

Desempeño Humano, un factor estratégico de la seguridad basada en el comportamiento

Andrea Carolina Nieto Rodríguez, Juan Pablo Zuluaga Ramírez

Monografía para optar el título de especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Yohana Milena Rueda Mahecha

Director de Opción de Grado

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura Y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

abril, 2023

Agradecimientos

Agradecimiento a Dios quien nos permite tener la salud, empeño, perseverancia, fortaleza física y mental para obtener el título de Especialistas en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, a nuestra familia por el apoyo y paciencia incondicional para culminar este logro y a nuestra directora de proyecto y al equipo de docentes por el aprendizaje, retroalimentación y seguimiento exhaustivo en cada una de las cátedras que fortalecieron esta investigación, son muchas las enseñanzas adquiridas en el desarrollo de la presente monografía. A todos, muchas gracias y bendiciones.



Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen.....	5
Introducción	7
1. Desarrollo Temático	9
1.1 Marco Empírico	10
1.2 Marco Teórico.....	14
2. Objetivos.....	16
2.1 Objetivo General.....	16
2.2 Objetivos Específicos.....	16
3. Marco Metodológico	16
3.1 Diseño	16
3.2 Búsqueda Bibliográfica.....	17
3.3 Criterios de Inclusión y Exclusión.....	18
3.4 Recuperación de la Información	19
4. Discusión.....	20
4.1 Organización y estructura de los datos	20
4.2 Análisis de la información	22
4.3 Interpretación	27
4.4 Evaluación crítica.....	29
4.5 Contribuciones del autor	31
5. Conclusiones	32
Bibliografía.....	33

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Formato de matriz de referencias bibliográficas</i>	19

Lista de Figuras

	Pág.
Figure 1 Factores que afectan el desempeño humano.....	21
Figure 2 Factores que afectan el desempeño humano en la SST	21



Resumen

La presente monografía tiene la finalidad de revisar sistemáticamente las opiniones de diferentes autores sobre los factores del comportamiento humano que afectan negativamente el desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con el objetivo de definir estrategias para abordar distintas metodologías de mejora en la ejecución segura de las actividades y los aspectos relevantes a intervenir desde las organizaciones que pueden ser determinantes para la implementación de estrategias efectivas en Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) y disminución de los accidentes laborales.

El objetivo de esta monografía pretende por medio del análisis identificar los factores humanos que afectan el desempeño y revisar desde las metodologías encontradas proponer cual de las estrategias debería ser implementada teniendo en cuenta el componente humano.

***Palabras Clave.** seguridad basada en el comportamiento, desempeño humano, conductas, medidas preventivas, intervención psicológica. competencias laborales.*



Abstract

The purpose of this monograph is to systematically review the opinions of different authors on the factors of human behavior that negatively affect the performance of Occupational Health and Safety (OSH), in order to define strategies to address different improvement methodologies in the safe execution of the activities and the relevant aspects to intervene from the organizations that can be decisive for the implementation of effective strategies in Safety Based on Behavior (SBC) and reduction of accidents at work.

The objective of this monograph intends through analysis to identify the human factors that improve performance and to review from the methodologies found to propose which of the strategies should be implemented taking into account the human component.

Keywords. *behavior-based safety, human performance, behaviors, preventive measures, psychological intervention. labor competencies.*



Introducción

A lo largo de la historia en el ámbito laboral se han evidenciado diferentes situaciones que han afectado de manera significativa el comportamiento de los trabajadores, disminuyendo el desempeño y la seguridad en el trabajo. En la presente monografía se busca identificar cada uno de los factores que desencadenan o atentan contra la integridad física y mental de los colaboradores, realizando un estudio y análisis bibliográfico para obtener criterios y perspectivas desde el comportamiento humano en su entorno laboral e identificar aspectos claves para evitar y disminuir los accidentes de trabajo en las organizaciones.

La seguridad de los trabajadores es importante porque permite que las organizaciones establezcan estándares de comportamiento en sus colaboradores, que se vean reflejados en indicadores exitosos y competitivos en sus procesos. La carencia de conocimiento, falta de estructuración de sistemas de gestión, liderazgo organizacional e inexistencia de normas de seguridad, entorpecen el desempeño laboral ocasionando diferentes riesgos asociados a las actividades realizadas por el trabajador.

Según investigaciones, existe un foco de estudio relevante en los seres humanos que consiste en evitar la accidentalidad y errores que puedan estropear el desarrollo de las actividades diarias, es importante resaltar que el 90% de los accidentes laborales se derivan de comportamientos humanos inseguros o inadecuados (Romero García, 2010), es por lo anterior que la SBC provee la sensibilización de adecuadas y seguras conductas, fomentando el autocuidado influenciado por la seguridad en sus lugares de trabajo, siendo un factor estratégico en la prevenir los riesgos en el trabajo, potencializando su cultura en el ambiente de trabajo y seguridad laboral.

Por consiguiente, la SBC consiste en definir las conductas críticas para la seguridad, estudiar o cambiar convenientemente, antecedentes históricos o consecuencias que den a conocer

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

el incumplimiento a los comportamientos seguros (Montero-Martínez, 2011). Se busca también, evitar el error humano en la empresa el cual se sustenta en la falta de estructuración de los sistemas o la organización para prevenir el error a lo largo de la realización de un proceso o actividad (Ciro Martínez, 2014) omitiendo la falta de prevención para desempeñar un trabajo seguro y adecuado sin inconvenientes.

Lo primordial de la SBC radica en realizar una serie de observaciones enfocadas en las situaciones o actuaciones de las conductas críticas, en la evolución de actividades dentro de un proceso que han llevado a definir metodologías reconocidas para transformar el desempeño en los trabajadores, el incremento de los accidentes en el trabajo ha incentivado que se implementen programas para mitigar el impacto negativo en la seguridad al interior de las organizaciones, teniendo efectos positivos disminuyendo casi un 80% los indicadores de siniestralidad, posterior a la puesta y funcionamiento (Portillo, 2021) ofreciendo al trabajador ambientes de trabajo seguro y disminuyendo de esta manera los accidentes o incidentes laborales.

Así bien, es importante resaltar que el comportamiento no depende solamente de la adherencia del trabajador a los procesos, sino que a su vez las neuro competencias pueden afectar la ejecución de sus actividades representando desviaciones significativas, como consecuencia de aspectos de origen psicosocial intra y extra laborales. La intención del SBS es preservar la vida y la seguridad, analizando el comportamiento de los trabajadores desde la psicología (Portillo, 2021)

Tras una revisión e investigación de diferentes referencias bibliográficas de libros, repositorios universitarios, autores reconocidos especializados en el tema de SBC, en donde se resaltaron los siguientes temas que se correlacionan como objetivo fundamental de la monografía: desempeño humano, factores psicológicos de la conducta humana, metodologías

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

comportamentales en la organización, la prevención accidentes laborales y la disminución de accidentalidad en las organizaciones.

Por lo anterior, es importante resaltar las medidas preventivas en la psicología conductual para evaluar el desempeño humano dentro de las organizaciones y obtener comportamientos convenientes, proactivos y oportunos (Navarro González, 2019) se establece la siguiente pregunta:

¿De qué manera el desempeño en la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores y la organización, afectan los comportamientos seguros y cuáles son los factores que son primordiales en la implementación de programas de SBC?

1. Desarrollo Temático

En la presente monografía se realizó una búsquedas y selección de documentos que contengan temáticas relacionadas con SBC como factor estratégico del desempeño, comportamiento humano y las metodologías aplicadas a la prevención para mitigar afectaciones físicas y psicosociales de los trabajadores, con la intención mejorar las competencias, habilidades percepción del riesgo y pensamiento crítico en los trabajadores, contribuyendo al bienestar, autocuidado, liderazgo y disminución del riesgo psicosocial en las organizaciones.

La problemática del comportamiento de los trabajadores al interior de una organización y la gestión de implementar metodologías que desde la estrategia, aporten al crecimiento de las competencias, adherencias de los procesos y las disminución actos inseguros, deben contemplar una serie de principios a realizar para la mejora del desempeño humano: concentración y definición de los comportamientos, usar la evidencia desde lecciones aprendidas y las consecuencias, establecer guías, promover la ética en el trabajo y proyectar estrategias para seguir un programa de mejoramiento del comportamiento (Montero, 2013).

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Por lo anterior, es posible comprender que para mejorar el desempeño de los trabajadores en importantes instaurar un programa de SBC que contribuya a identificar los cuellos de botella y actividades críticas en donde se puedan llegar a materializar accidentes, incidentes, actos inseguros y enfermedades laborales, para ello se requiere de un cambio de paradigma en las empresas donde los empleadores integren a todo el personal y sirvan como línea de mando en seguridad (Salvo & Ortega, 2022).

1.1 Marco Empírico

Con relación al desempeño humano como pilar estratégico en la SBC, existen varias investigaciones que afirman la importancia a nivel estratégico y organizativo frente al comportamiento humano, según el estudio de Álvarez (2014) la SBC tiene como objetivo darle al trabajador toda la relevancia frente al cumplimiento de la SST, donde se contemplan factores personales, trazables dentro de su actividad laboral, desempeño y estas a su vez debe estar estratégicamente alineado con los objetivos y metas en la organización.

En su investigación Chaparro (2018) llevó a cabo una encuesta basada en 10 prácticas en SBC propuestas por los autores Watcher y Yorio en el año 2014, se evalúa el desempeño del 100% de los trabajadores en la SST así: el 60,42% no cuentan con mecanismos de comunicación y consulta para involucrarse en temas de seguridad, el 28,8% tiene baja percepción del riesgo y exceso de confianza, solo el 15% conoce procedimientos de trabajo seguro, el 17% no cuenta con un perfil de cargo donde se contemple, experiencia, habilidades, competencias y formación específica, el 25% es individualista al trabajar, el 3% no cuenta con entrenamiento SST en algún aspecto, 73% maneja la información de forma verbal, no documentada; el 100% de los accidentes son investigados, 100% de instrucciones de seguridad son verbales, el 100% de las tareas son asignadas sin tener en cuenta las competencias y experiencia, teniendo en cuenta lo anterior se

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

concluye que le falta involucramiento de las partes interesadas en SST permite implementar una cultura de seguridad y el establecimiento y adherencia de programas SBC.

En la Universidad José Carlos Mariátegui se elaboró una tesis titulada “La Seguridad y Salud en el Trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Peru SAC, de la Región Moquegua 2020”, donde se llevó a cabo una investigación de descriptiva donde se correlaciona, buscando determinar la interacción de la variables SST y su peso en el desempeño en los trabajadores de una organización, se realizó con el fin de que las empresas tomen de herramienta ilustrativa y se llegó a la conclusión que se deben implementar distintas estrategias para optimizar la seguridad y salud a los empleados ya que la influencia es directa y significativa con el desempeño laboral, es por esto que se deben tomar herramientas para la mejora desde la autogestión administrativa y socializar la correcta forma de ejecutar el trabajo, el flujo de las actividades y las responsabilidades de los colaboradores para el cumplimiento exitoso de las taras asignadas (Mendoza, 2021).

En la tesis de grado titulado “Seguridad En El Trabajo y Desempeño Laboral”, en el año 2017, se desarrolla una investigación realizada, donde se evidencia la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, para lo cual se hizo la implementación de un estudio de tipo descriptivo, que se hizo en la empresa Corporación La Rotonda, S.A., la cual se dedica a la venta de materiales de construcción. Para conocer detalles de estos factores se realizó una evaluación de desempeño a cada uno de los trabajadores y una escala de Likert, esto con el fin de conocer la seguridad que manejan en su puesto de trabajo y conocer así su desempeño laboral (Díaz, 2017).

En la Universidad Técnica de Ambato, en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en el año 2017, se desarrolló un trabajo de grado titulado “La Seguridad Industrial en

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

el Desempeño Laboral de los Operadores de la Empresa Importadora Alvarado”, donde se investigó la importancia y las consecuencias de la seguridad industrial en el desempeño de los colaboradores, este estudio se realizó a los colaboradores que trabajan día a día en su lugar de trabajo donde se contempla el ambiente de trabajo, los centros de trabajo y la maquinaria. De las metodologías de la investigación resalta el enfoque cualitativo y cuantitativo en algunas de sus modalidades investigativas en campo, revisiones bibliográficas y documentales; y sus profundizaciones exploratorias, descriptivas y correlacionales. Posterior a la aplicación de dicho método fue posible evidenciar las falencias que tenía la empresa que afectan el comportamiento del trabajador, también existía afección a la salud, integridad física y psicológica debido a la falta de seguridad en la infraestructura, carencia de equipos, entre otros (García, 2017).

En el año 2010, en un estudio publicado por la revista Theoria se expone “Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail”, donde exponen el análisis de la satisfacción en el trabajo y en consecuencia el comportamiento en el trabajo, convirtiéndose esto en una parte importante y esencial para un crecimiento organizacional implementando medidas que tienen que ponerse en marcha, como por ejemplo, tener un trato ameno con los trabajadores con el fin de que se conforme un ambiente cómodo y de agrado para cada uno de ellos. (Chiang et al. 2010)

En la tesis titulada “La Salud Ocupacional y su Relación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Transportes Luchito Eirl – Trujillo 2016”, se hizo una investigación que tuvo como propósito analizar de qué manera se relaciona la salud ocupacional en el desempeño de los trabajadores, con el objetivo de mejorar el desempeño de los colaboradores orientados al cumplimiento de las metas organizacionales. En el desarrollo del trabajo se utilizaron fuentes de información como la observación directa con el fin de recopilar información directa y confiable

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

sobre las variables de estudio. Se utilizó como instrumento una guía de observación y se determinó que la SST en los servicios que ofrece está relacionada de una manera importante con el desempeño de los trabajadores, es decir si existe una percepción de riesgo en el trabajo por parte de los colaboradores y estos reducen su desempeño (Delgado, 2018).

En el trabajo de grado titulado “Diseño del programa de seguridad basado en el comportamiento de los trabajadores de la óptica S. V. C, ubicada en la ciudad de Bogotá” en la cual se identificó que la administración de la óptica ha venido teniendo falencias a la hora de intervenir los factores de riesgos laborales y la inadecuada conducta en la que se encuentran expuesto los empleados, ni tampoco se tiene en cuenta el impacto que genera en la salud y la disminución de la productividad para la organización, se llevó a cabo consentimientos informados a los trabajadores donde se realizaron inspecciones donde se pudiera demostrar con documentos de respaldo que la empresa no logra promover la participación de los empleados en la prevención de riesgos Laborales de la SST constatando así la importancia de radicar herramientas como sustento en los valores y creencias de los trabajadores con el fin de mejorar y transformar los comportamientos humanos en acciones seguras (Chaparro Martínez et al. 2018)

Así mismo Ortega, Canto, Ley & Lira (2021) consideran de gran importancia el factor y la interacción grupal respecto a la conducta del trabajador, en su estudio fueron aplicadas 868 encuestas a trabajadores donde se pretende entender la probabilidad y causalidad de los accidentes de trabajo, estas determinaron que el trabajador piensa en la seguridad como una cultura que se infunde desde las gerencias y sus líderes, está a su vez adaptada a los trabajadores generará valor e importancia en el componente social y familiar como un todo que garantiza el bienestar y la estabilidad laboral.

1.2 Marco Teórico.

En el contexto del análisis documental, la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) se entiende como una metodología en donde la Psicología de seguridad y salud en el trabajo ha conseguido logros en la reducción de la accidentalidad y disminución en los costos ocultos que esta trae consigo.

Es así donde los métodos SBC a través del fundamento científico de varias investigaciones e implementaciones exitosas en empresas a nivel mundial, apoyan la teoría de la modificación del comportamiento a través de la psicología, lo cual permite de forma preventiva intervenir los riesgos en un ámbito laboral a partir de la disminución de actos inseguros.

Según la Teoría Tricondicional de la SBC Meliá (2007), para que una persona trabaje segura deben darse tres condiciones: (1) debe poder trabajar seguro; (2) debe saber trabajar y seguro y (3) debe querer trabajar seguro, estas tres condiciones están basadas en un modelo heurístico en el cual, se evalúa el riesgo para establecer las intervenciones necesarias en los grupos de exposición desviados de las acciones preventivas que se tomaron a partir de un diagnóstico inicial.

Así mismo, los mandos altos y medios de una organización deben practicar y desarrollar metodologías de observación como parte de un proceso de adherencia, lo cual debe crear nuevas expectativas coherentes con la supervisión de conductas seguras a los trabajadores, siendo influyentes es el desarrollo de un programa de SBC (Martínez-Oropesa, 2011), y no desconocer la importancia de la psicología en el abordaje del trabajador para la identificación de factores que disminuyan la capacidad de concentración y percepción del riesgo en sus actividades laborales.

Ahora bien, desde la perspectiva del modelo conductual humano Chiavenato (2006) la organización del trabajo y el estilo de administración son tan importantes y significativos para el

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

desempeño humano, este se ve reflejado en un ambiente democrático, agradable y participativo, lo cual depende principalmente de una cultura organizacional estructurada y estratégicamente enfocada a impulsar los talentos y capacidades en sus colaboradores.

Y desde la posición de Portals, Lázaro, (2017) se puede definir que la cultura de seguridad es el producto de los valores individuales y de grupo, asumiendo normas, procedimientos teniendo actitudes y aptitudes desde el individuo que contribuye con la seguridad de un área de trabajo, según Cooper (2000), las dimensiones de la Cultura de seguridad pueden englobar los puntos anteriores en dos facetas: 1) La organización evaluada desde los sistemas de gestión y 2) las percepciones que presentan los trabajadores, por eso es de gran importancia el tratamiento y cumplimiento del SG-SST enfocado en la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, reduciendo los actos seguros y malas prácticas de seguridad dentro de las organizaciones con el seguimiento oportuno desde el comportamiento con el refuerzo positivo a el trabajador, la SBC es un procesos en el cual se busca reforzar los comportamientos día a día a los trabajadores y los líderes deben aportar por medio de la observaciones y el ejemplo en seguridad, logrando una reducción sustancial de los accidentes en el lugar de trabajo.

Por último desde la Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales según (Meliá, 2007), las medidas preventivas se recopilan desde diferentes opiniones de expertos quienes determinan se pueden dirigir a los factores inherentes al trabajo, de tipo macro organizativos e individuales, a niveles de desempeño tal como lo señala (Martínez-Oropesa, 2011) las principales intervenciones provienen desde los altos mandos, estos orientados al cumplimiento de sus responsabilidades del SG-SST, tal como lo establece el ministerio de trabajo en el decreto 1072-2015 en el artículo 2.2.4.6.10 “Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, Informar oportunamente al empleador

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo”, son estas responsabilidades orientadas a disminuir a través del rol de observador comportamientos y condones inseguras que pongan en riesgo la integridad de los colaboradores a cargo.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar factores del desempeño humano, para la mejora de estrategias desde la seguridad basada en el comportamiento en una organización.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores que afectan el desempeño humano en la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Caracterizar las metodologías para la mejora del desempeño humano en la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Determinar cual de las metodologías logra integrar el factor humano como estrategia fundamental del desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Marco Metodológico

3.1 Diseño

La presente monografía busca bajo la revisión bibliográfica, tipo integradora buscando la expansión de la información con la intención de interrelacionar la temática seleccionada, la cual permite sintetizar los documentos, el método cualitativo permite tener un marco de referencia de la literatura existente a partir del planteamiento de una idea, definición de un problema, inmersión al tema propuesto, metodología del estudio, su definición, el acceso a ella, la recolección, análisis de datos, interpretación de resultados e informe de estos, permitiendo abarcar múltiples puntos de vista y a obtener un análisis del tema específico, es así que el documentó permite una aproximación

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

amplia al campo de estudio que puede involucrar tanto literatura empírica como teórica, con el objetivo de tener el enfoque preciso de la temática a abordar.

La investigación buscar medio de métodos descriptivos establecer el punto de vista mas favorable para que las organizaciones desde la estrategia corporativa, donde se vincule el desempeño humano como un indicador determinante en la disminución de conductas inseguras y accidentalidad en los trabajadores.

Es así, como el desarrollo se da desde la revisión narrativa, que contempla el análisis de las diferentes investigaciones que fueron identificadas, para así dar respuesta a los objetivos usando un tipo de investigación hermenéutico-interpretativo con la metodología cualitativa que busca comprender la realidad social y sus fenómenos, a partir del componente teórico se usan muestra.

3.2 Búsqueda Bibliográfica

La técnica de recolección de datos se realizo a través de la búsqueda de información usando MeSH QR de palabras claves para la búsqueda desde distintas plataformas y recursos entre estos repositorios de entidades educativas, bibliotecas virtuales, Redalyc, Scielo, Google Academic y libros. El sistema utilizado para la búsqueda de la información se realizó filtrando publicaciones a partir del 2008 con operadores de proximidad como Desempeño NEAR/5 humano, Seguridad NEAR/5 Comportamiento, Desempeño NEAR/5 seguridad, Estrategias NEAR/5 seguridad, búsqueda por titulo, desempeño AND humano AND estrategia AND seguridad AND basada AND comportamiento, búsquedas ambos términos Desempeño OR seguridad, Comportamiento OR humano, Estrategias OR seguridad, donde se categorizaron 65 documentos en el software ZOTERO, este nos permite verificar los niveles de confiabilidad y validez de la información a su vez recoger, ordenar, corregir, agrupar, exportar citas y referencias bibliográficas de manera

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

estructurada siendo el objetivo descriptivo de la monografía, la información que se necesite podrá ser filtrada con el fin de evitar desviaciones las cuales se debe interpretar en relación con las hipótesis inicialmente planteada.

3.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Para el proceso de selección de los artículos, en primer lugar, se categorizaron 65 documentos los cuales se organizaron por títulos, se estableció un rango de tiempo donde se seleccionaron fuentes desde el 2008 hasta la actualidad y se eligieron autores destacados en el tema que se aborda en el presente trabajo. Seguidamente, se llevaba a cabo una revisión de la estructura y resumen de cada uno de los documentos con el fin de optar por artículos que abordaran el tema de interés proporcionando un aporte importante a la monografía a realizar, brindando una información apropiada, clara, concisa y necesaria. Luego, se asoció dicha información para analizar lo antecedentes, objetivos, teorías, fundamentos y haciendo especial énfasis en los resultados y conclusiones para relacionar cada documento encontrado con la consecución del presente trabajo para finalizar con 45 artículos para desarrollar la presente monografía.

Inclusión: Tesis de grado, artículos científicos, libros, revistas, blogs empresariales completos pertenecientes a la temática de Seguridad Basada en el Comportamiento, donde se pudiera evidenciar el autor y el año en el que se publicó el documento, no se tiene determinado el tiempo de publicación específicamente, se trató de encontrar artículos actuales en la cuales el más antiguo figura del año 2008 y más actual del año 2022, por último la disposición de los artículos seleccionado fuero de libre acceso y gratis completamente.

Exclusión: Documentos, artículos, libros, blogs, revistas incompletos, que aborden diferentes temáticas en las cuales no se evidencia el tema central del cual se va abordar en el



DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

presente trabajo, y de difícil acceso puesto que son documentos que requieren pago o permisos especiales.

3.4 Recuperación de la Información

El presente trabajo de investigación se diligenció de acuerdo con el Artículo 3° de Ley 1032 de 2006, la cual penaliza que una reproducción sin reconocer al autor se consideraría como violación a los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos (Sistema Único de Información Normativa, 2006), se debe respetar los derechos de autor de tal manera se referencia el nombre y año de su investigación (Congreso de la República, 2006), de acuerdo a las Normas APA de citación y en estricto cumplimiento de las normativas legales vigentes.

La información fue recolectada mediante los gestores Mendeley y Zotero los cuales permiten la gestión y citación de las referencias bibliográficas de los documentos seleccionados para la presente monografía, adicionalmente cada artículo tenido en cuenta en el documento se analizó por medio de la matriz bibliográfica donde cada investigación consultada se le realizo un análisis en el cual fue importante lo siguiente:

Tabla 1
Formato de matriz de referencias bibliográficas

Ítem	Año	Internacional	nacional	Revista	Autores	Palabras claves	Título	Problema	Objetivo	Teorías	Tipo de estudio	Resultados	Conclusiones	Información a usar	Cómo citar	Referencia APA 7ma edición
------	-----	---------------	----------	---------	---------	-----------------	--------	----------	----------	---------	-----------------	------------	--------------	--------------------	------------	-------------------------------

Nota: Diseño de ficha suministrada por el director opción de grado 2023.



4. Discusión.

Se presentan los resultados del trabajo de campo, acorde al enfoque planteado, haciendo su respectivo análisis, argumentación y toma de decisiones frente a los resultados obtenidos. De acuerdo con la metodología de consultoría seleccionada, debe desarrollar cada etapa de dicha metodología en esta sección, indicando los resultados finales que son los productos definidos en el convenio establecido.

Durante la presente investigación, fueron analizados y revisados 65 documentos con la temática de SBC, desempeño y comportamiento humano en la SST, buscando las metodologías que integren desde la seguridad basada en el comportamiento los componentes integrales para la disminución de accidentes e incidentes de trabajo en las organizaciones.

Se da mayor importancia a aquellos estudios que desde el comportamiento humano, las neurocompetencias y factores psicosociales disminuye la capacidad de desempeñarse de manera adecuada en las actividades para las cuales ha sido contratado, es así que empezamos por identificar que ocasiona que el trabajador no tenga la capacidad de desempeñarse con seguridad.

Partiendo de este cuestionamiento, ¿qué factores desencadenan comportamientos inseguros? Por medio de un mapa mental se identificarán los factores más comunes en este aspecto.

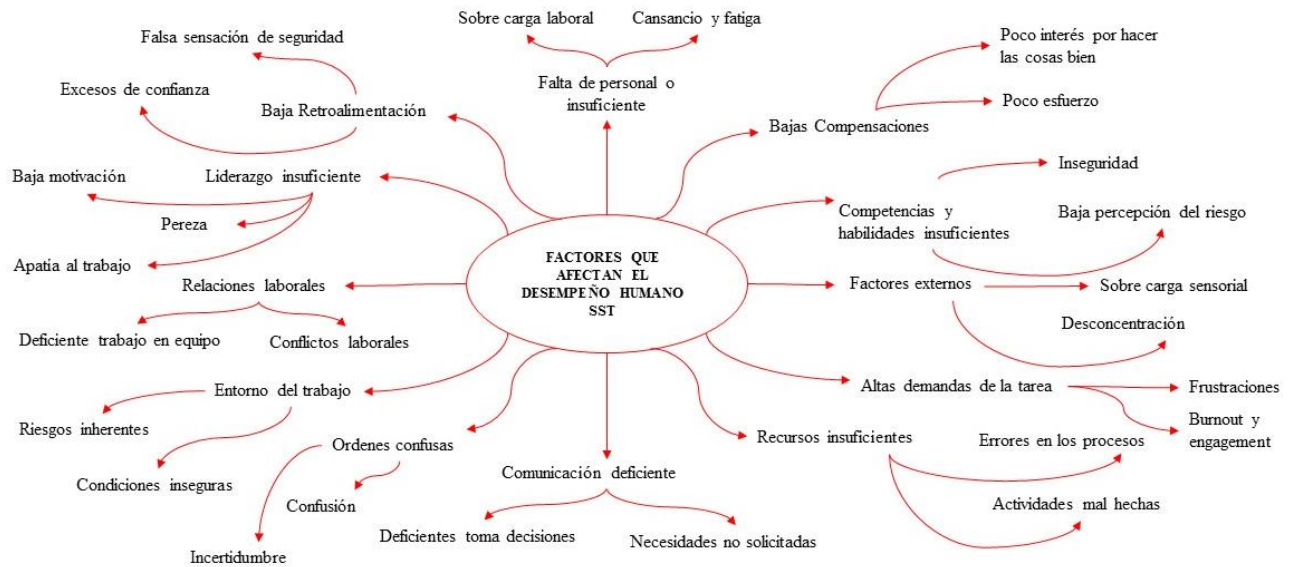
4.1 Organización y estructura de los datos

A continuación, por medio de la organización grafica de un mapa mental se establecen los principales factores humanos que afectar el comportamiento y desempeño en la SST.



DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

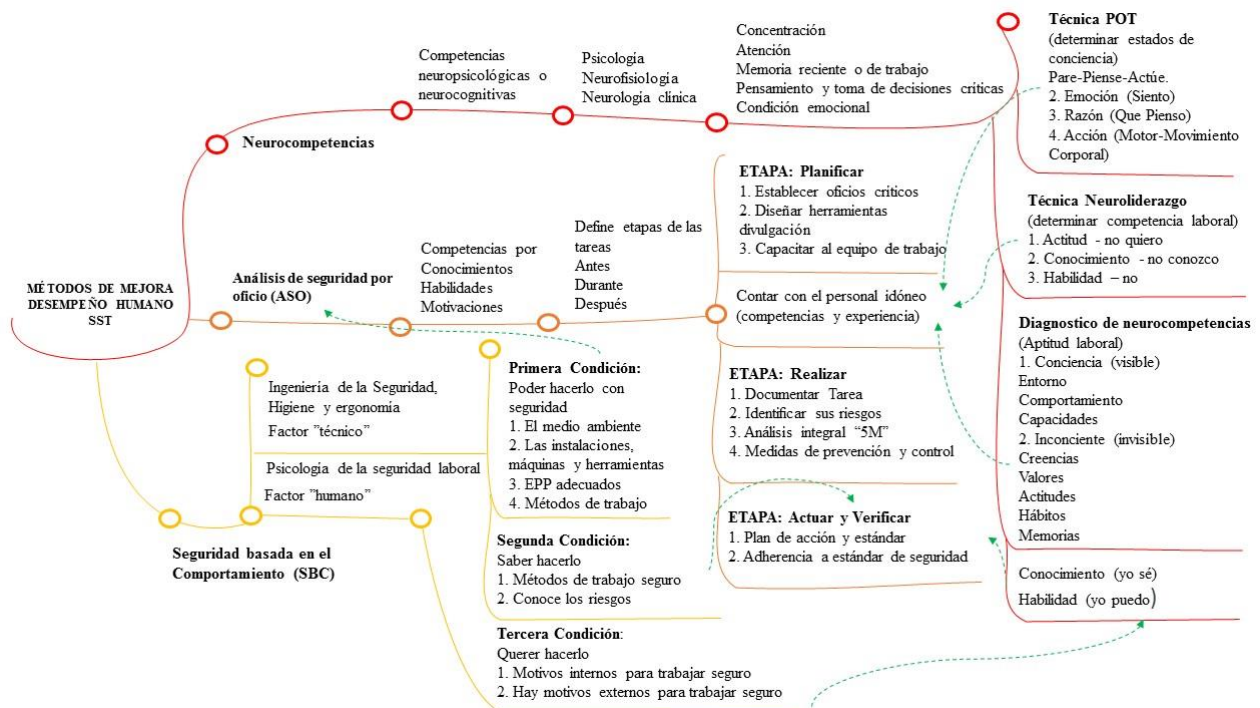
Figure 1
Factores que afectan el desempeño humano



Nota. • Los factores que afectan el desempeño humano en la Seguridad y Salud en el Trabajo fueron extraídos de distintas literaturas sobre el tema.

Fuente. propia tomado de varios autores (2023)

Figure 2
Factores que afectan el desempeño humano en la SST



DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Nota. • Caracterización de metodologías para la mejora del desempeño humano en la Seguridad y Salud en el Trabajo. Fuente. propia tomado de varios autores (2023)

4.2 Análisis de la información

Al respecto con la identificación de los factores que afectan el desempeño humano en la seguridad y salud en el trabajo, dentro de una organización, se difieren de tres factores como lo son las características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento en el trabajo, y factores que afectan el entorno del trabajo, de los cuales desarrollan una sobrecarga laboral, el síndrome de burnout y engagement (Castañeda et al. 2017), factores que afectan al trabajador física y mentalmente en el rendimiento laboral dentro de la organización.

Ahora bien, los factores de riesgo en la seguridad y salud en el trabajo en las cuales están expuestos constantemente el empleado, son tales como es el riesgo de seguridad y del medio ambiente físico, contaminantes, ergonómicos y psicosociales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014), identificando esto tipos de riesgos evitan la ocurrencia de incidentes, accidentes laborales dan una mayor seguridad de operatividad para el trabajador y así aumentar el desempeño en pro de la organización.

Una visión desde lo administrativo donde hay factores que afectan en la organización incidiendo en el desempeño laboral pueden ser, la poca motivación, la falta de un personal bien calificado, poco compromiso, y clarificación de los objetivos a desarrollar perdiendo el horizonte perdiendo competitividad y sobre todo fallando en la comunicación interna provocando que el personal no desarrolle adecuadamente sus tareas ocasionando accidentes y problemas a la empresa (Calderón et al. 2018).

Quizás uno de los factores que más golpea a una organización y afecta a los trabajadores es el ausentismo laboral la cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como la

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

inasistencia al trabajo por parte de un empleado de uno o más días los cuales se esperaba que asistiera (Revista Empresas SURA, 2022), donde se derivan una serie de factores determinantes en el ausentismo laboral como los son: los factores individuales tales como la antigüedad del trabajador o sexo ya sea que las mujeres tiende ausentarse as debido a factores relacionados con la familia, por temas de la salud el cual es el mayor determinante de ausentismo y recientemente enfermedades psiquiátricas, los factores organizativos también influyen preponderantemente en el ausentismo ya sean por la asignación de roles, poder, y jerarquía donde propician un mal ambiente de trabajo acompañado de los factores psico laborales como lo son la discriminación, matoneo entre otras que condicionas las ausencias (Sánchez, 2015).

En cuanto a los riesgos psicosociales que afectan el desempeño humano se hace una gran relevancia a síndrome de Burnout el cual (Soriano Tumbaco, 2021) es considerado en las actividades vinculadas a la actividad humana, sobre todo en las académicas y laborales ya que determinan el nivel de agotamiento y desgaste de los trabajadores dando así con el estrés laboral, generando una alta deserción en las organizaciones y sobre todo una alta desconcentración en las actividades diarias resultando en accidentes laborales.

De igual forma los trabajadores están expuestos a múltiples factores de riesgos ocupacionales mientras se desempeñan en sus actividades diarias, es por lo anterior que dichos riesgos o condiciones bajo los que se esté desempeñando el trabajador se ha convertido en una inseguridad laboral con el tiempo (Capa Benítez et al. 2018), es por lo anterior que la falta de políticas de prevención y protección por parte de los altos mandos administrativos conlleva a los accidentes e incidentes laborales.

Finalmente, los factores de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo impactan la capacidad de trabajo en las organizaciones, por lo que se debe una gestión de la seguridad y salud

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

en el trabajo en la cual se convenga a la dirección de comprender desde un punto de vista de la rentabilidad social y económica que implica la concepción de sistemas de trabajos sustentables tanto desde lo productivo como de lo humano (Molano Velandia & Arevalo Pinilla, 2013).

Por lo anterior, el factor mas representativo en los trabajadores es el riesgo psicosocial ocasionado por factores internos y externos del entorno en donde desempeña alguna labor o tarea, siendo así y para dar inicio al proceso de caracterización de las distintas metodologías se realiza la búsqueda sistemática de autores, en donde se propongan desde el análisis los factores del trabajo y humanos, un aporte significativo a la mejora del desempeño en SST.

Es así que, desde la perspectiva del cumplimiento de objetivos a plazos muy cortos y ambiciosos ha llevado a la organización a hacer evaluaciones y control del desempeño poco eficientes generando en el trabajador bloqueos frente al desarrollo efectivo de sus actividades, haciendo que éstas se efectúen con negligencia o apatía.

Teniendo en cuenta la caracterización de las metodologías de desempeño humano en la SST, se pueden resaltar varios métodos que nos acercan a factores determinantes en los hábitos positivos en el trabajo, Según Butrón (2019) las competencias neuropsicológicas y neurocognitivas en el desarrollo laboral del trabajador, son un factor poco valorado en las organizaciones para determinar los estados de conciencia de sus colaboradores y saber si realmente se cuenta en el momento con las capacidades de concentración, atención, percepción del riesgo y condiciones emocionales que garanticen el pensamiento crítico, la toma decisiones necesarias para evitar desviaciones en tareas que puedan generar daños a su salud física y mental de los trabajadores. (pp. 57-59)

Por lo anterior Butrón (2018) propone el modelo por competencias laborales donde por medio de estrategias gerenciales se definen y monitorea el comportamiento humano en la SST, las

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

competencias laborales deben ser reales y demostradas, para esto el autor plantea la técnica POT donde se evalúan los estados de conciencia del trabajador e indaga la Emoción (Siento), Razón (Que Pienso) y la Acción (Motor-Movimiento Corporal) se considera que un trabajador es competente cuando realiza sus actividades logrando los resultados esperados, pero es primordial determinar como se siente el trabajador para llevar a cabo su tarea.

A continuación, se muestra a través del modelo conductista y algunas de las características evaluables para definir el desempeño superior de un trabajador, para esto deberíamos preguntarnos:

1. ¿Los trabajadores que tienen desempeño superior en la organización que tipos de productos o servicios realizan?
2. ¿Qué máquinas, métodos, materiales, sistemas o procesos emplean y si cuentan con todos estos para el desarrollo de sus actividades?
3. ¿Qué clases de actitud, capacidades y decisiones críticas se tienen para logro del cumplimiento de las tareas asignadas?

Es importante empezar a identificar los factores para evaluar el desempeño humano de forma objetiva, desde la ausencia de controles en el medio, fuente y al comportamiento del humano.

Es por esto que, desde las neuro competencias el autor Butrón (2019) afirma que el neuroliderazgo, propone un liderazgo colaborativo como estrategia organizacional formando trabajadores que promuevan el liderazgo individual para el logro de objetivos conjuntos, el buen neuroliderazgo inicia en el reclutamiento y selección del talento humano, donde desde los perfiles del cargo se definen las aptitudes y habilidades que se requieren para la ejecución de sus funciones.

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

En concordancia con lo anterior, se plantean diversas posibilidades de adherir desde los distintos roles de una organización las responsabilidades para la mejora del desempeño en SST, podemos iniciar por documentar procesos o actividades críticas a partir de los Análisis de Seguridad por Oficio (ASO) donde se contemplan competencias, conocimientos, habilidades y motivaciones que deben tener los trabajadores en sus actividades antes, durante y después, para el levantamiento de la información se debe contar con el personal idóneo y experto en el tema, el que se encargará desde de recopilar la información y analiza la criticidad, los riesgos y los planes de acción para la mejora y disminución de las desviaciones en las actividades realizadas por los trabajadores, se deben socializar estos documentos con las partes interesadas ya que se requiere adherir el procedimiento para posterior evaluar el comportamiento de los trabajadores por medio de la supervisión y evaluación del desempeño. (Butrón Palacio, 2018)

Es así, que la autoeficacia del talento humano, es uno de los principios más relevantes en son los procesos cognitivos que lo posibilitan un efecto positivo en los trabajadores y como las organizaciones pueden facilitar la participación de estos procesos por medio de autoevaluaciones positivas que mejoran la autoeficacia, esto funcionara siempre y cuando el trabajador atribuya su resultado a la capacidad y esfuerzo de los comportamientos en su trabajo (En nogareda et al. 2007).

En este cometido, la alta dirección juega papel muy importante cuando se propone estrategias con objetivos realistas para el cumplimiento de las labores, el refuerzo positivo y reconocimiento continuo de los logros, se pueden obtener procesos con alto sentido de pertenencia hacia la organización.

Finalmente, intentando obtener estrategias para la mejora de prácticas en prevención de riesgos laborales, En nogareda (2007) expone algunas medidas para la mejora e intervención a nivel organizacional y humano desde el bienestar, calidad de vida y seguridad laboral:

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Aumentar la eficacia y preparación profesional de los trabajadores con su rol específico, promocionar hábitos y estilo de vida saludable, proponer metas y objetivos realistas y alcanzables proponer estrategias cognitivas y conductuales adecuadas buscando mitigar el estrés intra y extra laboral, generar programas donde se vinculen los compañeros, amistades y familia, reforzar retroalimentaciones positivas hacia la labor, fortalecer la evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial a partir de la aplicación de encuestas, disponer y garantizar los recursos (materiales y humanos) necesarios para el desarrollo de los procesos, comprometer a todas las partes interesadas en la intervención con alto sentido de pertenecía, fortalecimiento de líderes que se comprometan a hacer seguimiento a las actividades establecidas y refuerzo positivo a sus trabajadores y por último establecer mecanismos de comunicación entre los trabajadores y la organización.

4.3 Interpretación

En el análisis de los resultados del estudio documental para la realización de la presente monografía se detectan que los factores de desempeño humano, especialmente los riesgos psicosociales tales como el estrés, el síndrome de Burnout, la violencia dentro de la organización, acosos sexuales, etc., desatan una serie de efectos, como lo determina (Matabanchoy, 2012) disminuyendo la calidad de vida y un impacto perjudicial en las condiciones de salud, provocando un impacto desfavorable en el sistema de salud social y baje la productividad de los empleados y las organizaciones conjuntamente.

De hecho, Madero (2020) describe la teoría de Herzberg el cual sostiene la existencia de dos factores en donde las personas están influenciadas por un factor de satisfacción y el otro factor de la insatisfacción, que conlleva a describir el nivel de motivación que desarrollar le trabajador en su puesto de trabajo ya que es un factor en el que los empleados se comprometen e impulsar a

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

dar un mejor rendimiento en su puesto de trabajo. Todo lo anterior es atribuido a los factores económicos, condiciones laborales, seguridad laboral, sociales, y políticos correlacionando una respuesta satisfactoria o insatisfactoria.

Existen una serie de factores ambientales, tales como las condiciones climáticas, ruido en exceso, malas posturas, humo, gas, polvo entre otras que golpean la salud de los trabajadores muchas veces a casusa enfermedades como una gripa entre otras patologías que alteran la salud del trabajador, por ende tienden a recurrir al ausentismo, a bajar la productividad en su puesto de trabajo (Parra, 2003), con lo cual el trabajador a los largo de su desempeño laboral en la organización se van limitando en sus capacidades reduciendo su productividad y la expectativa de vida si no hay un sistema de gestión en SST que implemente políticas laborales seguras.

Ahora bien los dichos los factores desencadenantes de varias problemática de salud en los trabajadores, ya que no es nada ético que el ser humano desperdicie la salud para sobrevivir, por lo que se las metodologías buscan beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones, contribuyendo con resultados positivos para la empresa, es aquí donde se plantea un metodología SSeTGUIS (Velasco, 2017), mejora la sustentabilidad de las organizaciones, con un trabajo digno y una responsabilidad social, mejorando una políticas responsables y evaluando factores de riesgo para poderlos controlar, aplicando unas normativas de SSetMAPC para el reconocimiento de cada lugar de trabajo y factores de resigo para evaluarlos para bajar los riesgos y la exposición de acuerdo a cada organización.

Por consiguiente, las metodologías que permiten lograr la sensibilización de los altos directivos, alineando un estilo de liderazgo, comunicación y direccionamiento estratégico, abarcado las necesidades propias de la dirección en conjunto con la empresa, para implementar gestiones de talento humano basado por competencias, generalizando las conductas con el fin de

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

evaluar, gestionar, diagnosticar y comparar el desarrollo humano en cada organización (Vásquez, 2014).

Es claro que las metodologías se aplican para observar y evaluar las conductas de los trabajadores con el fin encontrar, valorar e investigar los comportamientos del ser humano en el desarrollo de sus actividades en su puesto de trabajo, para resolver los factores que estén afectando la realización de las actividades diarias y llegar a solucionarlas con los Sistemas de Gestión de SST desarrollados para tal fin.

4.4 Evaluación crítica

La efectividad de la metodología en el desempeño humano, tiene como finalidad determinar las consecuencias consolidar las conductas inseguras para disminuirlas, con el fin de que se crean y se potencialicen los comportamientos anhelados, desarrollando conductas positivas, que estimulen un aprendizaje de todos los procesos de participación y apoyen una seguridad de autocuidado y autocontrol para prevención de accidentes laborales (Upegui & Guevara, 2018).

Para tener resultados exitosos en las metodologías de desempeño consultadas, y sus factores se debería consolidar un sistema de Gestión de la prevención, en la que ya se subsanen las condiciones de Seguridad e Higiene, en donde los trabajadores tengan consolidado los riesgos, identificación de medidas preventivas con lo cual todos los empleados trabajen y conozcan el trabajo seguro, ya que si las organizaciones no tiene condiciones idóneas, maquinarias deficientes y metodología de trabajos inseguros no tendría un grado de éxito, la SBC conlleva tener unos cimientos estables para su aplicación exitosa y desarrollo estable y conciso (Rico, 2016).

Las ventajas de aplicar en una organización las metodologías que potencialicen el desempeño humano podrían resumirse que sustancialmente tanto la empresa como los trabajadores se beneficiarían altamente, en primer lugar las ventajas para la empresa son: una

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

mejora en la Gestión total de la SST, la disminución de los índices de accidentalidad, una mejora en el ambiente laboral y sobre todo una consolidación de la imagen de la organización, en segundo lugar las ventajas para los empleados son: cambiar la percepción de que no son parte del problema sino un solucionador, el descenso de las tasas de siniestralidad, aprender nuevas formas e instrumentos de trabajo, y una mejora en la sensación del trabajo con el fin de valorar e incentivar el ambiente de trabajo (Navarro, 2021).

Una de los propósitos por los cuales la SBC se diseña y se aplica en las organizaciones, busca que los trabajadores refuercen sus conductas con el único fin de aminorar las provocaciones de riesgos y disminuir los accidentes laborales, centrándose en la persona y su comportamiento y como estar en un mejoramiento continuo del ambiente laboral, construyendo continuamente un control de los riesgos y peligros en su sitio de trabajo (Llanos, 2020).

Con respecto a Colombia la implementación y puesta en marcha las metodologías de desempeño acompañados de la SBC, no ha logrado tener el alcance que se espera; ya que las empresas nacionales no ven una inversión económica satisfactoria debido a los altos costos como lo son las capacitaciones, actividades lúdicas, conciencia en los comportamientos realizados, inducciones especializadas, talleres lúdicos, etc., por consiguiente, muchas organizaciones solo se quedan en un diseño que no se implemente la SBC (Huérfano & Romero, 2019), es por lo anterior que se deberá ver como una inversión a futuro con la cual se benefician tanto el trabajador como la organización manteniendo una cultura organizacional estable y manejando los factores que favorecen la aparición de accidentes laborales que subyacen en un problema al fin al cabo a las personas y la empresa.

Con lo que se recalca en la investigación realizada es la necesidad de implementar metodologías de desempeño humano en las organizaciones ya que se ha comprobado a los largo

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

del tiempo lo cambios positivos dentro de una empresa y la reducción de la accidentalidad de acuerdo a un desempeño humano en donde se busca un solo fin, manejar las conductas de manera correcta, alcanzando cambios significativos en los empleados, detectando los factores de afecta el desempeño humano en pro de la empresa y velando por el cuidado de los empleados, resaltado los beneficios de la SST en la prevenciones accidentes laborales.

4.5 Contribuciones del autor

La mayor contribución de este estudio bibliográfico desde el análisis documental, se da para el lector que busca mejorar los procesos dentro del marco de la SST y la SBC buscando un beneficio integral para su organización, este documentó dispone de herramientas desde las neurocompetencias, procedimientos y decisiones estratégicas para mejorar el comportamiento y desempeño de las personas que intervienen en las actividades de cualquier organización y generar conciencia desde todos los focos de atención, para el autocuidado y la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.

Desde la identificación de las condiciones en el trabajo que en su mayoría están relacionados a factores de tipo psicosocial, darle la importancia a la implementación de programas de intervención psicosocial, comportamiento y pensamiento humano, teniendo en cuenta que nos encontramos en la actualidad con índices altos en trastornos psicosociales lo que incrementa la posibilidad de que nuestros trabajadores sé accidenten, al no contar con una plena percepción de los riesgos en el trabajo.

Así bien, desde las distintas metodologías encontradas se proponen varias prácticas con el fin de mejorar y optimizar los procesos, permitiendo a las organizaciones comprender que no solo el trabajador tiene la función de desempeñarse bien, si no que a su vez se necesita una integralidad total con las condiciones del trabajo y el liderazgo basado en el ejemplo.

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Finalmente es importante resaltar que es necesario el fortalecimiento en el sector de los SG-SST no solo desde el cumplimiento legal, si no desde el interés de la prevención y bienestar de los trabajadores, los refuerzos positivos, la felicidad y confort en el trabajo y fuera de el, son fundamentales para que los trabajadores tengan comportamientos mas seguros y pensamiento crítico al momento de realizar sus actividades.

5. Conclusiones

Las organizaciones deben enfocar esfuerzos en vincular procesos de seguridad basada en el comportamiento desde el perfil y selección del cargo, es por lo anterior que se deben revisar criterios desde la formación, competencias y habilidades, estos procesos deben estar construidos por el personal idóneo, que entienda y conozca el fin de la organización y la interacción de cada cargo para el logro de resultados conjuntos.

Por otro lado, dentro los procesos de bienestar y capacitación se deben proponer estandarizar desde los riesgos identificados y las competencias del cargo, programas de capacitación enfocados a potencializar las capacidades y neurocompetencias de los trabajadores, estos procesos deben tener participación activa de los gerentes, lideres de procesos, talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

Es ideal, construir herramientas de seguimiento y desempeño, no solo para garantizar desviaciones en los procesos si no para entender el comportamiento de los trabajadores en las distintas situaciones que le pueda estar aquejando a nivel psicosocial, las mediciones del desempeño deben estar enfocada a la mejora continua de los procesos, pero a su vez debe convertirse en un refuerzo positivo para el trabajador.



DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

La autoeficacia se debe integrar en programas de intervención y prevención del riesgo psicosocial y del comportamiento, para determinar las estrategias por medio de planes de trabajo en el que participen todas las partes interesadas y conozcan su alcance en el proceso y su rol.

Bibliografía

- Butrón Palacio, E. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo: 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.biblored.gov.co/?il=804>
- Butrón Palacios, E. (2019). Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. En enfoque en neuroseguridad laboral. Paso a paso para el diseño práctico. . *Cinco IPS*, 57-59. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.biblored.gov.co/?il=9988>
- Calderón , R. A., Huilcapi, M. N., Montiel, P. D., Mora, J. A., & Naranjo, D. C. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes dedesarrollo empresarial. *Revista de produccion, ciencias e investigación*, 2(7), 15-22.
- Capa Benítez, L. B., Flores Mayorga, C. A., & Sarango Ortega, Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 341-345.
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9 (14), 1-13.
- Cázares, F. d., & Moral, J. d. (2016). Diferencias sociodemográficas y de práctica profesional asociadas a estrés percibido entre dentistas colegiados de Monterrey. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(1), 83 - 97. Obtenido de Avances en Psicología
-

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Latinoamericana: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242016000100007

Chiang, M. M., Urra, G. M., & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso Empresa de Retail. *Revista Theoria*, 19(2), 10-25.

Christino, C. (14 de Septiembre de 2020). *¿Qué es la seguridad basada en el comportamiento (SBC o BBS) y cómo aplicarla en su empresa?* Obtenido de Blog.softexpert.com: <https://blog.softexpert.com/es/que-es-seguridad-basada-comportamiento-sbc-o-bbs/>

Ciro Martínez, C. (2014). El Proceso de Gestión de la Seguridad Basada en los Comportamientos: Actuación de los Supervisores en Empresas de Manufactura. *buleria.unileon.es*.

Cobo, C. E. (2011). *El Comportamiento Humano*. Obtenido de bibliotecadigital.univalle.edu.co: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2090/comportamiento%20humano.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Congreso de la República. (2006). *LEY 1032 DE 2006*. Obtenido de [Secretariassenado.gov.co](http://www.secretariassenado.gov.co): http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1032_2006.html

Delgado, H. J. (2018). *“LA SALUD OCUPACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTES LUCHITO EIRL – TRUJILLO 2016”*. Obtenido de repositorio.upn.edu.pe: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13270/Delgado%20Cerna%20Humerto%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, M. M. (Mayo de 2017). *SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de recursosbiblio.url.edu: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>



DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Diccionario de recursos humanos . (2020). *Seguridad Laboral* . Obtenido de Hrider.net:
<https://www.hrider.net/cms/diccionario/seguridad-laboral>

En nogareda C., G. D. (2007). *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*. Anglofort S.A.

Gallado Echenique, E. E. (2013). Competencia digital: revisión integradora de la literatura. *Ciencia de la Educación ACADEMICUS*, 1(3), 1-7. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/273343367_Competencia_digital_Revision_integradora_de_la_literatura

García, B. R. (2017). “*LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO*”. Obtenido de repositorio.uta.edu.ec:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24709/1/Investigacion%20de%20Proyecto%20IAV.pdf>

Guirao Goris, S. A. (Enero de 2015). *sciELO*. Obtenido de Utilidad y tipos de revisión de literatura:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2015000200002

Guirao-Goris, J. A., Olmedo Salas, A., & Ferrer Ferrandis, E. (2008). El artículo de revisión. *Iberoamericana de enfermería comunitaria* , 1(6), 1-25.

Huérffano, O. J., & Romero, H. F. (2019). *Seguridad basada en el comportamiento*. Obtenido de repositorio.ecci.edu.co:
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2745/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Llanos, L. C. (27 de Mayo de 2020). *Seguridad Basada en el Comportamiento Como Estrategia en la Prevención de Accidentes de Trabajo en la Empresa Ladrillera Arcillas Ltda.*

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Obtenido de repositorio.uan.edu.co:

<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/3207/1/2020linaconstanzallanostabares.pdf>

Lopez, J., Piovesan, M., & Patrón, S. (Agosto de 2016). *ORIENTACIONES PARA REALIZAR UNA MONOGRAFÍA DE REVISIÓN*. Obtenido de colibri.udelar.edu.uy: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8395/1/MONOGRAFIA%2C%20Depart.%20de%20Publicaciones%202016.pdf>

Madero, S. M. (11 de septiembre de 2020). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Obtenido de scielo.org.mx: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Matabanchoy, S. M. (29 de Junio de 2012). *Salud en el Trabajo*. Obtenido de Scielo.org.co: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008

Mendoza, J. J. (2021). *“LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINING SOLUTIONS PERU SAC, DE LA REGION MOQUEGUA 2020”*. Obtenido de repositorio.ujcm.edu.pe: http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social;. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. Obtenido de ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

Molano Velandia, J. H., & Arevalo 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. *Revista Innovar*, 23(48), 21-32.

Montero-Martínez, r. (2011). Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión exitosas. *ingeniería industrial*, 12-18.

Navarro González, P. (2019). *INERCO*. Obtenido de Seguridad basada en el Comportamiento: qué es y cómo implementarla: <https://www.inerco.com/blog/seguridad-basada-comportamiento/#:~:text=La%20Seguridad%20basada%20en%20el, reducir%20el%20n%C3%BAmero%20de%20accidentes.>

Navarro, P. (2021). *Seguridad basada en el Comportamiento: qué es y cómo implementarla*. Obtenido de inerco.com: <https://www.inerco.com/blog/seguridad-basada-comportamiento/#:~:text=El%20programa%20de%20Seguridad%20Basada,est%C3%A1n%20realizando%20de%20forma%20segura.>

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Obtenido de enfermeriaaps.com: <https://www.enfermeriaaps.com/portal/download/SALUD%20OCUPACIONAL/Conceptos%20basicos%20de%20salud%20laboral.pdf>

Portillo, L. C. (2021). *Diseño De Un Programa De Seguridad Basada En El Comportamiento Para La Empresa Seguridad Oncor Ltda.*

Revista Empresas SURA. (3 de Agosto de 2022). *¿Qué es el ausentismo laboral y por qué se presenta en las empresas?* Obtenido de [segurossura.com: https://segurossura.com/co/blog/revista-empresas-sura/que-es-el-ausentismo-laboral-y-por-que-se-presenta-en-las-empresas/](https://segurossura.com/co/blog/revista-empresas-sura/que-es-el-ausentismo-laboral-y-por-que-se-presenta-en-las-empresas/)



DESEMPEÑO HUMANO, UN FACTOR ESTRATÉGICO DE LA SEGURIDAD

- Rico, D. (5 de Julio de 2016). *Seguridad basada en el comportamiento. Poder, saber y querer trabajar seguro*. Obtenido de Prevencionar.com: <https://prevencionar.com/2016/06/05/seguridad-basada-comportamiento-poder-saber-querer-trabajar-seguro/>
- Romero García, R. E. (2010). La seguridad basada en el comportamiento. *Técnica industrial*.
- Sánchez, D. C. (2015). Ausentismo Laboral: una visión desde la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-54.
- Sistema Único de Información Normativa*. (2006). Obtenido de Ministerio de Justicia y Derecho: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1672937>
- Soriano Tumbaco, C. E. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Revista Kilkana Sociales*, 5(1), 1-8.
- Upegui, C. M., & Guevara, H. (2018). *La influencia del modelo de seguridad basado en el comportamiento – SBC- como una herramienta de gestión en el cambio de actitud de los trabajadores para la disminución de la accidentalidad laboral en Colombia*. Obtenido de Repositorio.uniajc.edu.co: <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/971>
- Vásquez, P. A. (2014). *METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE UN SISTEMA DE COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN*. Obtenido de core.ac.uk: <https://core.ac.uk/download/pdf/51195579.pdf>
- Velasco, A. A. (Agosto de 2017). *Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS)*. Obtenido de scielo.cl: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000200095&script=sci_arttext
-