

CLIMA DE SEGURIDAD ORGANIZACIONAL, RESPUESTA DE SEGURIDAD DEL JEFE Y CONDUCTA SEGURA DEL TRABAJADOR

ORGANIZATIONAL SAFETY CLIMATE, HEAD SAFETY RESPONSE AND SAFE WORKER BEHAVIOR

Patricio Alberto Novelo Novelo
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Yucatán
patricionovelo94@gmail.com

Cecilia Aguilar Ortega
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Yucatán
cecilag@correo.uady.mx

Guadalupe Centeno Ley
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Yucatán
cenley@correo.uady.mx

Thelma Cetina Canto
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Yucatán
thelma.cetina@correo.uady.mx

Resumen

El presente trabajo, tuvo como objetivo conocer las percepciones en cuanto al nivel de clima de seguridad organizacional, respuesta de seguridad del jefe y conducta segura del trabajador en un grupo de trabajadores del sector servicios. Para medir dichas percepciones, se utilizaron las escalas de Clima de Seguridad Organizacional, Respuesta de Seguridad del Jefe y la de Conducta Segura del Trabajador. En este estudio, participaron un total de 70 trabajadores de una empresa del sector servicios. Los resultados indican que los trabajadores perciben que se comportan de forma segura; sin embargo, tienen una percepción desfavorable respecto del clima de seguridad y de la respuesta de seguridad del jefe. Por otro lado, se encontró una relación positiva entre las variables clima de seguridad organizacional y respuesta de seguridad del jefe con respecto a la conducta segura del trabajador.

Palabras clave: cultura de seguridad, clima de seguridad, conducta segura, trabajadores, jefe.

Abstract

The present document had as objective to identify the perception of the organizational safety climate, the safety response of the boss and safe conduct of the worker in a group of service sector workers. To measure such perceptions, the organizational safety climate scales, the safety response of the boss as well as the safe conduct of the worker themselves were used. A total of 70 workers from a service sector company participated in this study. The results indicate that workers perceive that they behave safely; however, they have an unfavorable perception of the security climate and the safety response of the boss. On the other hand, a positive relationship was found between the variables organizational safety climate and the safety response of the boss with respect to the safe conduct of the worker

Keywords: security culture, safety climate, safe conduct, workers, boss.

Introducción

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales representan un problema humano y económico que constituye una grave preocupación para diversos organismos nacionales e internacionales. Para hacer frente a este problema es necesario un esfuerzo colectivo y participativo de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a fin de crear, poner en práctica y fortalecer continuamente una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

El concepto de cultura de seguridad, tiene su origen en el desastre nuclear originado en Chernóbil en 1986, desde entonces su concepto se ha ido ampliando progresivamente y muchas organizaciones optaron por comprometerse con la seguridad de sus trabajadores, previniendo en gran medida los accidentes laborales que pudiesen ocurrir. Las empresas han invertido significativamente en recursos tecnológicos, científicos, y han establecido políticas y procedimientos con tal de mejorar la seguridad que ponen en práctica día a día (Ascariz, 2017).

Sin embargo, el marco normativo de las empresas, con el fin de encontrarse a la par de los cambios en materia de salud y seguridad, requiere cumplir con las exigencias que la misma sociedad demanda, es decir, tomar cartas en el asunto respecto a los problemas que acontecen diariamente en las organizaciones por la falta o indebida conciencia de seguridad que se tiene dentro de ellas. Por ello, es necesario brindar certeza al bienestar de los trabajadores, no única o estrictamente con el objetivo de hacer cumplir las leyes y reglamentos respectivos para evitar sanciones como multas e infracciones, sino con la plena voluntad y convencimiento de reducir el riesgo de un daño parcial o total en la salud de algún jefe o compañero de trabajo, así como evitar el daño mismo mediante el desarrollo de ambientes seguros de trabajo donde se promueva el comportamiento seguro de los trabajadores.

Tomando en cuenta que el ambiente laboral, es donde el ser humano pasa un tercio de su vida adulta, es muy probablemente que también sea el lugar en donde existe el mayor nivel de riesgo, y donde la frecuencia de exposición excede dos o tres veces por encima de los límites normales, luego entonces, hay que considerar que se debe tomar conciencia sobre el autocuidado de las personas en el trabajo, con el fin de preservar y gozar de buena salud y evitar los riesgos que

podieran ocasionarse por la misma ausencia de una cultura de seguridad (Robaina, Doos, Ávila, González y Martínez, 2001).

Ahora bien, debido a la globalización que existe actualmente, así como a las distintas exigencias y cambios que se desarrollan rápidamente en la sociedad, las organizaciones apuntan hacia una nueva manera de trabajar. Hoy en día, la salud y la seguridad en el trabajo, fungen como elementos primordiales para poder mantener la sustentabilidad de una organización. Las muertes y los accidentes de trabajo, representan una gran pérdida tanto humana como económica dentro de las organizaciones. Por ello, es necesario tener y promover una adecuada cultura de seguridad que permita desarrollar la conducta segura de los trabajadores, reduciendo de esta manera, los índices de riesgos de trabajo, así como las consecuencias legales, familiares, económicas y financieras que conlleven la falta o ausencia de esta cultura de seguridad.

Los accidentes de trabajo, conforman un factor negativo para las organizaciones, y como se ha mencionado anteriormente que la razón económica no es la principal para justificar la seguridad, todo accidente laboral es significativamente costoso para una organización. Los costos derivados de un accidente se pueden clasificar en: a) costos directos, que incluyen asistencia médica, hospitalización, medicamentos, indemnizaciones, incapacidades (parciales, temporales, permanentes), pensiones, entre otras cosas, y b) costos indirectos, que se refiere a aspectos como daños a la maquinaria, pérdida de productos, horas no utilizadas, capacitación y adiestramiento (Villarreal, Abreu y Badii, 2008; Dessler y Varela, 2011; Chiavenato, 2011). En muchas ocasiones, estos accidentes laborales ocurren porque la organización no cuenta con una cultura de seguridad que sea promovida, respetada y puesta en práctica por todos los miembros de la empresa, ya que, de ser así definitivamente serían distintos los resultados en cuanto a accidentes y riesgos de trabajo. Es necesario hacer hincapié en que una organización debe contar con elementos como; reglamento interno, políticas, y procedimientos sobre cómo actuar ante situaciones que pudieran poner en riesgo la salud y seguridad del trabajador. El accidente representa un factor muy negativo y sus causas y costos se deben analizar para eliminar las eventuales condiciones o conductas seguras (Chiavenato, 2011). Aquellas organizaciones que, por la naturaleza del trabajo de sus colaboradores, desarrollen funciones más peligrosas, corren mayor riesgo al no tener establecida una gestión adecuada de la cultura de seguridad, situación profundamente lamentable, pero totalmente prevenible.

Aunado a lo anterior, García (2014) afirma que existe una correlación entre la probabilidad de que suceda un accidente y la formación/entrenamiento de la persona sobre sus riesgos y formas de trabajo seguro. Por otro lado, el estado emocional que se ha mencionado anteriormente, desempeña un papel fundamental a la hora de enfrentarnos cada día al trabajo, ya que, en muchas ocasiones puede resultar ser monótono y repetitivo.

Se ha encontrado que la falta de una cultura de seguridad, propicia mayores accidentes, de ahí resulta importante mencionar este aspecto en las organizaciones. Al respecto Cooper (2000) menciona que la cultura de seguridad es un sub-aspecto de la cultura organizacional, la cual se cree que afecta las actitudes y la conducta de los miembros en relación al desarrollo de la salud y la

seguridad que va teniendo lugar en la organización. Oropesa y Cremades (2012), señalan que la cultura de seguridad es el conjunto de prácticas, valores y creencias que, involucrando a todos los niveles que forman la empresa, implican a todos los colaboradores en una dinámica dirigida a la disminución o eliminación de los riesgos propios del trabajo.

En cuanto a los elementos, que componen la cultura de seguridad. Cooper (2000), señala estos componentes; 1) factores psicológicos (personales, internos y subjetivos) identificados con el clima de seguridad de la empresa; 2) los comportamientos observables relacionados con la seguridad (las acciones que llevan a cabo los miembros de la organización dentro de la misma); y 3) las características situacionales objetivas, aludiendo al sistema de gestión de la seguridad y salud laboral.

Fernández, Montes & Vázquez (2017), por su parte, proponen cuatro componentes de la cultura de seguridad laboral, enumerándolos de la siguiente manera: 1) Sistemas de gestión de seguridad de las organizaciones, que están integrados por políticas, prácticas, planes y medios dispuestos para eliminar o reducir los riesgos derivados del trabajo; 2) Comportamientos de seguridad dentro de la organización, componente que se refiere a la conducta de los empleados, misma que se ve afectada por los sistemas de gestión y el clima de seguridad; 3) Resultados de seguridad e indicadores de seguridad de la organización, que son los resultados observables de una organización en materia de seguridad laboral, es decir, los medidores que indican si los trabajadores están comportándose de manera segura; y 4) Clima de seguridad percibido por los trabajadores, relativo a las actitudes, creencias y percepciones de los empleados que comparten sobre la seguridad de la organización.

Como se puede observar, estos autores concuerdan que el clima de seguridad, forma parte de la misma cultura de seguridad. El clima de seguridad juega un papel importante al momento de encaminar los valores de cada trabajador, hacia comportamientos que no comprometan su salud y seguridad. Una organización que fomente valores tendientes a mejorar el autocuidado, la autoprotección y la mejora continua, perfeccionará irrefutablemente el desarrollo del clima de seguridad, anteponiendo la prevención más que la exposición a los riesgos a que diariamente se enfrentan.

Al hablar de clima de seguridad, han surgido diferentes definiciones de autores. Zohar (1980) la define como un resumen de las percepciones unificadas que los empleados comparten sobre sus entornos de trabajo. Oliver, Tomás y Cheyne (2005), lo definen como las percepciones compartidas sobre políticas, procedimientos y prácticas de seguridad que se aplican dentro de una organización. Por su parte, Aguilar (2017), sostiene que el clima de seguridad es conformado por el conjunto de percepciones que los trabajadores tienen con respecto de las políticas, procedimientos y prácticas que llevan a cabo por parte de la empresa, a la par con la capacitación y los conocimientos que se les proporciona en materia de seguridad. Una diferencia entre la cultura de seguridad y el clima de seguridad es que la primera describe los aspectos de seguridad de la organización, en tanto que, la segunda mide las percepciones compartidas que tienen los trabajadores respecto a esos mismos aspectos de seguridad que la empresa propicia dentro del ambiente laboral.

Una organización en la que sus integrantes perciban la ausencia de un clima de seguridad, puede afectar severamente y de distintas maneras la salud y seguridad de los trabajadores, ya que una falta de empatía por el cuidado y la protección que la empresa debe proporcionar, desmotiva en gran medida el compromiso que el trabajador pone en marcha al momento de ejecutar sus labores.

Es importante destacar el papel que juegan los directivos en la cuestión de cultura de seguridad. Al respecto Flin, O’dea y Yule (2002), encontraron que cuando el líder muestra interés en el desarrollo personal y profesional de sus subordinados y escucha sus necesidades y preocupaciones, el índice de accidentes es menor. La responsabilidad del líder, ya sea como gerente o supervisor o hasta el mismo director general, refleja en gran medida según el ejemplo que esté dispuesto a dar a sus colaboradores. Si no existe este compromiso por crear un ambiente en el que se fomente la promoción a la salud y seguridad en todos los ámbitos de la organización, difícilmente encontremos a los trabajadores utilizando el equipo de protección personal de la manera correcta, dicho de otra manera, el papel del líder influye en gran medida el comportamiento de sus mismos trabajadores. Si la alta gerencia o los mandos medios no respetan la cultura de seguridad, mucho menos lo harán los mismos trabajadores ya que su estado emocional se ve afectado por percibir que no existe una preocupación por su seguridad. La cultura de seguridad, mantiene una estrecha relación con la conducta segura tanto del jefe como del colaborador, ya que la persona que funge como jefe al modificar su conducta, influye en el proceso de interacción entre este y sus seguidores (Martínez, 2012).

Esto no puede ser posible, a menos de que el empresario (director general o alta gerencia), ponga a disposición de sus colaboradores todos los medios necesarios como; capacitación, formación y equipos, para desarrollar las tareas de sus puestos de trabajo sin correr riesgos, y sin querer anteponer la productividad antes que la seguridad, error que muchos cometen, ya que debiera existir una prevención de riesgos alcanzable y una promoción de la salud que sea compartida por todos los miembros y no comenzar a tomar medidas una vez que ocurran los percances (García, 2014). Una fuerte presión para completar las labores tan rápido como sea posible, trabajadores bajo estrés elevado, y un clima de seguridad deficiente (por ejemplo, supervisores que nunca mencionan la seguridad) son algunas de las condiciones laborales no tan obvias que ponen el escenario para los accidentes (Dessler, 2015).

El compromiso de la alta gerencia de cada organización, es indispensable para promover la mejora continua en materia de seguridad. Mejorar la cultura de seguridad de las empresas aportará resultados positivos a todos sus niveles. Poner la cultura de seguridad como valor fundamental es vital para su éxito empresarial. Mientras se promueva una mayor participación de los trabajadores y exista una fuerte intención por querer reducir los accidentes y riesgos de trabajo, entonces la productividad y la calidad del trabajo se reflejarán inmediatamente. Esto implica poner el foco en las personas y gestionar la seguridad desde una perspectiva más humana. De ahí que sea importante realizar una intervención con enfoque participativo donde los propios trabajadores sean quienes pueden autogestionar su conducta segura.

Objetivo

Identificar el nivel de percepción sobre el clima de seguridad organizacional, la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador; así como la relación que existe entre estas variables en un grupo de trabajadores de una empresa del sector servicios.

Método

Participantes

Participaron un total de 70 trabajadores pertenecientes a una organización del sector servicios, cuya edad promedio fue de 43.37 años con una desviación estándar de 8.34. El 100% fueron hombres. El 11.6% pertenecían al nivel mando medio, el 10.1% eran administrativos y el 78.3% eran operativos. La muestra se eligió a través de un muestreo no probabilístico accidental, el criterio de inclusión fue estar trabajando en la empresa en el momento de la aplicación.

Instrumentos

Se utilizó la escala de Clima de Seguridad Organizacional (Aguilar, Cetina, Centeno y Góngora, en prensa) cuya forma de respuesta es tipo Likert que va desde un 1 que significa nunca, hasta un 5 que significa siempre. La escala consta de tres factores:

a) Prioridad y acciones en seguridad. Mide la percepción sobre el interés que tiene la empresa en la seguridad en el trabajo y las acciones que realizan los directivos para promoverla. Consta de 8 reactivos y su alfa de Cronbach es de .88.

b) Existencia y participación en comisiones o reuniones sobre seguridad. Mide la percepción sobre la constitución en la empresa de las comisiones de seguridad o protección civil, su promoción y participación en ella; así como la participación del trabajador en las reuniones y talleres sobre seguridad en el trabajo. Consta de 6 reactivos y su alfa de Cronbach es de .88.

c) Acciones específicas para la prevención de riesgos. Mide la percepción sobre la existencia de carteles, señalamientos y procedimientos para la prevención de riesgos en la empresa. Consta de 4 reactivos y su alfa de Cronbach es de .84.

Así también, se utilizó la escala de Respuesta de Seguridad del Jefe (Aguilar, Cetina, Centeno y Góngora, en prensa), la cual mide la percepción que tienen los miembros de la organización sobre el interés que tiene el jefe en la seguridad de sus colaboradores, sobre su propia seguridad y su participación activa en la gestión de la seguridad en la organización. Consta de 19 reactivos de respuesta tipo Likert, que van desde un 1 que significa nunca, hasta un 5 que significa siempre. El análisis de confiabilidad a través del alfa de Cronbach es de .97

De igual manera, se utilizó la escala de Conducta Segura del Trabajador (Aguilar, Cetina, Centeno y Góngora, en prensa) cuya forma de respuesta es tipo

Likert que va desde un 1 que significa nunca hasta un 5 que significa siempre. La escala consta de dos factores:

a) Autocuidado. Mide la percepción que tiene el trabajador sobre su propia conducta segura al realizar su trabajo. Consta de 5 reactivos y su alfa de Cronbach es de .83.

b) Cuidado Colectivo. Mide la percepción sobre las acciones que se realizan para proteger la seguridad de los compañeros o prevenirlos de un accidente. Consta de 5 reactivos y su alfa de Cronbach es de .87.

Procedimiento

El estudio fue de tipo exploratorio, de campo, descriptivo y relacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Los instrumentos fueron aplicados de forma individual y grupal en sus centros de trabajo.

Análisis de información

Posteriormente fueron analizados los resultados en el paquete estadístico SPSS. Primeramente, se realizó un análisis de confiabilidad de todas las escalas a través del alfa de Cronbach. Posteriormente se realizó un análisis descriptivo de las variables utilizando la medida de tendencia central media para conocer el nivel de clima de seguridad organizacional, respuesta de seguridad del jefe, conducta segura de los compañeros y conducta segura del trabajador; y para conocer la relación entre las variables se utilizó la prueba de correlación Pearson.

Resultados

Se realizó un análisis descriptivo a través de la medida de tendencia central media para conocer el nivel de percepción del clima de seguridad organizacional, respuesta de seguridad del jefe, conducta segura de los compañeros y conducta segura del trabajador.

En cuanto al clima de seguridad organizacional se encontró que los trabajadores en general tienen una percepción desfavorable hacia la misma ($M=2.59$), encontrándose medias bajas para la dimensión de prioridad y acciones de la empresa en seguridad ($M=2.66$), en la dimensión de existencia y participación en comisiones o reuniones sobre seguridad ($M=2.34$), y en la dimensión de acciones específicas para la prevención de riesgos ($M=2.84$), es decir, los trabajadores perciben que la empresa muestra poco interés por la seguridad de la organización al no promover acciones que pretendan mejorarla, tampoco perciben que exista una constitución de comisiones de seguridad ni que se involucre su participación dentro de las mismas. Por último, perciben que no existe la fijación de carteles o señalamientos de seguridad con el fin de prevenir riesgos de accidentes.

En cuanto a la percepción de la respuesta de seguridad del jefe, los trabajadores piensan que su jefe muestra poco interés por su comportamiento seguro, por participar en la empresa en cuestiones de seguridad, así como poco interés por la seguridad de las personas a su cargo ($M= 2.97$), (ver tabla 1).

Tabla 1.

Análisis de medias para las escalas de conducta segura del trabajador, clima de seguridad organizacional, respuesta de seguridad del jefe y percepción de riesgo en el trabajo.

Escalas	M	DE
Clima de seguridad organizacional	2.59	.96
Prioridad y acciones de la empresa en seguridad	2.66	1.00
Existencia y participación en comisiones o reuniones sobre seguridad	2.34	1.08
Acciones específicas para la prevención de riesgos	2.84	1.12
Respuesta de seguridad del jefe	2.97	1.15
Conducta segura del trabajador	4.10	.90
Autocuidado	4.14	.94
Cuidado colectivo	4.07	.953

En cuanto a la conducta segura del trabajador, se encontró una puntuación por arriba de la media ($M=4.10$); así también, para la dimensión de autocuidado ($M= 4.14$) y cuidado colectivo ($M= 4.07$); es decir, los trabajadores tienden a realizar conductas seguras para cuidar su seguridad; así como, realizar acciones para proteger la seguridad de sus compañeros y prevenirlos de un accidente (ver tabla 1).

Por otro lado, para conocer si existe relación entre las variables se realizó un análisis relacional a través de la prueba de Pearson entre las variables clima de seguridad y respuesta de seguridad del jefe con respecto a la variable conducta segura del trabajador.

Se encontró que existen relaciones positivas estadísticamente significativas entre los factores de la escala de clima de seguridad organizacional y los factores de la escala conducta segura del trabajador; siendo la relación más alta entre la prioridad y acciones de la empresa en seguridad con respecto al autocuidado $r_{(70)}=.492$; $p=0.00$ y el cuidado colectivo $r_{(70)}=.525$; $p=0.00$, es decir, que mientras los trabajadores perciban un mayor interés por parte de la empresa en materia de seguridad y dicha empresa realice acciones para promoverla, entonces tenderán a realizar acciones seguras tanto para sí mismos, como para proteger la seguridad de sus compañeros o prevenirlos de un accidente (ver tabla 2).

Por otro lado, se hizo una correlación entre la respuesta de seguridad del jefe y la conducta segura del trabajador. Se encontró que existe una relación positiva estadísticamente significativa, entre la respuesta de seguridad del jefe y el factor de autocuidado $r_{(70)}=.580$; $p=0.00$; así como, con el factor cuidado colectivo $r_{(70)}=.611$; $p=0.00$, es decir, que mientras los trabajadores perciban el interés que tiene el jefe en la seguridad de sus colaboradores, sobre su propia seguridad y su

participación activa en la gestión de la seguridad en la organización más tenderán a realizar comportamientos seguros para sí mismos y para con sus compañeros

Tabla 2.

Correlación entre los factores de la escala Clima de Seguridad Organizacional y los factores de la escala de Conducta Segura del Trabajador.

Clima de Seguridad Organizacional	Conducta Segura del Trabajador	
	Autocuidado	Cuidado colectivo
	r	r
Prioridad y acciones de la empresa en seguridad.	.492**	.525**
Existencia y participación en comisiones o reuniones sobre seguridad.	.379**	.423**
Acciones específicas para la prevención de riesgos.	.392**	.451**

*** $p \leq 0.000$

Discusión y conclusión

Como se puede apreciar, los resultados del presente trabajo señalan la fuerte necesidad de reforzar el desarrollo y la promoción de la cultura de seguridad que se vive en la organización. No sólo en su aspecto objetivo, refiriéndonos a las políticas, normas, procedimientos o sistemas de gestión, sino también al aspecto subjetivo, es decir a las creencias, actitudes y comportamientos de seguridad que el trabajador pone en práctica dentro de la organización. Los resultados encontrados en cuanto al bajo nivel de percepción hacia el clima de seguridad y la respuesta de seguridad del jefe, sirve como marco de referencia para los trabajadores, se puede inferir que los trabajadores van a tener prácticas poco seguras en su trabajo. Mientras más atención brinde la empresa en cuestiones de seguridad y cuidado de prevención de riesgos, el trabajador pondrá más empeño en cuidar su salud y seguridad y las de sus compañeros.

Lo mismo sucede respecto a la seguridad del jefe, mientras los trabajadores perciban que el jefe contribuya al cuidado y protección de sí mismo y de sus subordinados, entonces el mismo trabajador será quien ponga mayor atención al momento de ejecutar sus funciones, priorizando su seguridad. Las conductas de apoyo de los supervisores en cuestiones de seguridad están en función de la interacción entre la preocupación por el bienestar de los subordinados y las prioridades asignadas a la seguridad por parte de los directivos, es decir, es necesario que se demuestre un fuerte compromiso por parte de la alta gerencia, para que la responsabilidad no sea recargada en sólo el trabajador, sino en todos los que conforman la organización, independientemente de los roles de puesto

que desempeñen. Estos resultados concuerdan con lo ya señalado por Leyva (2012), en cuanto al compromiso de la administración en sus prácticas sobre la seguridad (clima de seguridad) mejora la conducta segura del trabajador. Así mismo, los resultados concuerdan con Zohar (2002), al argumentar que los supervisores cuyos jefes inmediatos ponen mayor énfasis en la seguridad estarán más preocupados por el bienestar de los miembros de su grupo de trabajo, por lo que tomarán medidas más estrictas al protegerse, que aquellos cuyos jefes estén menos interesados en los asuntos de seguridad.

Una vez vistos los resultados, se puede observar que es necesario realizar una intervención en materia de seguridad, una recomendación para ello es a través del enfoque del desarrollo organizacional, esto permitirá que todos los integrantes de la organización sean partícipes de un nuevo cambio planeado y dirigido a mejorar la necesidad sentida de la organización, siendo en este caso la salud y seguridad laboral. El desarrollo organizacional hace énfasis en el cambio cultural para el cambio organizacional, es decir, crea conciencia en la mentalidad de las personas para que puedan renovar de manera positiva la organización (Chiavenato, 2009). En este caso, con los resultados observados se puede planear una intervención que encamine a toda la organización a participar de manera activa en las acciones de mejora que se implementen para mejorar la cultura de seguridad actual. De esta manera, se puede alcanzar un resultado positivo que mejore la forma de pensar y de actuar de los trabajadores al momento de poner en marcha sus funciones, cuyos efectos se verán reflejados en la productividad, motivación y satisfacción laboral.

Referencias

- Ascariz, M. (2017). El factor humano, clave en la cultura de seguridad. 42-43. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5921225>.
- Aguilar, C. (2017). Percepción del clima de seguridad laboral, conducta segura del trabajador y de su jefe. *Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP)*. Universidad Autónoma de Nayarit. Nayarit.
- Aguilar, C., Cetina, T. Centeno, G. & Góngora, E. (en prensa). Salud y seguridad en el trabajo: Un acercamiento a su estudio.
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano. *El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Cooper, M. (2000), "Towards a Model of Safety Culture", *Safety Science*. 36, 111-136. Recuperado de: http://www.behavioral-safety.com/articles/Towards_a_model_of_safety_culture.pdf.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. *Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Fernández, B., Montes, J. & Vázquez, C. (2017). Liderazgo y cultura de seguridad laboral: revisión del estado de la cuestión. *DYNA-Ingeniería e Industria*, 92 (1), 39-42.

- Flin, R., O'Dea, A., & Yule, S. (2002). *Leadership behaviours for maximising safety*. *Journal of Petroleum Technology*, November, 28-32.
- García E. (2014). La conducta segura del trabajador como principal herramienta para la eliminación de accidentes laborales. *Técnica industrial*. Recuperado de: <http://www.tecnicaindustrial.es/TIFrontal/a-5441-la-conducta-segura-trabajador-principal-herramienta-eliminacion-accidentes-laborales.aspx>.
- Leyva, J. (2012). *El efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos Laborales en una fábrica textil* (Tesis de maestría publicada, Colegio de la Frontera Norte). Recuperado de: <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/03/TESIS-Leyva-Pacheco-Julietta-Amada-1.pdf>.
- Martínez, M. (2012). *Liderazgo potenciador y desempeño de seguridad percibido en la industria nuclear. Factores psicosociales intervinientes*. Recuperado en: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=Wx3MCofMNYY%3D>.
- Oliver, A., Tomás, J., & Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (3), 253-268.
- Oropesa, C. & Cremades, L. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los trabajadores*, 20 (2), 179-92. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006.
- Robaina, C., Doos, M., Ávila, I., González, C., & Martínez, P. (2001). Trabajo de intervención para la prevención de accidentes en empresa constructora. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17 (6), 592-605. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252001000600015&lng=es&tlng=es.
- Villarreal, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). Hacia una nueva cultura de seguridad e higiene industrial en las empresas Mexicanas. *International Journal of Good Conscience*, 3 (1), 260-337.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65 (1). 96-102.
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups, *Journal of Organizational Behavior*, 23. 75-92.