

LIDERAZGO EN SST

LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UN FACTOR ESENCIAL EN LA REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN COLOMBIA

LEADERSHIP IN SAFETY AND HEALTH AT WORK: AN ESSENTIAL FACTOR IN THE REDUCTION OF LABOR SINISTRALITY IN COLOMBIA

Leidy Cáterin Torres Satizábal
Administradora en Salud Ocupacional, Residente HSEQ
Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá, Colombia.
Caterin1010@hotmail.com

Artículo de Investigación

Yuber Liliana Rodríguez-Rojas Ph.D.
Doctora en administración – Universidad de Celaya (México)
Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo - Universidad Nacional de Colombia
Esp. (c) en estadística aplicada – Universidad Los Libertadores
Fisioterapeuta - Universidad Nacional de Colombia

Correo electrónico: yuberliliana@gmail.com



La U
acreditada
para todos

**ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
2019**

LIDERAZGO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UN FACTOR ESENCIAL EN LA REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN COLOMBIA

LEADERSHIP IN SAFETY AND HEALTH AT WORK: AN ESSENTIAL FACTOR IN THE REDUCTION OF LABOR SINISTRALITY IN COLOMBIA

Leidy Cáterin Torres Satizábal
Administradora en Salud Ocupacional, Residente HSEQ
Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá, Colombia.
Caterin1010@hotmail.com

RESUMEN

Se realizó un análisis de los indicadores de siniestralidad del Ministerio de Trabajo en Colombia para el año 2018, el cual indica que los sectores con mayor siniestralidad reportada son el sector de explotación de minas y canteras y el sector de la construcción en un 70%, respecto de los demás sectores, lo que se relaciona con los costos directos e indirectos que asume cada organización cuando ocurre un accidente o enfermedad de origen laboral. Se realizó una revisión de literatura en las bases de datos Science Direct, Scielo y Proquest. Se incluyeron 25 artículos en el análisis los cuales cumplieron con los criterios de inclusión definidos para la revisión. A partir de los resultados de diferentes estudios e investigaciones de campo y análisis estadísticos se identificó el tipo de liderazgo que deben asumir los responsables del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, la relación que debe existir entre el líder y los colaboradores y las características que este debe poseer que permitan generar un cambio en la cultura organizacional enfocado a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, en donde se asocia el liderazgo transformacional con el compromiso que debe asumir la alta gerencia con el fin de reducir la siniestralidad laboral reportada en los diferentes sectores económicos.

Palabras clave: siniestralidad, liderazgo transformacional, seguridad y salud en el trabajo, accidente de trabajo, enfermedad laboral.

ABSTRACT

An analysis was made of the accident rate indicators of the Ministry of Labor in Colombia for the year 2018, which indicates that the sectors with the highest reported accident rate are the mining and quarrying sector and the construction sector by 70%. with respect to the other sectors, which is related to the direct and indirect costs assumed by each organization when an accident or illness of work origin occurs. A literature review was made in the Scencedirect, Scielo and Proquest databases. We included 25 articles in the analysis which met the inclusion criteria defined for the

LIDERAZGO EN SST

review. Based on the results of different studies and field investigations and statistical analyzes, the type of leadership that should be assumed by those responsible for the management system in occupational safety and health, the relationship that should exist between the leader and the collaborators and the characteristics that this must possess that allow to generate a change in the organizational culture focused on improving health and safety at work, where transformational leadership is associated with the commitment that top management must assume in order to reduce work-related accidents reported in the different economic sectors.

Keywords: accident rate, transformational leadership, security and health at work, work accident, occupational disease.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se ha buscado un involucramiento de los colaboradores en los programas de prevención de riesgos laborales, en donde las principales estrategias de inclusión tienen que ver con las características del líder. Cevallos (2019) refiere que “el rol de los líderes de proceso forma la parte fundamental en la implementación de los programas de seguridad” (p. 132). Un buen liderazgo permite reducir la siniestralidad laboral y conseguir el logro de los objetivos elevando los estándares motivacionales para lograr el éxito del grupo.

La siniestralidad laboral en Colombia hace referencia a la cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ligadas a las operaciones que afectan la productividad. Según la OIT (s.f) a diario se pierden vidas humanas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con la ocupación laboral – se reportan más de 2,78 millones de pérdidas humanas por año.

Según Riaño (2017) la siniestralidad laboral genera una serie de costos que tienen una afectación en varios aspectos tales como; las ARL, las familias de los colaboradores, los clientes de la organización y todos los demás actores que intervienen en los procesos laborales. Esto genera un costo enorme para las compañías no solo económico sino social.

LIDERAZGO EN SST

Según la OIT (s.f), cada año se reportan unos 374 millones de accidentes relacionados con la labor que no son mortales, por ello se evidencia un absentismo de aproximadamente 4 días de perdida laboral, las malas prácticas en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo generan un costo estimado en un 3,94 por ciento del PIB (Producto Interno Bruto) global de cada año.

Los costos por siniestralidad en las organizaciones se clasifican en: directos e indirectos. Los costos directos se calculan desde la perspectiva del empleador en cuanto a la valoración de días perdidos, pérdida de producción, pago de salarios y demás gastos que se deben asumir y no son de tipo salarial y los costos indirectos tienen una conexión con lo intangible tiempo de producción, gastos extras por retrasos en producción, etc.

Actualmente, en Colombia la legislación ha tenido gran incidencia con respecto a la disminución de riesgos laborales, el 13 de febrero de 2019 se expidió la Resolución 0312, en la que se establecen los estándares mínimos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que tiene una aplicación para las empresas que generen empleo en los sectores públicos y privados. El incumplimiento de la norma genera sanciones que pueden ser desde el cierre transitorio o definitivo del lugar en donde se ejecutan las labores o multas de tipo económico, siempre y cuando existan circunstancias que generen peligro para la vida e integridad de los colaboradores.

Impulsar el liderazgo en el área de seguridad y salud en el trabajo permite la consecución de los objetivos como un solo equipo, teniendo en cuenta que el liderazgo crea el crecimiento de todo el equipo de trabajo, se debe implementar la motivación en cuanto a la prevención de riesgos laborales, entendiendo de esta manera al colaborador como un ser humano con la capacidad de desarrollar una correlación positiva con el líder.

LIDERAZGO EN SST

El propósito de la implementación del SG-SST en el trabajo es lograr el bienestar, la protección y productividad de los colaboradores, esto con el fin de optimizar los procesos y generar una mejor calidad de vida en el ambiente laboral viéndolo como una estrategia de intervención institucional para facilitar la medición de la productividad del trabajo, Valero y Riaño-Casallas (2017).

La SST ha venido evolucionando en Colombia, presentando un crecimiento constante al pasar de los años, con la promulgación de la Ley 9 de 1979 se da origen al código sanitario en donde se precisa que “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el gobierno y los particulares” (Ley 9, 1979, Art. 81). En la actualidad se valora la labor de los colaboradores y se ve la importancia del recurso humano como parte fundamental de las compañías haciendo hincapié en el artículo anteriormente citado.

Según Cevallos (2019) la aplicación de sistemas basadas en técnicas conductuales puede lograr disminuir la accidentalidad y mejorar la cultura de prevención, esto de la mano con el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo generando un cambio en la cultura organizacional en donde los colaboradores participen de una forma activa en cuanto a la prevención de la siniestralidad.

Se define entonces que el liderazgo es el conjunto de habilidades que posee una persona para influenciar en un grupo y lograr la consecución de metas y objetivos. Burns (1978) establece dos tipos de liderazgo organizacional como base, el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional. En el liderazgo transformacional se evidencia el crecimiento tanto del líder como de todo el grupo de seguidores teniendo en cuenta el éxito grupal antes del individual,

LIDERAZGO EN SST

mientras que, el liderazgo transaccional busca lograr los objetivos individuales antes que los del grupo.

El liderazgo transformacional sería el eje fundamental dentro de la gestión en las organizaciones que conlleva a mejorar el área de la seguridad y salud en el trabajo evidenciándose de esta manera la disminución en los indicadores de siniestralidad para los sectores reportados por el Ministerio de Trabajo en el consolidado de la Dirección de Riesgos Laborales.

El objetivo de este documento es evidenciar a partir de la literatura la incidencia de un buen líder en cuanto a la gestión en prevención de riesgos generando una disminución en el indicador de muertes accidentales de trabajo calificadas. Este artículo se estructura en cuatro apartes a saber: introducción, materiales y métodos, resultados y discusión, conclusiones. En el apartado de resultados se presentan las características del liderazgo en Seguridad y Salud en el Trabajo, se describe la siniestralidad laboral en Colombia y se establece la contribución de los tipos de liderazgo en la reducción de la siniestralidad.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se realizó mediante una revisión sistemática de la literatura a partir de la pregunta de investigación ¿Cuáles son las características del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo que permiten reducir la siniestralidad laboral en Colombia?

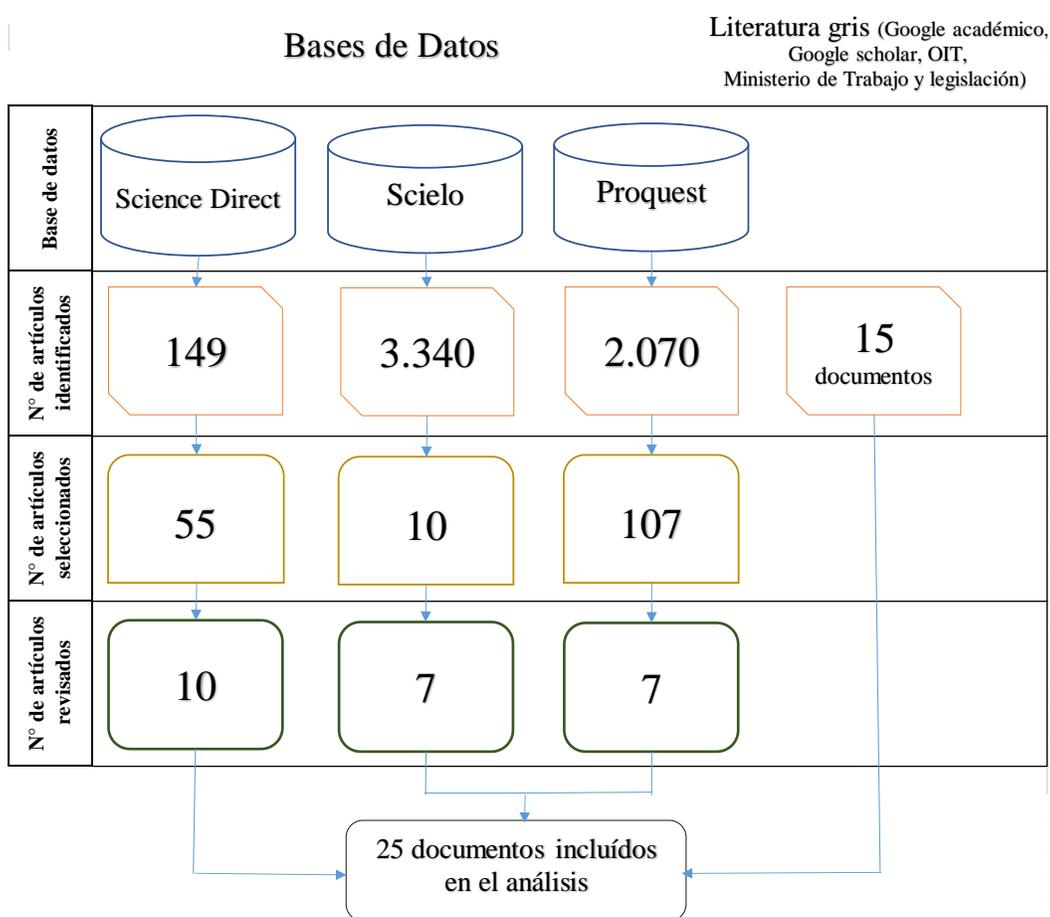
Para la integración de su contenido se seleccionaron fuentes primarias que describieran los siguientes términos a partir de la pregunta de investigación: “liderazgo” “*leadership in safety*”

LIDERAZGO EN SST

and health at work” “siniestralidad laboral en Colombia” “liderazgo en SST”. Las fuentes de información se tomaron de bases de datos como Scielo, Science Direct y Proquest.

Adicionalmente, se utilizaron otras fuentes de información de organismos reconocidos como el Ministerio de Trabajo en la dirección de Riesgos Laborales, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), legislación colombiana en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, y búsquedas en plataformas científico académicas como Google Académico y Google scholar.

Figura 1. Bases de datos, documentos de análisis



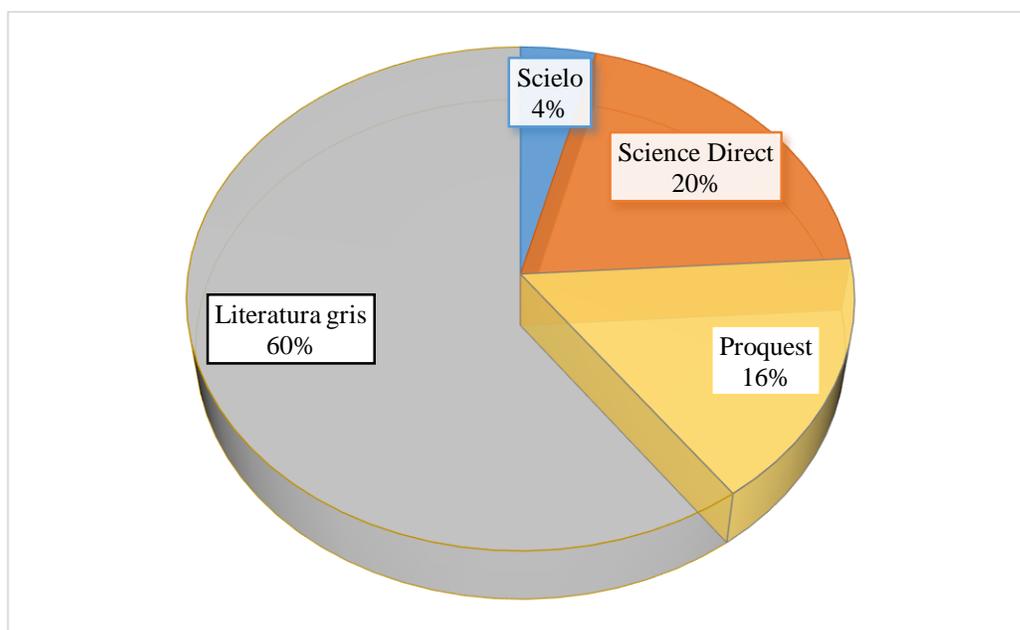
Fuente: Elaboración propia

Se incluyeron artículos publicados en las bases de datos, en los idiomas inglés y español, entre los años 2014 y 2019, que tuvieran un enfoque hacia el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo y la siniestralidad en Colombia, se aplicaron criterios de exclusión para los documentos

LIDERAZGO EN SST

que no correspondían a las estrategias de búsqueda. Después de obtener el listado según los criterios de inclusión se seleccionaron 25 artículos, con los cuales se realizó el análisis en donde un 4% se obtuvo de la base de datos Scielo, el 16% de Proquest, el 20% de Science Direct y el 60% correspondiente a la literatura gris del buscador de Google académico, Google scholar y documentos técnicos.

Figura 2. Proporcionalidad bases de datos



Fuente: Elaboración propia

Las palabras clave descritas en la siguiente figura corresponden a la depuración realizada en las bases de datos de investigación para lograr la clasificación los artículos objeto de análisis.

LIDERAZGO EN SST

Figura 3. Nube de palabras



Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Siniestralidad laboral en Colombia

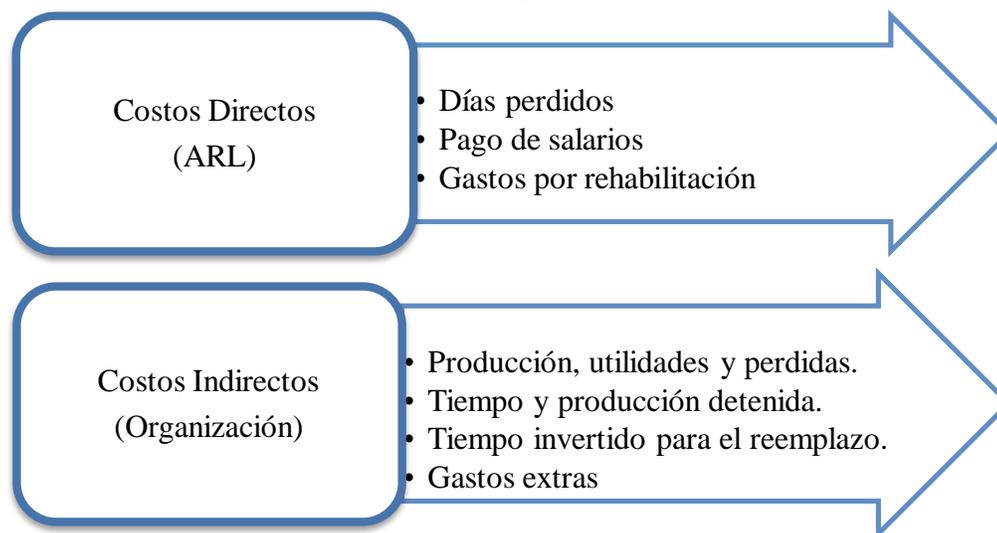
La siniestralidad laboral en Colombia hace referencia a la cantidad de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (ATEL) ligadas a las operaciones que afectan la productividad (Plata-Casas, 2019). Según la Organización Internacional del Trabajo (s.f) cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de muertes por año. La mayoría de los accidentes mortales se originan por la ejecución de algunas actividades simultáneas que no son compatibles (Gavilanes, Merayo, & Sanz, 2018).

Los costos por siniestralidad en las organizaciones se clasifican en: directos e indirectos. Los costos directos se calculan desde la perspectiva del empleador en cuanto a la valoración de días perdidos, pago de salarios, gastos por rehabilitación y demás gastos que se deben asumir y no son de tipo salarial, estos son asumidos en su mayoría por las administradoras de riesgos

LIDERAZGO EN SST

laborales (ARL) lo que los hace recuperables y los costos indirectos tienen una conexión con lo intangible tiempo de producción, gastos extras por retrasos en producción y estos no son recuperables, (Riaño, 2017).

Figura 4. Costos por siniestralidad en las organizaciones



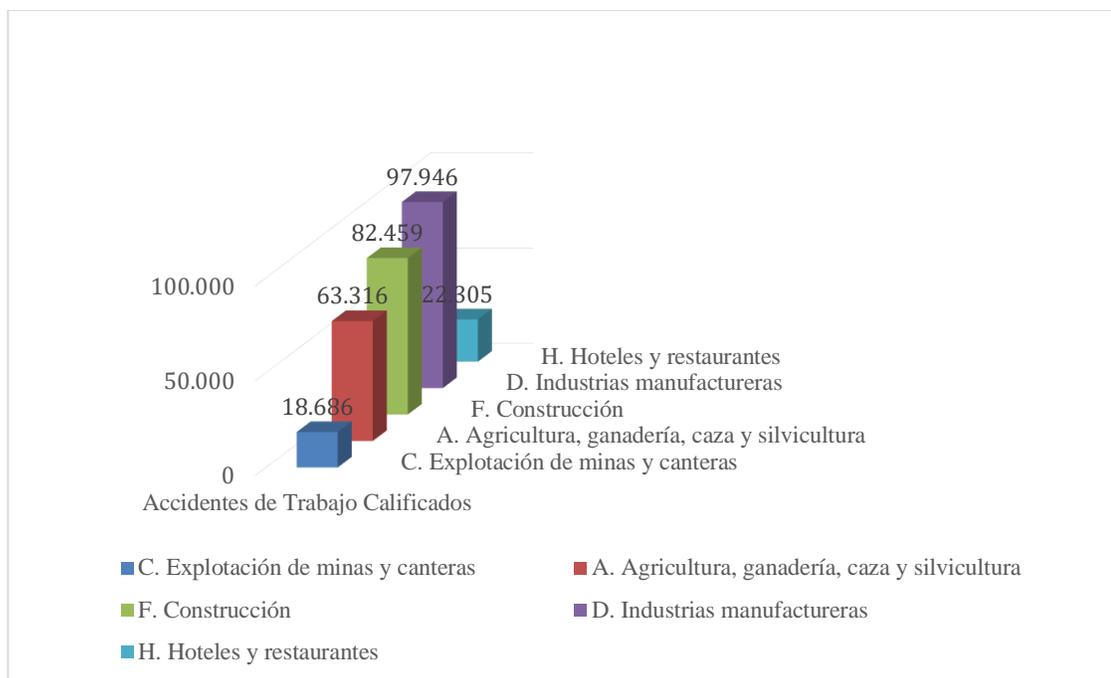
Fuente: Elaboración propia, basado en (Riaño, 2017)

Según Riaño (2017) La siniestralidad laboral genera unos costos para los ATEL que afectan al sistema de seguridad social, a las organizaciones y sus accionistas, a los clientes, otras empresas, a los trabajadores y su núcleo familiar, y a las ARL. Esto genera un costo adicional para las compañías no solo económico sino de orden social.

De acuerdo con la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo para el año 2018, se evidencia que uno de los sectores de mayor accidentalidad laboral reportada es el de las industrias manufactureras con 97.946 AT, seguido por el sector construcción con 82.459 AT, agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 63.316 AT y los que menos accidentalidad reportan son el sector de hotelería y restaurantes con 22.305 AT, y explotación de minas y canteras con 18.686 AT.

LIDERAZGO EN SST

Figura 5. Sectores económicos con mayores accidentes de trabajo calificados a nivel nacional Colombia año 2018

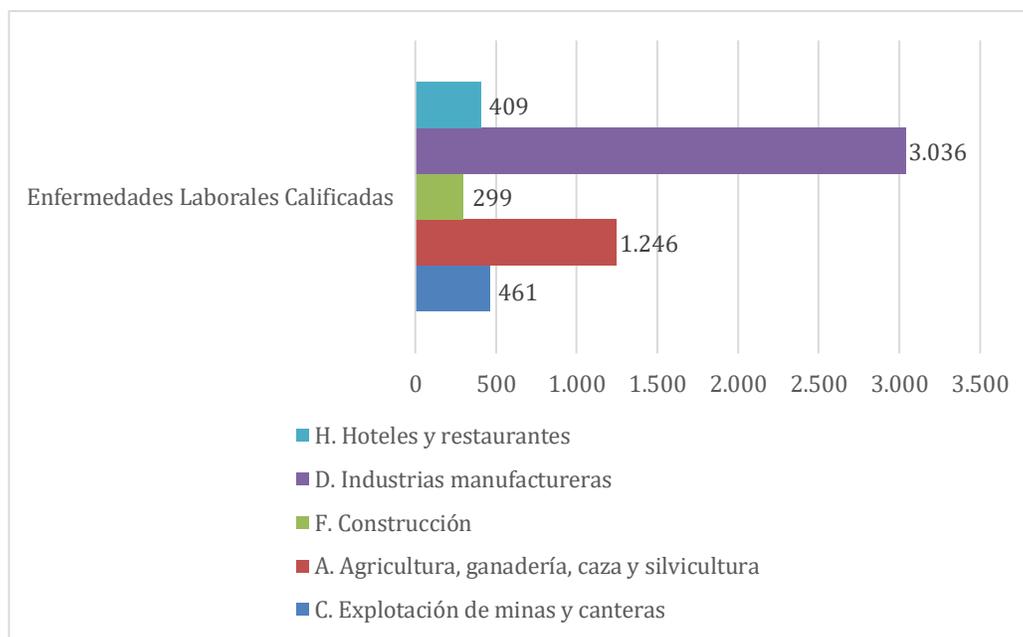


Fuente: Elaboración propia, basados en la base consolidada Dirección de Riesgos Laborales 2018-Ministerio del trabajo

Se puede apreciar en la figura 6 que los sectores económicos con mayores enfermedades laborales calificadas a nivel nacional Colombia año 2018 son el de la industria manufacturera con 3.036 EL, seguido de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 1.246 EL, la explotación de minas y canteras 461 EL, el sector de hotelería y restaurantes con 409 EL y los que menos enfermedad laboral reportan son el sector construcción con 299 EL.

LIDERAZGO EN SST

Figura 6. Sectores económicos con mayores enfermedades laborales calificadas a nivel nacional Colombia año 2018

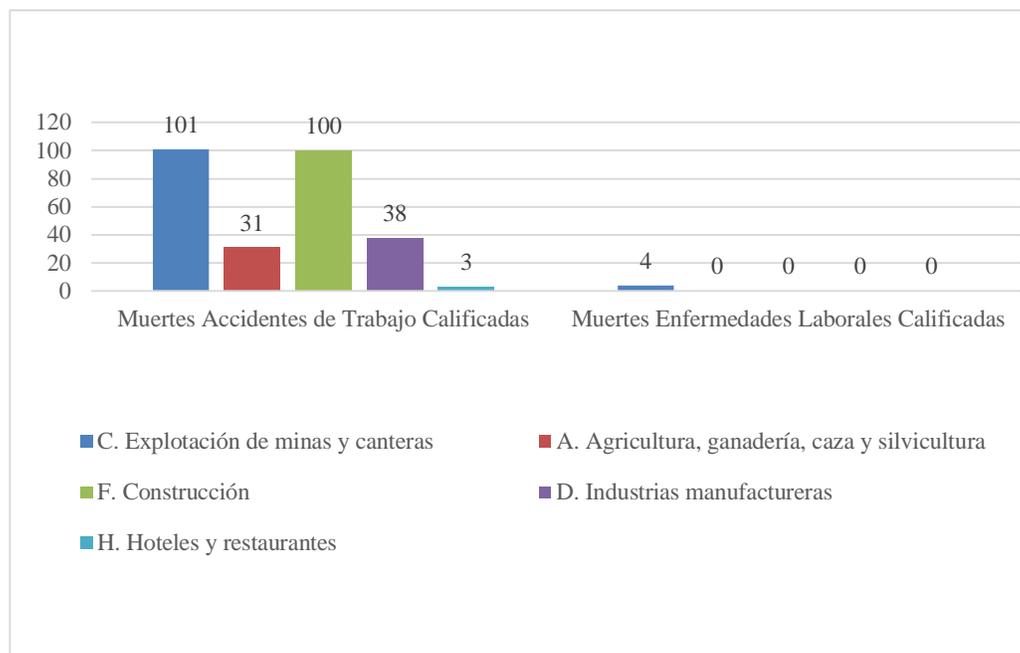


Fuente: Elaboración propia, basados en la base consolidada Dirección de Riesgos Laborales 2018-Ministerio del trabajo

Con base en los indicadores de la Dirección de Riesgos Laborales 2018-Ministerio del trabajo se evidencia que los sectores que mayor mortalidad por AT son; el sector de explotación de minas y canteras y el sector construcción en un 70% respecto a los demás sectores, y el que menos reporta es el sector de hoteles y restaurantes. En cuanto a la mortalidad por EL solo reporta el sector de explotación de minas y canteras.

LIDERAZGO EN SST

Figura 7. Sectores económicos con mayor mortalidad por ATEL calificadas a nivel nacional Colombia año 2018



Fuente: Elaboración propia, basados en la base consolidada Dirección de Riesgos Laborales 2018-Ministerio del trabajo

Uno de los casos de siniestralidad más reportados para los sectores mencionados en las gráficas son el reporte de las EL, los AT se presentan más en los sectores que tienen trabajo por ocasión. La revisión de las estadísticas y su análisis permite encontrar los índices de siniestralidad para generar planes de acción y prevención clasificando el sector y su desagregación de acuerdo a los rasgos distintivos del AT, Beltrán & Bejarano (2015).

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo permiten orientar la relación de los factores a los que se les debe realizar alguna intervención de prioridad respecto a las acciones para promover la seguridad y salud en cuanto a la prevención de los riesgos laborales que se contempla en el Plan Nacional de SST, (Cuervo-Díaz & Moreno-Angarita, 2017).

LIDERAZGO EN SST

En la disminución de la siniestralidad laboral tiene alta influencia el compromiso y liderazgo de la alta gerencia en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo operando como un factor determinante del nivel de salud laboral de los colaboradores (Páya & Beneyto, 2018).

Según Torres, Sanabria, & Gómez (2018) el cambio normativo en Colombia tiene influencia en la disminución de la mortalidad laboral traduciendo en las estadísticas de ATEL, generando un impacto en la severidad de los eventos ocurridos mas no en su frecuencia. El apoyo de la legislación y el buen liderazgo de la SST genera una disminución en la siniestralidad laboral que logra el bienestar, la protección y productividad de los colaboradores, esto con el fin de mejorar la calidad de vida laboral viéndolo como una estrategia de intervención institucional para facilitar la medición de la productividad del trabajo (Valero y Riaño-Casallas, 2017).

Tipos de liderazgo

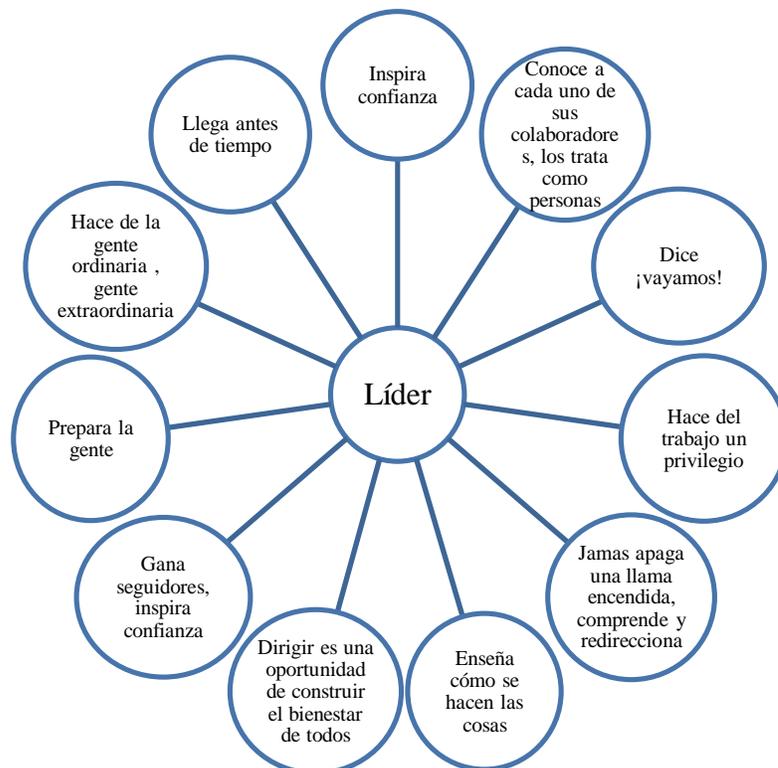
El liderazgo es una habilidad que tiene una persona para dirigir, pensar, delegar e incentivar a las personas que están bajo su responsabilidad para realizar su trabajo de una manera adecuada, correcta y con responsabilidad, se puede decir que es la influencia que se ejerce sobre otra persona (Añazco, Valdivieso, Sánchez, & Guerrero, 2018). La palabra líder tiene origen en la aceptación de los seguidores.

Basados en la clasificación de los estilos de liderazgo de Burns (1978), en donde señala existencia de dos tipos de liderazgo organizacional; el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. Se entiende entonces que el liderazgo transaccional es el que se produce cuando el líder intercambia valores con sus seguidores para lograr sus objetivos personales antes que los del grupo y el liderazgo transformacional es el que se da cuando el

LIDERAZGO EN SST

lider busca tanto su crecimiento como el del grupo, con un objetivo principal que es el éxito grupal (Nájera-Acuña, Herrera-Salazar y Pérez-Sisa, 2018).

Figura 8. Características del líder



Fuente: Elaboración propia basada en gestión humana- boletín quincenal para líderes

Según Quintanilla y Barrera (2018) los líderes se pueden categorizar por tres tipos de comportamientos en las organizaciones, 1. Por la orientación a la tarea, 2. Con enfoque hacia las relaciones y 3. Dirigido a impulsar el cambio. Es de gran importancia el enfoque que se le dé al liderazgo en las organizaciones debido a que uno de los factores más marcados es la resistencia al cambio. Pacheco (2019) define que se deben tener ciertas habilidades gerenciales para fortalecer el estilo de liderazgo que se desee emplear para lograra una mejora significativa en el ambiente laboral.

Las organizaciones deben innovar en el SG-SST para contribuir de manera positiva en el logro de sus resultados (Rodríguez-Roja, Pedraza-Nájjar, & Martínez, 2017), gestionar sus

LIDERAZGO EN SST

riesgos desde una perspectiva estratégica, táctica y operativa. Es decir, que los responsables de la organización deben tener métodos de gestión basados en el liderazgo transformacional en donde se aumente la influencia que se quiere idealizar basada en la conducta, la motivación, inspiración y la estimulación del intelecto (Carvajal & Panqueva, 2018).

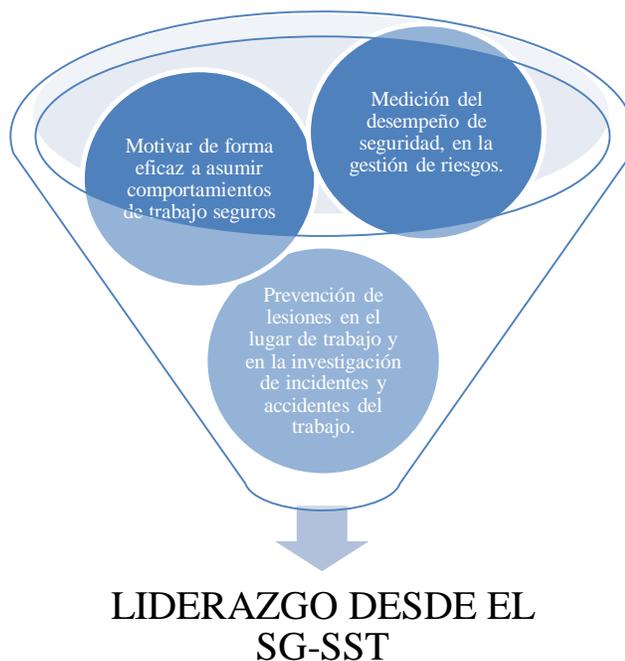
Características del liderazgo en seguridad y salud en el trabajo

El liderazgo se evidencia desde el inicio de la sociedad, en donde se daba de forma espontánea, con el pasar del tiempo se volvió motivo de investigación generando una preocupación para los científicos quienes elaboran una diversidad de teorías y modelos, Saavedra (2018). Para ser un buen líder se requiere tener un gran abanico de conocimientos sobre el ser humano y su naturaleza, viéndose entonces el liderazgo como el arte de dirigir que requiere profundizar en los valores para aprender de los patrones culturales a los que se va a enfrentar (Ochoa, Vallejo, & Sarmiento, 2017).

Según Cevallos (2019) la aplicación de sistemas basadas en técnicas conductuales puede lograr disminuir la accidentalidad y mejorar la cultura de prevención, esto de la mano con el liderazgo en seguridad y salud en el trabajo generando un cambio en la cultura organizacional en donde los colaboradores participen de una forma activa en cuanto a la prevención de la siniestralidad basándose en un proceso lógico y por etapas del ciclo P-H-V-A (planear-hacer-verificar-actuar).

LIDERAZGO EN SST

Figura 9. Liderazgo desde el profesional que gestiona el SG-SST



Fuente: Elaboración propia basada en (Martínez & Cremades, 2012)

El principio de la implementación del SG-SST es preservar la vida de los colaboradores, realizando una planeación estratégica que genere una ventaja competitiva para la organización con resultados más eficientes en todos los procesos (Vega-Monsalve, 2016). El liderazgo transformacional debe ser un compromiso de la alta gerencia con sus colaboradores que permita crear una ilusión en el trabajo y disminuir significativamente las tasas de siniestralidad (López-Vílches, Grau-Alberola, Gil-Monte, & Figueiredo-Ferraz, 2019).

Figura 10. Factores del liderazgo transformacional



Fuente: Elaboración propia, basado en (García-Solarte, 2015), (Danet, García, & March, 2016)

El liderazgo transformacional genera inspiración y motivación a los integrantes del grupo llevándolos a la superación de sus propias expectativas laborales (Danet, García, & March, 2016), permitiendo que cada colaborador realice un aporte con compromiso en cuanto a el auto cuidado, generando una disminución en los índices de accidentalidad.

Orientación de las habilidades del liderazgo hacia la reducción de los indicadores de la accidentalidad

Una vez revisada la literatura se establece que el liderazgo transformacional es el estilo que mejor se adapta a la supervisión en seguridad y salud en el trabajo, este se puede desempeñar dependiendo de los comportamientos y la influencia que tiene el estado de motivación de los colaboradores, es de vital importancia que exista participación en el grupo de trabajo para

LIDERAZGO EN SST

fortalecer la cultura y políticas del área de seguridad y salud en el trabajo. El líder debe tener comportamientos que permitan que sus seguidores lo vean como un ejemplo a seguir.

Una de las habilidades del liderazgo transformacional es la consideración individual que tiene que ver con el trato cuidadoso y adaptado a cada persona, esto acompañado del carisma o la influencia idealizada que permite evocar una visión de la organización en donde se gana la confianza del equipo. Una vez el líder tenga la confianza del equipo este va a actuar generando comportamientos seguros los cuales serán transmitidos de manera motivacional creando en los demás una estimulación intelectual que les permitirá promover soluciones para reducir los indicadores de siniestralidad (García-Solarte, 2015).

Tabla 1. Efectos sobre la seguridad y salud en el trabajo del liderazgo transformacional

Autor	Escenario	Características del liderazgo transformacional	Efecto sobre la seguridad y salud en el trabajo
Perilla-Toro & Gómez-Ortiz (2017)	Organizaciones colombianas y mexicanas	-Confianza -Mediación	-Menor malestar psicológico y mayor satisfacción laboral. -Aspectos afectivos del bienestar.
(Carvajal & Panqueva, 2018)	Sector público en Colombia	-Inspiradores -Comprometidos -Retadores -Innovadores -Solucionadores de problemas -Carismático -Generadores de cambios	-Confianza -Satisfacción laboral -Mejora en los indicadores de siniestralidad -Implementación del SG-SST
(Danet, García, & March, 2016)	Organizaciones sanitarias	-Conocimientos -Habilidades -Cualidades morales -Capacidad de centrarse en los demás	-Mejora continua -Participación -Satisfacción laboral -Autonomía laboral -Disminución en la accidentalidad laboral
(Vega-Monsalve, 2016)	Empresas colombianas	-Motivación -Competencia -Interés	-Gestión de riesgos -Compromiso de la alta dirección -Cultura de seguridad laboral -Comportamientos seguros
(Ruíz & Gallegos, 2018)	Industria manufacturera	-Compromiso -Estratega -Autónomo -Inspirador	-Reducción del estrés laboral -Bienestar de los trabajadores -Prevención de accidentes laborales

LIDERAZGO EN SST

Autor	Escenario	Características del liderazgo transformacional	Efecto sobre la seguridad y salud en el trabajo
(Rieger, y otros, 2019)	Sector hospitalario	-Apoyo a la adaptación -Calidad	-Alto rendimiento -Cambio organizacional -Funcionamiento de la seguridad y el comportamiento
(Grill, Nielsen, Grytnes, Pousette, & Törner, 2019)	Sector Construcción	-Consideración individualizada -Motivación -Influencia idealizada -Comportamiento coherente -Orientación al ser humano y cuidado de los colaboradores	-Disminución en lesiones de origen laboral -Comportamientos seguros -Aumento de productividad y rentabilidad

Fuente: Elaboración propia (2019).

Como se observa en la anterior tabla el liderazgo transformacional tiene aplicación en casi todas las organizaciones concibiendo una respuesta positiva en los efectos sobre la seguridad y salud en el trabajo, que permiten reducir la siniestralidad laboral, contribuyendo a la cultura organizacional generando bienestar en los colaboradores, mayor productividad y disminución en los costos por siniestralidad.

CONCLUSIONES

Este análisis de la literatura se realizó con el propósito de establecer el estilo de liderazgo que debe poseer el nivel estratégico y táctico de la organización, entre ellos, el encargado del SG-SST, en las organizaciones para disminuir la siniestralidad laboral en los diferentes sectores económicos de las industrias colombianas.

El liderazgo transformacional se ha aplicado en varios estudios para lograr el trabajo en equipo y el compromiso que se da con los colaboradores es muestra de su eficacia en la cultura organizacional. No se evidencia literalmente una relación directa con la seguridad y salud en el trabajo, pero sí con la mejora continua de las organizaciones y sus procesos permitiendo hacer parte del SG-SST.

El resultado del análisis permite establecer por qué el liderazgo transformacional es el que mejora la calidad de vida laboral dando cuenta de que lo más importante en las

LIDERAZGO EN SST

organizaciones debe ser el recurso humano. El compromiso de la alta gerencia debe enfocarse en el desarrollo de las habilidades del líder para lograr que los colaboradores aumenten su confianza en la seguridad y salud en el trabajo viéndolo de esta manera no solo como un costo o gasto para la organización sino como una inversión en pro de la disminución de la siniestralidad y el bienestar laboral.

Un líder con el perfil transformacional genera una motivación de los colaboradores en donde se va a evidenciar el aumento de la productividad y rentabilidad, reducción del estrés laboral, satisfacción laboral, disminución de las lesiones de origen laboral y, por consiguiente, disminución en los costos por siniestralidad.

Cabe señalar que, algunos sectores de la economía presentan mayores índices de accidentalidad como los sectores de la construcción, minas y canteras y agricultura, ganadería, caza y silvicultura, por consiguiente, se requiere desarrollar procesos de investigación futura en relación con la influencia del liderazgo transformacional en la accidentalidad de las organizaciones pertenecientes a estos sectores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Añazco, C. K., Valdivieso, S. R., Sánchez, C. Ó., & Guerrero, B. M. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, vol. 3 (10), 142-148.

Beltrán, R. C., & Bejarano, G. L. (2015). Accidentes de trabajo: su investigación y la fuerza de las estadísticas. *Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, vol. 2 (4), 13-19.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

LIDERAZGO EN SST

- Carvajal, S. H., & Panqueva, O. J. (2018). Liderazgo y prevención de la siniestralidad laboral en empresas del sector público en Colombia. (*Tesis de Maestría*). Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Cevallos, M. J. (2019). Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional. *San Gregorio*, vol 29, 130-141.
- Cuervo-Díaz, D. E., & Moreno-Angarita, M. (2017). Análisis de la siniestralidad en el sistema de riesgos laborales colombiano: reflexiones desde la academia. *Vniversitas*, vol 135, 131-164.
- Danet, A., García, R. I., & March, C. J. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. *Revista de Comunicación y Salud*, vol. 6, 81-95.
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, vol 11 (1), 60-79.
- Gavilanes, P. C., Merayo, S. A., & Sanz, A. F. (2018). Prevención a través del diseño en las obras de construcción. *Seguridad y salud en el trabajo*, recuperado de https://www.researchgate.net/publication/325604319_Prevenccion_a_traves_del_diseno_en_las_obras_de_construccion.
- Grill, M., Nielsen, K., Grytnes, R., Pousette, A., & Törner, M. (2019). The leadership practices of construction site managers and their influence on occupational safety: an observational study of transformational and passive/avoidant leadership. *Construction management and economics*, vol 37 (5), 278-293.
- López-Vílches, J. J., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P. R., & Figueiredo-Ferraz, H. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo transformacional y laissez-faire y el síndrome de quemarse por el trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e investigaciones sociales*, vol 39, 223-254.
- Martínez, O. C., & Cremades, L. V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguro de los trabajadores. *Salud de los trabajadores*, vol 20 (2), 179-192.
- Nájera-Acuña, S., Herrera-Salazar, P., & Pérez-Sisa, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Ciencia UNEMI*, vol, 11 (28), 70-75.
- Ochoa, H. J., Vallejo, R. J., & Sarmiento, c. A. (2017). El protagonismo de la mujer en su rol como líder. *Sur academi*, vol 1 (8), 35-42.

LIDERAZGO EN SST

- Pacheco, C. F. (Enero de 2019). liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de lima metropolitana. (*Tesis de pregrado*). Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Páya, R. C., & Beneyto, P. J. (2018). Intervención sindical y salud laboral en la Unión Europea: dimensiones, cobertura e impacto. *metodos. revista de ciencias sociales*, vol 6 (2), 210-226.
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of work and organizational psychology*, vol 33, 95-108.
- Plata-Casas, L. i. (2019). Mortalidad por accidentes laborales en del Departamento del Meta, años 2010-2015. *Ciencia y cuidado*, vol. 16 (1), 21-30.
- Quintanilla, C. J., & Barrera, A. M. (2018). Liderazgo y cultura. influencia en la eficiencia organizacional. *Publicando*, vol.5 (14), 286-302.
- Riaño, M. I. (Noviembre de 2017). Economía de la salud y seguridad en el Trabajo: Un análisis decostos y beneficios desde las perspectivas del asegurador y de la empresa. (*Tesis de Doctorado*). Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Rieger, M. A., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., Lessing, C., & Martillo, A. (2019). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, vol. 1 (14), 19-53.
- Rodríguez-Roja, Y. L., Pedraza-Nájar, X. L., & Martínez, A. J. (2017). Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura. *SIGNOS*, vol. 9 (1), 113-127.
- Ruíz, V. N., & Gallegos, T. R. (2018). Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera. *Horizonte Enfermería*, Vol. 29 (1), 42-55.
- Saavedra, C. A. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional. *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, vol.15 (52), 35-47.
- Torres, S. L., Sanabria, M. J., & Gómez, G. D. (2018). El impacto de la legislación en riesgos laborales en los índices de accidentalidad, enfermedad y mortalidad de origen laboral en Colombia y Argentina. Un caso de estudio. *Perspectivas*, Vol. 10, 66-74.

LIDERAZGO EN SST

Valero Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2017). Contribuciones de Salud y Seguridad en el Trabajo a la calidad de la vida laboral: una reflexión analítica. *Ciencia, Tecnología y Salud*, vol 15 (2), 85-94.

Vega-Monsalve, N. d. (2016). Razones del incumplimiento de los controles de seguridad en el trabajo en empresas Colombianas. *Ciencia y trabajo*, vol. 57, 154-158.