efectividad de la capacitación en seguridad laboral.

Entrevista

Permite obtener datos cualitativos según la perspectiva de la población implicada.

Revisión bibliográfica

Se desarrolla una revisión bibliográfica detallada acerca de las temáticas relacionadas con el fin de obtener toda la información pertinente que contribuya al desarrollo de la propuesta

Ficha Técnica de la Entrevista

Fecha de la entrevista: abril de 2024

Objetivo con el que realiza la encuesta: conocer la inclinación vocacional del entrevistado sobre los intereses del liderazgo.

Población a utilizar: líderes capacitadores especializados en SST

Edad de aplicación: sin límites de edad.

Número de entrevistados: 20 personas

Ámbito de aplicación: académico - investigativo

Contexto de la entrevista:

La entrevista se lleva a cabo con el fin de obtener datos e información relevante en el marco de un estudio sobre liderazgo y capacitación en riesgos laborales en la empresa especializada en riesgos laborales. El objetivo principal es recopilar información cualitativa acerca de las percepciones, responsabilidades y habilidades relacionadas con el liderazgo y la capacitación en riesgos laborales, apoyando así al entendimiento y a la mejora de dicho proceso de formación para las organizaciones.

Método Sobre la Aplicación de la Entrevista

La entrevista se encuentra previamente semiestructurada con el fin de tener claridad acerca de la información a obtener y de los temas relevantes a tratar. Las preguntas se encuentran diseñadas para enfocar la información en los temas de liderazgo, las responsabilidades del capacitador en riesgos laborales, las habilidades requeridas para un desarrollo eficiente del cargo y los elementos clave para guiar una actividad de capacitación.

Duración y Formato

La entrevista tiene una duración aproximada de diez minutos y se desarrolla de forma virtual por medio de un formulario en Google Forms en el cual el entrevistado responde a cada pregunta. Las respuestas se envían al correo de los entrevistadores con el fin de poder organizar la información y realizar su posterior análisis.

Observaciones

Se observa una participación activa por parte de los entrevistados quienes muestran comprensión acerca de la importancia del análisis de la temática planteada, otorgando respuestas certeras, detalladas y reflexivas a las preguntas planteadas. Las respuestas reflejan entendimiento acerca de los conceptos relacionados con el liderazgo y la capacitación en riesgos laborales, así como de la correlación entre dichas áreas, la seguridad en el trabajo y el éxito organizacional.

Indicaciones a Seguir

La información debe ser analizada con el fin de identificar coincidencias y patrones entre las respuestas obtenidas y la información teórica encontrada, esto con el fin de desarrollar conclusiones en pro de proponer recomendaciones que permitan mejorar las prácticas de liderazgo y capacitación en riesgos laborales.

Tabla 2*Preguntas y análisis*

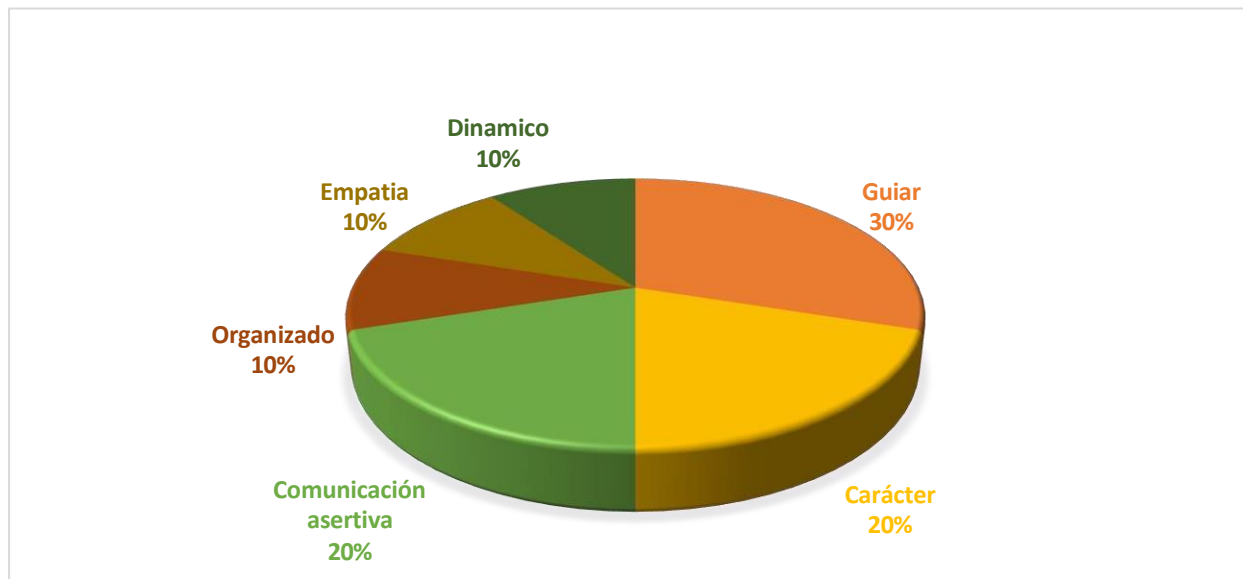
| N° | PREGUNTAS | SI | ANALISIS | NO | ANALISIS |
|----|---|----|---|----|--|
| 1 | ¿Considera que puede ser un modelo a seguir para sus subordinados? | 20 | la mayoría de las personas entrevistadas consideran que si pueden ser un modelo a seguir ya que cuentan todas la capacidad y habilidades para poder ser un buen líder | 0 | ninguno de los entrevistados se considera que no pueden ser un modelo a seguir ya que tienen habilidades y dinámicas que a cada uno los hacen sobresalir |
| 2 | ¿Considera que usted inspira y motiva a otros a desempeñarse más allá de las expectativas? | 19 | Si, siempre me gusta decirle a los demás que demuestren de que están hechos Motivo al personal que realice las cosas de la manera correcta y evitar fallas. Claro, me gusta demostrarle que pueden tener autonomía | 1 | por lo general el entrevistado no motiva a su equipo de trabajo |
| 3 | ¿De qué forma motiva al capacitado para lograr las metas programadas? | 20 | La mayoría de los entrevistados relaciona que la motivación para lograr las metas propuestas es tener una proyección más cercana con su equipo de trabajo reconocimiento y resaltando sus habilidades y conocimientos en practica | 0 | los entrevistados siempre motiva a su gente, por lo tanto, ninguno de los entrevistados optó por decir "NO" ya que cada quien incentiva a su grupo de trabajo para que haya una motivación |
| 4 | ¿Usted estimula la capacidad de análisis o razonamiento en los capacitados para resolver problemas? | 19 | las personas orientan el razonamiento para resolución de problemas buscando alternativas en donde se puedan manejar de manera eficiente la problemática | 1 | El entrevistado reconoce que no estimula ningún método de análisis para la resolución de problemas |
| 5 | ¿Usted considera que realmente se preocupa por las necesidades individuales a los capacitados? ¿Tiene consideración por ellos? | 18 | por lo general los entrevistados tiene en cuentas la opiniones y sugerencias de con el objetivo de brindarles un mejor apoyo | 2 | los entrevistados no tiene ninguna preocupación con las necesidades de su equipo de trabajo |

| | | | | | |
|----|---|----|--|---|---|
| 6 | ¿Usted recompensa o reconoce a los capacitados a lograr las metas acordadas? ¿Usted da premios o recompensas a los capacitados por sus logros? | 15 | los entrevistados a través de un reconocimiento ya sea verbal o por medio de detalles para incentivar a su equipo de trabajo | 5 | los entrevistados relacionan que no tienen algún alcance para recompensar o dar premios a los capacitados |
| 7 | ¿Usted considera que pone atención a los problemas o tiene sistemas de monitoreo y control? | 20 | los entrevistados realizan seguimientos para la mejora continua de sus procesos así mismo identificando las fallencias de su equipo y tomar un plan de acción inmediato | 0 | de acuerdo a los resultados de los entrevistados la mayoría da solución a los problemas para así mismo llevar a cabo su respectivo control |
| 8 | ¿Es preferible actuar cuando los problemas aparecen? | 14 | la mayoría de entrevistados prefieren actuar con claridad cuando los problemas aparecen, tratando de dar logro y solución en los posibles riesgos | 6 | los entrevistados prefieren esperar el problema y ver como se desenvuelve a medida del tiempo |
| 9 | ¿La supervisión durante el proceso es realmente necesaria? | 17 | los entrevistados dicen lo siguiente: supervisar permite tomar decisiones acertadas y establecer estrategias organizacionalmente adecuadas. | 3 | los entrevistados prefieren que durante el proceso no es necesaria la supervisión ya que cada quien es autónomo de sus propias decisiones |
| 10 | ¿Considera que es mejor dejar la solución en manos de los capacitados ¿Es mejor que ellos hagan los que consideran? | 13 | los entrevistados dicen que Primero se debe escuchar a las personas involucradas y después se toma una decisión | 7 | los entrevistados prefieren asumir las consecuencias y acciones en equipo ya que cada uno se complementa con el otro para un trabajo eficiente. |
| 11 | ¿Cuál es la principal característica para ser un líder capacitador? | 20 | la mayoría de las personas entrevistadas relacionan que la principal característica de un buen líder es tener carácter, buena comunicación, recibir sugerencias al momento de guiar y dirigir un grupo de trabajo, | 0 | los entrevistados responden que tienen el poder y autenticidad de tener diferentes características para ser un buen líder, ninguno se considera un mal líder y que tienen toda la capacidad para serlo. |

Nota. Esta tabla muestra la serie de preguntas y análisis que se realizaron a un grupo de capacitadores en riesgos laborales. *Fuente.* Autor

Figura 2

Cuál es la principal característica para ser un líder capacitador



Fuente. Elaboración propia

El 30% de los entrevistados destacan que la principal característica de un líder es tener el poder de guiar, ya que al momento de tener un buen guía en los procedimientos y en el trabajo en equipo fluye mejor.

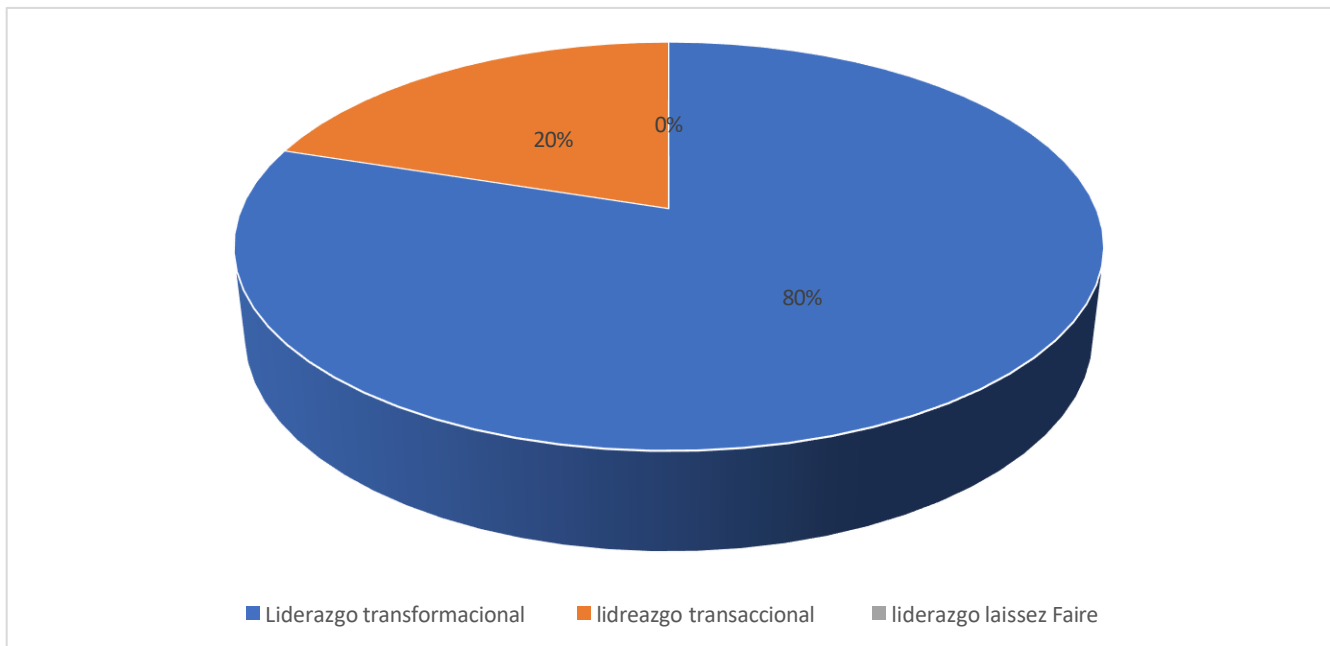
El 20% prefieren tener organización y planificación para tener un buen manejo y un orden de ideas al momento de plasmarlas con su equipo de trabajo. En cambio, el otro 20% prefieren tener empatía al momento de comunicarse y orientar a su grupo de trabajo.

El 10% optan por ser dinámicos ya que motivan su grupo de trabajo, el otro 10% se caracteriza por ser autoritario y tener carácter ya que esto hace que su equipo de trabajo los trate con respeto.

Y por último el 10% de los entrevistados prefieren tener una comunicación asertiva y escucha asertiva con su equipo de trabajo ya que si trabajan en conjunto generen nuevas ideas.

Figura 3

Categoría de liderazgo al que pertenece los líderes entrevistados



Fuente. Elaboración propia

Los resultados arrojados sobre la categoría a la que pertenece cada líder capacitador reflejan que el más utilizado es el transformacional, pues de acuerdo con los análisis es el estilo con mayor demanda positiva en el líder, lo que garantiza el éxito y efectividad en su grupo de trabajo.

Conclusiones

Los elementos clave que debe tener un capacitador en riesgos laborales al guiar una actividad son motivo de coincidencia entre la mayoría de entrevistados y entrevistadas. En primer lugar, se requiere de un sólido y amplio conocimiento técnico, así como experiencia práctica en el área de riesgos laborales. Adicionalmente, el capacitador debe ser dinámico con el fin de lograr la transmisión correcta de los conocimientos y promover desde los mismos la formación de una cultura de prevención, liderazgo y seguridad en las organizaciones, garantizando el entendimiento de la información y el resultado exitoso de la actividad. La combinación de conocimiento técnico, experiencia práctica y habilidades dinámicas de comunicación son esenciales para guiar de manera efectiva el de capacitación en riesgos laborales.

El tipo de liderazgo que tienen las personas entrevistadas es el transformacional ya que para ser un buen líder es la manera en que se relaciona con su grupo de trabajo, este rol de líder implica tener un dominio de confianza, empatía y adaptabilidad.

Las investigaciones realizadas al respecto es abordar todos los rasgos relacionados sobre el concepto de liderazgo, evaluando las cualidades y características de cada persona, esto con el fin de desarrollar y establecer valores y objetivos sobre el líder.

Referencias

- Albuja, D., & Sandoval, D. (2020). Sistemas de gestión y su importancia para el desarrollo sostenible. *ingenio*, 3(2), 42-54.
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Álvarez Castro, D. M., Ballesteros Benítez, K. D., Córdoba Zarza, K., Doria López, K. M., Córdoba Zarza, K. D., & Guillén Navaja, G. N. (2021). Ley de 1562 de 2012. Álvarez Contreras, D. E., Araque Geney, E. A., & Jiménez Lyons, K. A. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias*, 23(2), 178-201.
- Arteaga, C. A. N. (2021). Análisis sobre la importancia de la seguridad y salud el trabajo en el sector de la construcción en Colombia. *Revista Ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*, 8(15), 45- 53.
- Avendaño Castiblanco, J. A. (2022). Gestión de riesgos laborales la mejor alternativa para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores.
- Botero Molina, A. D., De La Hoz Manga, J. J., & Rodríguez Pacheco, V. J. (2020). Afiliación al sistema general de riesgos laborales de trabajadores independientes en Barranquilla a partir de la Ley 1562 del 2012.
- Castellanos-García, C. E., Buitrago, S. M., & Segura-Rivera, A. C. (2021). Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la resolución 0312 de 2019 para la empresa

- Caycedo Muñoz, F. (2019). Plan de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma NTC ISO 45001: 2018 para una pyme fabricante de productos de limpieza y desinfección.
- Choca maní Pizarro, e. v. e. r. (2023). elaboración de un plan para la identificación de peligros y evaluación de riesgos en el sector de marmolería de la empresa mafume, ubicada en la zona de valle hermoso de Cochabamba (doctoral dissertation).
- Contreras-Pacheco, O. E., & Lesmez-Peralta, J. C. (2021). Enmarcando la seguridad y la salud en el trabajo: entre lo reglamentario, lo estratégico y lo moral. *Revista EAN*, (90), 101-122.
- Cruz, E. C. M., & Zeballos, V. R. S. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *LLamkasun: Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 2(2), 88-97.
- DÍAZ ZAZO, M. P. (2023). Prevención de riesgos laborales. Ediciones Paraninfo, SA.
- Gallegos, W. L. A. (2024). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo*, 13(3), 45-52.
- Guerrero-Aguilar, M., Medina-León, A., & Nogueira-Rivera, D. (2020) Procedimiento de gestión de riesgos como apoyo a la toma de decisiones. *Ingeniería Industrial*, 41(1).

- Guerrero Salamanca, D. (2020). Plan de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado NTC ISO 45001: 2018 en la empresa Ingenia Diseño y Construcción Ltda.
- Heinz, M. V. (2020). Repositorio Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de [www.https://repository.unimilitar.edu.co](https://repository.unimilitar.edu.co)
- Loayza Delgado, J. F., Mayo Concha, L. F., & Gomero Serveleon, N. E. (2020). Consultora de Recursos Humanos "LMG" (Doctoral dissertation, Escuela de Educación Superior Tecnológica Privada "Zegel IPAE").
- Meneses Moncayo, F. (2020). Barreras en la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa contratista de mantenimiento en el Valle del Cauca (Bachelor's thesis, Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Ministerio del trabajo. (2022). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Bogotá: Mintrabajo.
- Moreno Gordillo, L. C., & Pinzón Roa, A. F. (2019). Implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el decreto 1072 del 2015, resolución 1111 del 2017, ley 1562 del 2012 y decreto 052 del 2017 para la compañía Invotecs SAS.
- Olmos, L. M. P., Acevedo, H. R. G., Velasco, C. C. P., Quiñónez, D. A. R., Bueno, N. J. H., Barbosa, W. Y. A., ... & Oliveros, E. P. R. (2023). La importancia de la

prevención de la enfermedad laboral en Colombia. *Revista Boletín Redipe*, 12(9), 313-330.

Palacio, E. B. (2021). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo*. 2a Edición: Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST. Ediciones de la U.

Parra-Tapia, E., Perales-Ortiz, G., Quezada, A. D., & Torres-Pereda, P. (2020). Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *salud pública de México*, 61, 657-669.

Peláez Pulce, A. A. (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO*, 2019.

Portilla Maya, M. C. D. L., Ríos Castro, L., & Ramírez Villamil, V. A. (2019).

Creación de una empresa de consultoría y asesoría en sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo en micro empresa del sector hotelero de la ciudad de Pasto MLV Asesores y Consultores SAS.

Quintero León, J. F., & Blanco Suárez, L. E. (2020). *Planificar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Constructora Maticces P&BLtda., de la Ciudad de Cúcuta, bajo las exigencias de la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Rivera-Porras, D. (2019). *Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico*. *AiBi revista de investigación, administración e*

Romero, S., Pinto, G. B. P., Medina, J. L. F., & Tito, L. P. D. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(99), 1126-1139.

Salcedo Fernández, Y., Moreno Pino, M. R., & Pupo Guisado, B. (2022). La gestión integrada de Calidad, Ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo con enfoque de liderazgo.

Santana Álava, M. A., Rodríguez Aguilar, J. F., & Cruz Almeida, G. (2021).

Creación de empresa consultora en servicios de salud ocupacional, destinada a l implementación de un sistema integral de gestión para la prevención de enfermedades oftalmológicas incapacitantes producto de accidentes de trabajo o exposición permanente (Doctoral dissertation, ESPAE-ESPOL).

Servicio Integral en Seguridad y Salud en el Trabajo. (2020). Grupo RIESCA. Obtenido de www.gruporiesca.co

Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 4(14), 101-119

Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22-33.

- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Pérez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174.
- Díaz, W. C., & Ysla, P. D. R. C. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 650-662.
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246-251.
- Gómez, G. H. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Fidélitas*, 2(1).
- Ibáñez, A. G. (2021). Historia, cultura y liderazgo: el caso de España. *Gladius etScientia. Revista de Seguridad del CESEG*, (3).
- Lanza, E., & Tulbovitz, E. (2021). Tabaré Vázquez: misterios de un liderazgo que cambió la historia. *SUDAMERICANA*.
- Parra, G. J. A., Parra, X. C., Cáceres, O. V., & Patrel, A. M. G. (2020). El liderazgo en la producción automotriz mundial: Una historia de cambio en los 130 años de existencia de la industria. *Conciencia Digital*, 3(3.1), 252-274.
- Soler Campo, S. (2020). Mujeres, música y liderazgo. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(51), 111- 137.

Torres-Mojica, A. (2020). La relación de Liderazgo. Entre las teorías del Liderazgo situacional y la Acción Humana.

Young, M. (2019). Desarrollo y formación en liderazgo educativo: historia y prácticas contemporáneas en Estados Unidos. *CÓMO CULTIVAR*, 35.

Normas APA: presentación de trabajos escritos Normas APA.

<https://normasapa.in/> Sánchez, C. (s.f.). Actualizaciones en la 7ma (séptima) edición de las Normas APA. Normas APA. <https://normas-apa.org/introduccion/actualizaciones-en-la-7maseptima-edicion-de-las-normas-apa/>