



**CARACTERIZACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD EN UNA UNIDAD
DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE LA CIUDAD DE CARTAGENA
EMPLEANDO EL CUESTIONARIO NOSAQ-50**

**Presentado por:
CAMILO CASTAÑO CARMONA
LAURA CORREA LAFONT**

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA DE INDIAS DT Y C,



**CARACTERIZACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE SEGURIDAD EN UNA UNIDAD
DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE LA CIUDAD DE CARTAGENA
EMPLEANDO EL CUESTIONARIO NOSAQ-50**

**CAMILO CASTAÑO CARMONA
LAURA CORREA LAFONT**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Directora: LESBIA ROSA TIRADO AMADOR
Odontóloga. Esp. Estadística Aplicada
Lesbia.tirado@unisinu.edu.co

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA
CARTAGENA DE INDIAS DT Y C, junio 25 de 2019

Para todos nuestros familiares,
con mucho cariño.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a nuestros padres por apoyarnos en cada paso que damos, ser nuestra fuerza y motivación. A la universidad del Sinú por permitirnos ser parte de esta gran especialización que es Salud y Seguridad en el trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	7
2. JUSTIFICACION	8
3. OBJETIVOS	10
3.1 OBJETIVO GENERAL	10
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4. ESTADO DEL ARTE	11
4.1 MARCO CONCEPTUAL	11
4.2 MARCO DE ANTECEDENTES	18
5. METODOLOGIA	26
5.1 TIPO DE ESTUDIO	26
5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	26
5.3 CRITERIOS	27
5.4 INSTRUMENTO	27
5.5 PROCESO DE RECOLECCION DE INFORMACION	30
5.6 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	30
5.7 CONSIDERACIONES ETICAS	31
6. RESULTADOS	32
7. DISCUSIÓN	46
8. RECOMENDACIONES	49
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
10. ANEXOS	52
10.1 ANEXO 1	52
10.2 ANEXO 2	52
10.3 ANEXO 3	53
10.4 ANEXO 4	53

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo medir la percepción de la seguridad de los trabajadores de una unidad de cuidados intensivos neonatales en la ciudad de Cartagena, Colombia, por medio del cuestionario nórdico NOSACQ-50-Spanish correlacionado con la escala Parker -Hudson. Se realizó un estudio descriptivo de tipo corte transversal a una muestra de 41 empleados de cargos asistenciales. Dentro de los resultados de las 7 diferentes dimensiones que evalúa el cuestionario por medio de las 50 preguntas aplicadas, se evidenció que los trabajadores no tienen una buena percepción de la seguridad en su lugar entorno laboral ni se sienten conformes con la manera en como la gerencia desarrolla las políticas de seguridad en la empresa.

1. INTRODUCCION

Desde hace algunos años a nivel mundial se ha incrementado la investigación acerca el tema de la seguridad en el entorno laboral, naciendo de la necesidad del empresario de analizar el ambiente en el lugar de trabajo en el cual se desarrollan los empleados o la manera en la cual se relacionan entre ellos, esto para lograr generar un panorama amplio y claro del nivel de satisfacción de cada quien y su participación y aportes a la empresa.

El propósito de esta investigación descriptiva de corte transversal es caracterizar la percepción de seguridad en una unidad de cuidados intensivos neonatales de la ciudad de Cartagena de Indias Colombia, al entrar a revisar, los métodos con los cuales es posible examinar el clima laboral nos encontramos que existen muy pocos cuestionarios estandarizados que permitan valorar la percepción de cómo se sienten los empleados a nivel de seguridad en el área de trabajo, siendo este un pilar fundamental para el crecimiento de la empresa y un indicador importante para la gestión de la seguridad y la prevención de accidentes relacionados con el trabajo, debido a esto que se empleó como herramienta el cuestionario validado Nosacq-50 traducido al español. El estudio se realizó con el interés de conocer cómo se siente y percibe cada individuo en cuanto su seguridad en el espacio o área de trabajo. Se decidió elegir esta población de estudio luego de identificar el exceso de confianza que existe en los trabajadores del área de la salud, además

de esto ya existen estudios previos en este sector con los que se podría realizar comparaciones y encontrar respuestas más fiables.

2. JUSTIFICACION

Esta investigación tiene como propósito fundamental caracterizar la percepción de seguridad de los trabajadores de una unidad de cuidados neonatales en la ciudad de Cartagena durante el primer periodo de 2019, esto debido a que las labores cotidianas, suelen ser monótonas especialmente en cargos asistenciales, lo que puede llevar a la percepción errónea de seguridad y exceso de confianza en la realización de las mismas, esto sumado a la experiencia laborando en el mismo sector durante un tiempo prolongado, que puede incidir en el aumento de accidentes laborales. En Cartagena (Bolívar) a la luz de los autores, la población de estudio carece de investigaciones de base que evidencien el estado actual de los trabajadores en torno a la percepción de seguridad, lo que es indispensable para la toma de decisiones e implementación de políticas en salud y seguridad en el trabajo a futuro.

En Colombia solo existe dos estudios similares realizados en Casanare y en hospital de III nivel en Bogotá, donde fue aplicada la encuesta NOSAQ-50, a parte de estos estudios, no se encontró otro con características similares en el país y a su vez muy pocos a nivel mundial, razón por la cual los autores de la investigación

creen pertinente ahondar más en el tema y realizar comparaciones que ayuden a encontrar respuestas a las hipótesis realizadas.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la percepción de seguridad que tienen los empleados de una unidad de cuidados neonatales en el primer periodo de 2019 empleando el cuestionario NOSAQ-50.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar demográficamente a los elementos de estudio.
- Determinar la percepción de los empleados respecto a la gestión de la seguridad en la empresa por parte de los encargados de seguridad y salud en el trabajo.
- Describir la percepción de los empleados en referencia a su seguridad en el área de trabajo.

4. ESTADO DEL ARTE

4.1 MARCO CONCEPTUAL

1) Clima Organizacional:

Como dice Toro Álvarez¹ el clima organizacional es la percepción o impresión que comparten las personas de un equipo u organización, sobre las características de una empresa y del trabajo.

2) Percepción de seguridad laboral:

Como mencionan los autores ARIZA, *et al*², la percepción de seguridad en el lugar de trabajo es la estimación de la probabilidad de que un suceso que pueda llegar afectar la salud del trabajador se materialice.

3) Clima de seguridad:

“Se refiere a las percepciones compartidas sobre políticas, procedimientos y prácticas de seguridad”.³

¹ TORO ÁLVAREZ, Fernando. Incidencia del clima organizacional sobre el apoyo organizacional percibido. 2003. P. 72.

² ARIZA, Carla Patricia, *et al*. Evaluación de la percepción de la seguridad en trabajadores de una empresa del sector de gas natural. 2018. P.2.

³ OLIVER, Amparo; TOMÁS, José Manuel y CHEYNE, Alistair. Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. 2005. vol 21. P.255.

4) Cultura de seguridad:

“La cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad”.⁴

5) Trabajo:

“El trabajo es una actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diferente, como trabajadores, materiales, energía, tecnología, organización, etc., permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades”.⁵

6) Salud:

“Estado de bienestar físico, psíquico y social de un individuo”.⁶

7) Seguridad ocupacional:

⁴ Wilpert, B The relevance of safety culture for nuclear power operations, (2001). Citado por MARTÍNEZ OROPESA, Ciro y V. CREMADES, Lázaro. Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. 2012, P.181.

⁵ GEA-IZQUIERDO, Enrique y PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR. Seguridad y salud en el trabajo. Módulo 1: conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. 2017, P.3.

⁶GEA-IZQUIERDO, Enrique y PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR. Seguridad y salud en el trabajo. Módulo 1: conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. 2017, P.6.

Según la OIT y la OMS⁷, es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo".

8) Seguridad y salud en el trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.⁸

9) Peligro:

"Fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud o una combinación de éstos".⁹

⁷ [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en <
paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es >

⁸ COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P.76.

⁹ BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 3 p.

10) Riesgo:

“Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño o deterioro de la salud (3.8) que puede causar el suceso o exposición”.¹⁰

11) Prevención de riesgo laboral:

Es la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada empresa por técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales.¹¹

12) Política de seguridad y salud en el trabajo

“Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.”¹²

¹⁰ BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 6 p.

¹¹ [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en < osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/ >

¹² COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P 70-75.

13)Objetivo de seguridad y salud en el trabajo

La British Standard Institution define en la norma internacional OHSAS 18001¹³, es el propósito que establece o fija una organización, relacionados al desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

14)Procedimiento

“Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.”¹⁴

15)Accidente de trabajo.

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

¹³ BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 5 p.

¹⁴ BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 6 p.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servidos temporales que se encuentren en misión.¹⁵

16) Incidente de trabajo:

La BSI¹⁶ en la norma OHSAS 18001 de 2007, define el incidente de trabajo con el suceso repentino en el que pudo haber ocurrido un daño o lesión a una persona causa o con ocasión del trabajo, también denominado casi accidente.

17) Alto dirección:

¹⁵ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley N° 1562 del 11 de julio de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. P.3.

¹⁶ BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos. P.4.

“Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.”¹⁷

18) Competencia:

“Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.¹⁸

19) “Compromiso:

“Obligación contraída”.¹⁹

20) Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo:

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento

¹⁷ COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P 70-75.

¹⁸ [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en < dle.rae.es/?id=A41ilou >

¹⁹ [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en < dle.rae.es/?id=A41ilou >

del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).²⁰

4.2 MARCO DE ANTECEDENTES

M.K. Hassan (2015) Taxila, Pakistán,

Este estudio se realizó en dos plantas de procesamiento de leche en diferentes provincias del país, el objetivo fue desarrollar un instrumento para medir el clima de seguridad en la industria alimentaria y verificar su confiabilidad, comparar la diferencia en clima de seguridad en diferentes plantas de procesamiento de alimentos, conocer las correlaciones entre las diferentes dimensiones del clima de seguridad y encontrar la relación entre el clima de seguridad y el desempeño de seguridad. Para la medición del clima de seguridad laboral inicialmente se utilizó

²⁰ COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P 76.

un cuestionario de 52 preguntas el cual fue aplicado a 38 trabajadores, de igual forma esta prueba piloto se aprovechó para comprobar la fiabilidad y confiabilidad del cuestionario con la ayuda de un software, como resultado se obtuvo un cuestionario con 49 preguntas para la recolección final de los datos, se distribuyeron un total de 300 cuestionarios en ambas plantas, y se recibieron 226 respuestas (121 de la planta A y 105 de la planta B), El valor medio de las ocho dimensiones es cercano o superior a 4, lo que demuestra que, en general, el clima de seguridad es bueno en ambas plantas, lo que significa que la percepción del trabajador sobre la seguridad en el lugar de trabajo es significativamente positiva.

Miguel Porras Povedano (2013) Huelva, España.

Se trata de un estudio realizado en el Hospital de Riotinto, centro hospitalario de atención especializada perteneciente al Área de Gestión Sanitaria Norte de Huelva, con el propósito de identificar y analizar los riesgos laborales percibidos por las profesionales de enfermería (diplomadas universitarias y auxiliares) del centro sanitario. De un total de 211 profesionales de enfermería se recogió una muestra de 177 (72 diplomadas universitarias y 45 auxiliares), se realizaron preguntas abiertas a cada trabajador, sobre los riesgos laborales que percibían en su puesto de trabajo. Los datos de accidentes laborales y formación en prevención de riesgos laborales se obtuvieron de los archivos internos de la unidad, con esta información se elaboró una base de datos permitiendo obtener los siguientes

resultados. Del total de profesionales 33 habían sufrido un accidente laboral en los últimos 5 años (28,21%). En cuanto a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, 25 profesionales (21,27%) habían realizado al menos un curso de formación en prevención de riesgos laborales en los últimos 5 años y los riesgos laborales percibidos por los profesionales fueron 12.

Yadolah Yousef (2016) Qazvin, Irán.

El estudio consistió en aplicación de la versión persa del cuestionario NOSACQ-50 en un grupo de trabajadores de una empresa metalúrgica en Irán, que permitiera medir de forma cuantitativa la percepción del clima de seguridad laboral. Se escogió una muestra aleatoria de 661 trabajadores, 257 encuestados (38.8%) no respondieron más del 50% de las preguntas en cada dimensión y, por lo tanto, fueron excluidos del análisis del estudio. Finalmente, 404 muestras fueron consideradas aceptables para el análisis. La edad media y la experiencia laboral de los encuestados en este estudio fueron 29.97 años con desviación estándar de 5.53 años; El 71% tenía un diploma de escuela secundaria. El resultado de la medición de las 6 dimensiones del cuestionario de percepción de riesgo laboral fue mayor a 2,5 lo que quiere decir que es aceptable.

Carla Patricia Ariza (2018) Casanare, Colombia.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la percepción de seguridad de los trabajadores que realizan actividades en las áreas de procesos automatizados y mecánicos de una empresa del sector de gas, ubicada en el departamento de Casanare, Colombia. Se tomó una muestra de 50 trabajadores a los cuales se les aplicó el cuestionario nórdico NOSACQ-50 traducido al idioma español, del total de trabajadores incluidos en el estudio, el 76% correspondió al sexo masculino y el 24% al sexo femenino. El promedio de edad fue de 32,36 años de edad con una desviación estándar de 6,823 años, el rango mínimo de edad fue 22 años y máximo de 59 años. El resultado de la percepción para las dimensiones 1, 2, 3, 4, 6 y 7 fueron buenas, entre las cuales se destaca el resultado de la dimensión 6 y 7 con la más alta percepción con un 98%, mientras que la dimensión 5 tuvo como resultado una mala percepción con un 94%.

Yuri Lilian González (2015) Bogotá, Colombia.

Este estudio trata sobre la evaluación de la percepción del riesgo laboral, en trabajadores de una empresa dedicada a la construcción de edificaciones residenciales, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C. para esto se realizó un muestreo aleatorio simple sobre trabajadores del área operativa (Maestros, oficial y ayudante de obra). Para evaluar la percepción del riesgo laboral se siguió el modelo denominado Paradigma Psicométrico, lo que permitió obtener inicialmente un listado de 179 actividades peligrosas, las cuales fueron agrupadas en 10 de

acuerdo a su similitud, esto fue posible realizarlo mediante la revisión bibliográfica y la consulta con expertos del sector, mientras que para la estimación cuantitativa de la magnitud del riesgo percibido y la valoración de los atributos, se utilizó un cuestionario adaptado de la investigación realizada por Puy en su estudio sobre percepción social del riesgo. Los resultados muestran en una escala de 0 a 5 (donde 0 corresponde a que no se presenta daño en la salud del trabajador y 5 puede ocurrir la muerte del trabajador), una media por encima de 3,0 para todas las actividades evaluadas. La actividad trabajar en alturas (ACT 1) fue la que obtuvo el mayor resultado entre todas las actividades con una media de 5,0.

Thaissa Blanco Bezerra (2018) Mato Grosso, Brasil

El estudio trata sobre la evaluación de la percepción de clima de seguridad organizacional del equipo de enfermería del hospital de la capital del estado de Mato Grosso, en Brasil, como también en verificar si hubo diferencia estadísticamente significativa en la percepción del clima de seguridad entre las categorías profesionales de los auxiliares, técnicos de enfermería y enfermeros. La muestra seleccionada aleatoriamente fue de 170 profesionales. El instrumento utilizado para obtener los datos fue Cuestionario de Actitudes de Seguridad (CAS) - Safety Attitudes Questionnaire (SAQ), el cual está compuesto por 41 preguntas sobre la percepción de seguridad agrupada en 6 dimensiones. De los 170 instrumentos enviados, hubo un retorno de 139 cuestionarios (81,07%)

debidamente rellenos. En cuanto a la caracterización de la muestra, de los 139 profesionales, 125 (89,9%) eran del sexo femenino. La media de edad fue de 42,59 años (DE= 9,42), en cuanto a la categoría profesional, 96 participantes (69,1%) eran técnicos de enfermería, 29 (20,9%) enfermeros y 14 (10,1%) auxiliares de enfermería. Se observó significación estadística en la comparación entre los puntajes de los técnicos de enfermería y los auxiliares de enfermería para la dimensión “Percepción del equipo de enfermería sobre la administración del hospital”, evidenciando que los técnicos poseen menor percepción (33 puntos), cuando comparados a los auxiliares de enfermería (60 puntos), respectivamente ($p=0,05$). Sin embargo, se añade que para todas las dimensiones excepto condiciones de trabajo los técnicos demostraron una menor percepción de evaluación cuando comparados a los auxiliares de enfermería.

Nataly Beatriz Dzib Koh (2016) Mérida, Yucatán

Este estudio tiene por objeto de estudio, encontrar si existe una relación entre el clima de seguridad y la percepción de riesgo en operadores de transporte público, además de conocer el índice de confiabilidad y validez de los instrumentos de medición. Se contó con la participación de 54 operadores, todos los sujetos fueron de sexo masculino con un periodo mínimo de un mes de labor. Los participantes fueron seleccionados aleatoriamente, para medir las variables de percepción de riesgo se utilizó el instrumento Percepción de Riesgo, según Aguilar

(2013) y la medición del clima de seguridad se realizó a través del instrumento "Clima de seguridad", presentado por (Melià, 1999). El 100% de la muestra fueron hombres, con un promedio de edad de 44.89; $Ds=9.10$. Mientras que el promedio de la antigüedad en la empresa fue de 123.74 meses. Con respecto a los accidentes, el 53.7% de los participantes contestaron que, si han tenido accidentes en su trabajo, pero solo el 7.4%, resultaron con una lesión significativa. En el análisis de los resultados se encontró una correlación de -0.52 entre el clima de seguridad y la percepción de riesgo, con los resultados obtenidos se puede observar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre el clima de seguridad y la percepción de riesgo. Es decir, no existe relación entre ambas variables, la percepción de riesgo no influye en el clima de seguridad y viceversa.

Jeppe Ajslev (2016) Dinamarca

Este estudio realizado a la población trabajadora de Dinamarca, se llevó a cabo con el objetivo de investigar la probabilidad de sufrir accidente de trabajo en función de un número creciente de problemas climáticos de seguridad; Para esto se utilizó una muestra 15,144 trabajadores que fueron agrupados en siete categorías de trabajo de acuerdo a la similitud de sus tareas y el tipo de entorno en la población laboral en general: (1) trabajo de construcción y artesanía (fabricantes de muebles, joyería, etc.), (2) salud, trabajo social y cuidado de niños, (3) transporte / trabajo en solitario, (4) trabajo de manufactura, (5) servicio de

venta al por menor y de cocina, (6) trabajo militar y de rescate, y (7) trabajo de oficina y educativo. En este estudio, se seleccionaron cinco ítems del Cuestionario de Clima de Seguridad Laboral Nórdico de 50 ítems (NOSACQ-50), para ser particularmente indicativos del clima de seguridad, y para evaluar los accidentes, se hizo a través de preguntas con las opciones de respuesta: "sin accidentes", "1 accidente ", " 2 accidentes ", " 3 accidentes " o " 4 o más accidentes ". Los resultados mostraron que un mayor número de problemas de clima de seguridad aumentaba progresivamente las probabilidades de accidentes. Tener un problema del clima de seguridad duplicó aproximadamente las probabilidades de accidentes, mientras que tener cuatro o más problemas del clima de seguridad aumentó las probabilidades de accidentes más de cuatro veces.

Macedonio Hernández Rodríguez (2014) Bogotá, Colombia

El estudio se desarrolló con el propósito de evaluar la percepción que tienen los trabajadores acerca del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la población asistencial y administrativa en un Hospital público de III nivel de atención., de la ciudad de Bogotá D.C. Se realizó un estudio de corte transversal, de un total de 1551 trabajadores, se seleccionaron por muestreo probabilístico aleatorio con asignación proporcional 308 trabajadores, los que se estratificaron en dos grupos: 230 asistenciales y 78 administrativos. Para la evaluación se utilizó el "Cuestionario Nórdico Sobre Seguridad en el Trabajo NOSACQ 50 Spanish", ha

sido validado en: 5 países nórdicos. se manejó el cálculo del valor promedio y desviación estándar de todas las respuestas incluidas en cada dimensión, luego se realizó la ponderación de estas respuestas de conformidad con los valores establecidos en la guía de aplicación del cuestionario nórdico, de manera que cuando el valor promedio ponderado fue mayor o igual a 2.5 se consideró como buena percepción y por debajo de este valor como una mala percepción. El promedio de las medias ponderadas para el total de las dimensiones fue de 2.61 ± 0.23 correspondiendo el más alto a la dimensión 7 (Confianza de los trabajadores en la eficacia de los sistemas de seguridad) y el más bajo del punto de corte que es 2.5, la dimensión 5 (la seguridad como prioridad de los empleados y rechazo del riesgo).

Pete Kines (2011) Países nórdicos

Debido a la gran cantidad de cuestionarios existentes para medir el clima de seguridad en las empresas con bases teóricas vagas, un grupo de investigadores de los países nórdicos (danés, finlandés, islandés, noruego y sueco) se reunieron con el objetivo de realizar un cuestionario confiable capaz de medir el clima de seguridad laboral. El cuestionario trataría al individuo como un relator de percepciones compartidas, las dimensiones del clima de seguridad que se incluirán en el cuestionario se seleccionaron según el criterio de que debería haber un apoyo de investigación teórico o empírico relacionado con la motivación de la

seguridad o el resultado de la seguridad. El cuestionario prototipo se administró en la industria de la construcción en los cinco países nórdicos desde octubre de 2005 hasta febrero de 2006 se tomó una muestra de 753 trabajadores, el criterio para seleccionar las poblaciones objetivo fue lograr la mayor diversidad posible con respecto al tamaño de la empresa y el lugar de trabajo, así como la edad y la profesión, entre los trabajadores de la construcción seleccionados. El resultado fue la encuesta NOSACQ-50 contiene siete dimensiones de clima de seguridad, que comprende 50 elementos con 22 elementos que evalúan políticas, procedimientos y prácticas de gestión, y 28 elementos que evalúan el ídem del grupo de trabajo.

5. METODOLOGIA

5.1 TIPO DE ESTUDIO

La investigación es descriptiva de corte transversal.

5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio está conformada por 46 empleados de la unidad de cuidados intensivos de la ciudad de Cartagena de indias. Donde se encuentran diferentes cargos asistenciales, tales como auxiliares de enfermería, médicos, fisioterapeutas y enfermeras jefes. Debido al tamaño de la población los investigadores realizaron un censo obteniendo los siguientes resultados.

Enfermera jefe	9
Auxiliar de enfermería	27
Médicos	4
Fisioterapeutas	4
Técnicos de radiología	2
TOTAL	46

Se utilizó como muestra la totalidad de la población, de los 46 trabajadores de la unidad neonatal seleccionada por conveniencia. Fueron excluidos del estudio 5 personas, de las cuales 1 se encontraba incapacitada al momento de aplicar la prueba, 3 se encontraban en periodo de vacaciones y 1 tenía un periodo menor a 2 meses laborando. A lo que la muestra total encuestada fue de 41 trabajadores.

5.3 CRITERIOS

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Empleados en la unidad de cuidados neonatales.
- Empleado que diligencie el consentimiento informado.
- Saber leer y escribir.
- Ser mayor de 18 años de edad.

CRITERIO DE EXCLUSIÓN

- Empleados con menos de 2 meses laborando en la empresa.
- Empleados que no diligencien o que diligencien mal el cuestionario.

- Empleados que no deseen participar del cuestionario.

5.4 INSTRUMENTO

Los investigadores utilizaron el cuestionario nórdico sobre seguridad en el trabajo NOSAQ-50-spanish, cuyo propósito es conocer la percepción de los empleados acerca de la seguridad en su lugar de trabajo. Este cuestionario consta de 50 ítems con respuesta en escala Likert de 4 opciones (muy desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo), se encuentra dividido en 7 dimensiones:

1. Gestión seguridad prioritaria, compromiso y competencia.
2. Empoderamiento de seguridad de gestión.
3. Gestión seguridad justicia.
4. Compromiso de seguridad de los trabajadores.
5. Prioridad de seguridad de los trabajadores y riesgo de no aceptación.
6. Comunicación de seguridad, aprendizaje y confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo.
7. Confiar en la eficacia de los sistemas de seguridad.

Como se puede observar en la figura 1. Las dimensiones 1, 2 y 3 son referentes a la gestión realizada por la dirección, y las dimensiones 4, 5, 6 y 7 miden la actitud colectiva de los trabajadores.

Dimensiones que evalúa el NOSACQ-50

Dimensiones	Descripción
Prioridad de la Seguridad	Implicación y prioridad que la Dirección concede a la Seguridad.
Política de empresa	Promoción de la participación, la influencia y la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad por parte de la Dirección.
Justicia en la investigación de AT	La Dirección orienta sus esfuerzos en investigar las causas de los accidentes antes que en culpabilizar a los trabajadores.
Compromiso colectivo	Corresponsabilidad y cooperación entre trabajadores en materia de Seguridad.
Conciencia del riesgo	No aceptación del riesgo por parte de los trabajadores.
Actitud Colectiva	Grado de confianza en el grupo y colaboración de los experiencias para garantizar su seguridad.
Confianza en la prevención	Confianza de los trabajadores en la eficacia del sistema de gestión de la prevención de la empresa para garantizar su seguridad.

Imagen 1. Dimensiones NOSACQ-50 colaborativo

Tabla 1. Caracterización de variables

Nombre	Definición	Tipo de variable	Nivel de medición	Indicador
Sexo	Condición orgánica, masculina o femenina.	Cualitativa	Nominal	Masculino, Femenino
Cargo al interior de la institución	Obligación de hacer o cumplir algo dentro de la compañía.	Cualitativa	Ordinal	Médicos, Auxiliares de enfermería, Fisioterapeutas, Técnicos de Radiología
Prioridad, competencia y compromiso de Dirección/línea de mando con la seguridad	Anterioridad o precedencia, obligación contraída por la dirección de la empresa.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.

Fomento de la seguridad por parte de la dirección/Línea de mando	Promover e impulsar la seguridad por parte de la dirección.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.
Gestión justa de la seguridad por parte de la dirección/Línea de mando	Acción y efecto de gestionar la seguridad por parte de la dirección.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.
Compromiso de los empleados con la seguridad	Obligación contraída de los empleados con la seguridad laboral.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.
La seguridad como prioridad de los empleados y rechazo del riesgo	Precedencia u obligación contraída por los empleados y el rechazo del riesgo.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.
Comunicación y aprendizaje en seguridad.	Comunicación y aprendizaje de los trabajadores en seguridad.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.
Confianza en las competencias y capacidades en seguridad de los empleados	Esperanza firme en las competencias y capacidades en seguridad de los empleados.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.
Confianza de los empleados en los sistemas de seguridad	Esperanza firme que tienen los empleados sobre los sistemas de seguridad de la empresa.	Cualitativa	Ordinal	Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo.

5.5 PROCESO DE RECOLECCION DE INFORMACION

El proceso de recolección de información fue realizado mediante cuestionarios validados los cuales son auto diligenciado. Los investigadores se trasladaron a la sede de la unidad de cuidados intensivos neonatales para explicar lo concerniente a la investigación incluyendo el propósito del cuestionario, la importancia de contestarlo a conciencia, luego se indicó a cada trabajador de manera individual

la forma correcta del diligenciamiento del cuestionario, previo al inicio de sus labores durante varias jornadas de trabajo, también se manifestó la disposición de los investigadores para resolver las inquietudes acerca del cuestionario.

5.6 ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

El cuestionario validado en español cuenta con preguntas formuladas de manera positiva y unas reversadas, estas últimas con diferente puntuación (Ver anexos 1 y 2). Todas las preguntas del cuestionario se contestaron de la misma forma; para su valoración e interpretación los investigadores calificaron con 1 cuando la respuesta era muy desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo y 4 muy de acuerdo.

La fiabilidad del cuestionario se clasificó como moderada, comprobada a través del alfa de Cronbach con un valor de 0,791 teniendo en cuenta los 50 elementos. Por otra parte, al identificar por medio de la revisión bibliográfica la validez del cuestionario NOSACQ-50 en español, los investigadores decidieron que no era necesario realizar prueba piloto en la unidad de cuidados intensivos de la ciudad de Cartagena de indias.

Se utilizó el software Excel 2016 para la tabulación de los datos obteniendo así una matriz, donde las filas la conformaban el número de sujetos en estudio y el número de ítems del cuestionario correspondían a las columnas, mediante las funciones estadísticas que brinda Excel se procedió con un análisis descriptivo,

utilizando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, por ultimo para la interpretación de los valores fue necesario el uso de la escala de cultura preventiva de Parker y Hudson (Ver anexos 3 y 4).

5.7 CONSIDERACIONES ETICAS

Para desarrollar el presente estudio, los autores se basaron en la normativa nacional vigente de Colombia, consignada en la Resolución 008430 de 1993, para la cual el presente estudio, pertenece a la categoría de riesgo mínimo. Los participantes en el estudio otorgaron su consentimiento de vinculación mediante formato escrito. Previamente, los investigadores otorgan garantía en referencia al resguardo de confidencialidad y manejo de datos recolectados. También se consideraron los principios de la bioética de Beauchamp y Childress en Estados Unidos (autonomía, No-maleficencia, Beneficencia y justicia).²¹

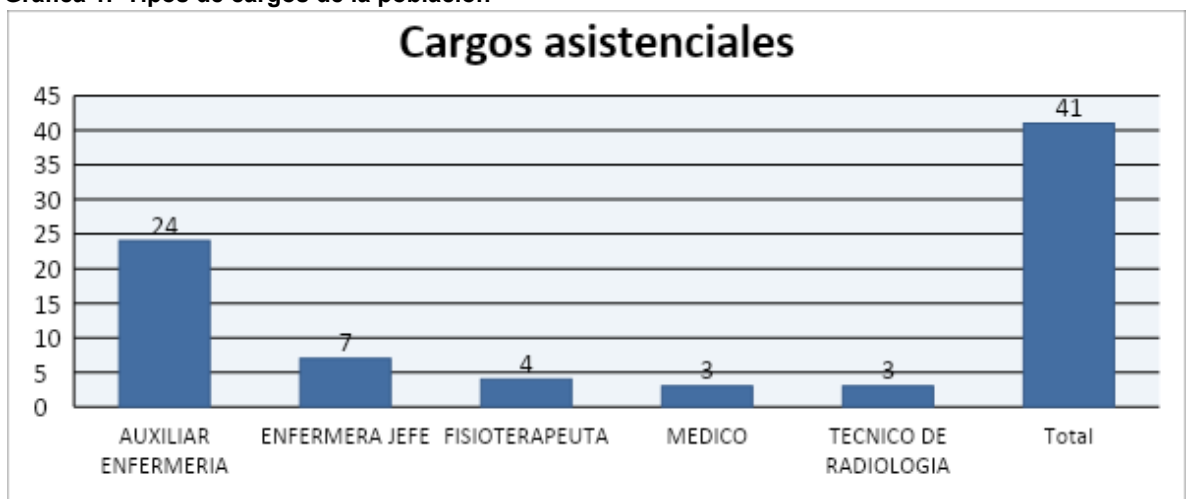
6. RESULTADOS

Los resultados de la caracterización demográfica de la población en el estudio, mostraron que el 90% (37 Personas) corresponden al sexo femenino y que solo el

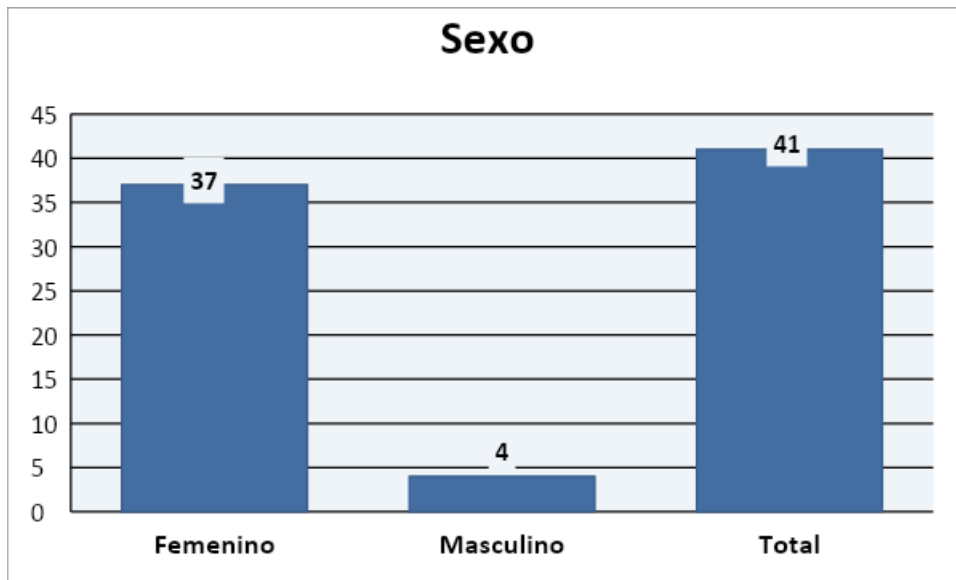
21

10% (4 personas) al masculino, con relación al cargo desempeñado dentro de la unidad de cuidados intensivos de la ciudad de Cartagena, se observó que el 59% eran auxiliares de enfermería, 20 % enfermera jefe, 9% fisioterapeutas, 9% médicos y un 4% a técnicos de radiología distribuido, la frecuencia de estas variables se puede apreciar mejor en las siguientes gráficas.

Grafica 1. Tipos de cargos de la población



Grafica 2. Sexo



El índice de confiabilidad Alfa de Cronbach fue de 0.791 para los 50 elementos, interpretado como moderado en cuanto a la fiabilidad interna del cuestionario.

Tabla 2. Análisis de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,791	,783	50

Se logra evidenciar que en las dimensiones correspondientes a la gestión de la prevención por parte de la empresa se encontraron los siguientes resultados:

Prioridad de la prevención: Se refiere a la implicación y prioridad que la dirección le da a la prevención la cual obtuvo una media de **2,53 (Reactivo)** lo que se refiere a que es una dimensión con un nivel bastante bajo con necesidad de mejora, la empresa tiene en cuenta la prevención, pero la dirección actuará frente a la misma cuando surjan dificultades.

Promoción del empoderamiento: Se entiende como la promoción de la participación, la influencia y la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad por parte de la dirección. La media obtenida en esta dimensión fue de **2.75 (Calculador)** percibida como un nivel medio sin embargo se considera que hay aspectos de mejora en la misma, los cuales conciernen que, aunque hay sistema de gestión de la prevención la dirección actuará por el cumplimiento de estándares de auditorías sin entender en todos los niveles el impacto de no tener una cultura de la prevención.

Justicia en la investigación: Se plantea como los esfuerzos que destina la compañía para la investigación de las causas de los accidentes de trabajo antes de culpar a los colaboradores. Esta dimensión puntuó con una media de **2,70 (Calculador)** correspondiente a nivel medio con necesidades de mejora, lo anterior quiere decir que los trabajadores de la unidad a nivel de políticas institucionales sienten que deben mejorar los protocolos y priorizar la cultura de

seguridad y no solo cuando se presenten accidentes laborales. Adicionalmente invertir en soluciones estratégicas que le permitan impactar e incrementar la cultura de prevención en cada uno de sus colaboradores

Compromiso Colectivo: Es la corresponsabilidad y la cooperación entre los trabajadores en materia de seguridad, situándose en una media de 2,66 (**Reactivo**) con un nivel bastante bajo con necesidades de mejora, de lo anterior se puede inferir que los colaboradores tienen poca conciencia de los riesgos lo cual no le permite ser responsable de sus actos y su nivel de cooperación en el reconocimiento de los mismos no es proactiva.

Con respecto a las actitudes colectivas encontramos las siguientes dimensiones con su respectivo análisis:

Conciencia del riesgo: Esta dimensión se refiere a la no aceptación de riesgos por parte de los colaboradores, la cual se ubicó en la media más baja con respecto a las demás dimensiones con una media de 2,31 (**Patológico**) lo que significa que los colaboradores no son conscientes de los riesgos a los cuales están expuestos, y solo actúan de forma preventiva para evitar sanciones.

Aprendizaje colaborativo : Se refiere al nivel de confianza en el grupo y los colaboradores , mediante el intercambio de opiniones y experiencia que garanticen

la seguridad , con una media de 2,83 (**Calculador**) situándose en un nivel medio con necesidad de mejora sin embargo da luces de las estrategias que podría implementar la compañía para iniciar a propiciar la cultura de la prevención implementando actividades de gestión del conocimiento o espacios en los cuales los colaboradores puedan exponer sus experiencia con el fin de sensibilizar a sus compañeros sin embargo esta medida debe ser liderada por la dirección de la compañía y motivada por un interés real en el bienestar de los empleados. Podemos relacionar lo anterior con la última dimensión la cual se reconoce como confianza en la prevención con una media de 2,66 (**Reactivo**) lo cual significa que los colaboradores sienten un nivel medio de confianza en la eficiencia del sistema de gestión de la prevención en la empresa con el fin de ser garante de la seguridad.

Grafica 3 escala de percepción por dimensión

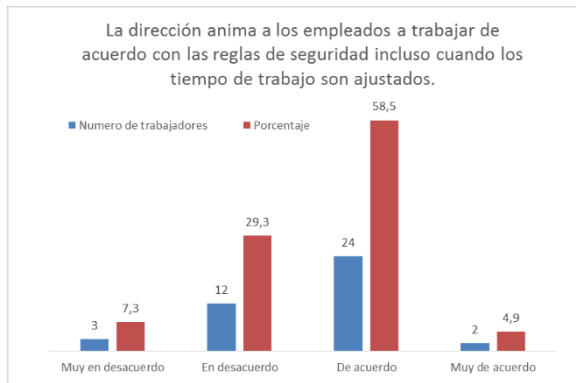
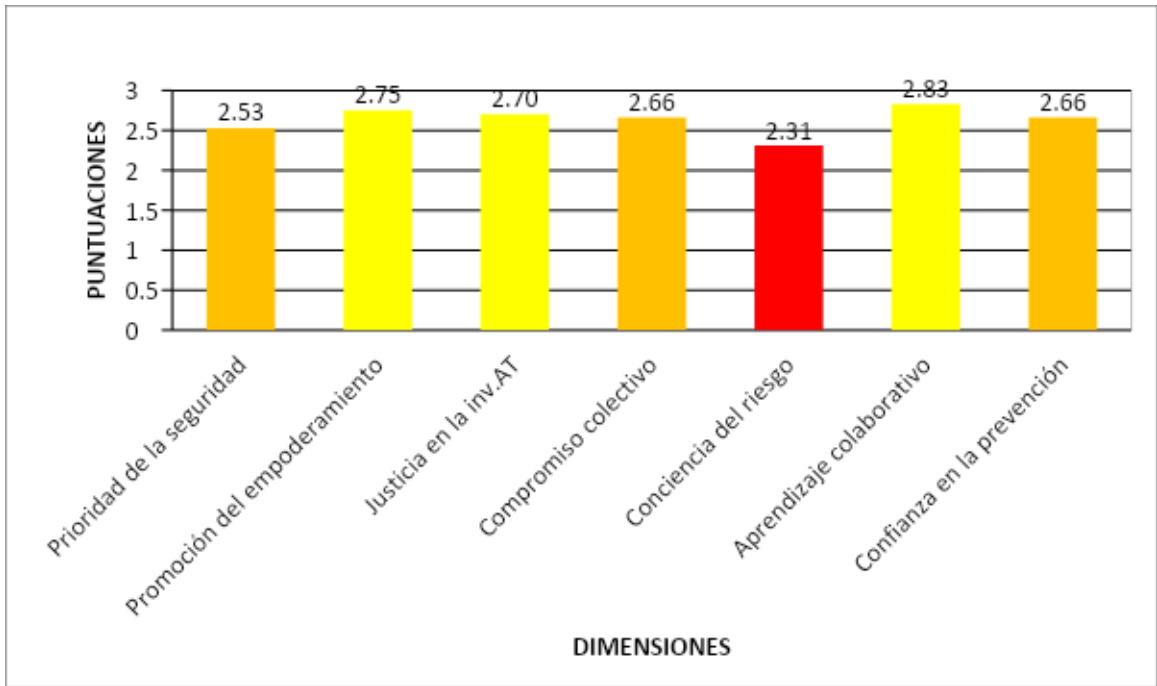


Gráfico 1.

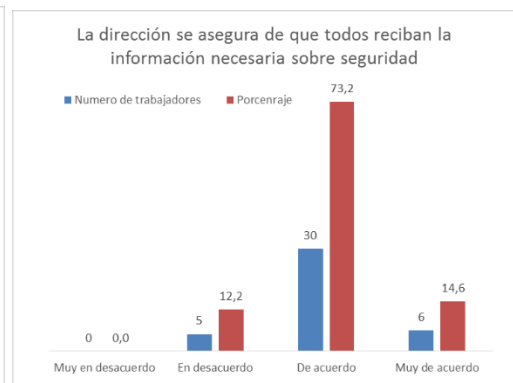


Gráfico 2.

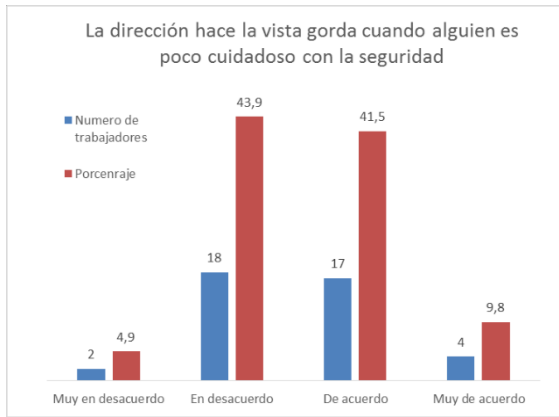


Gráfico 3.

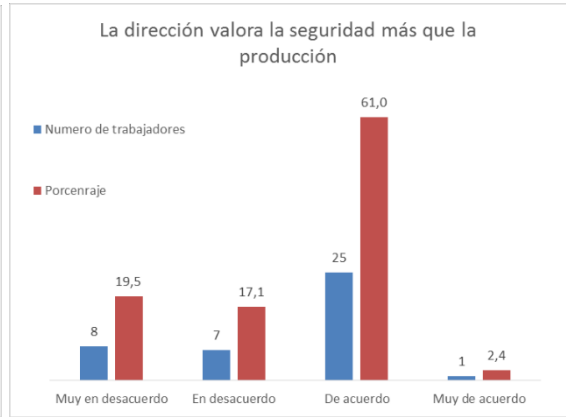


Gráfico 4.

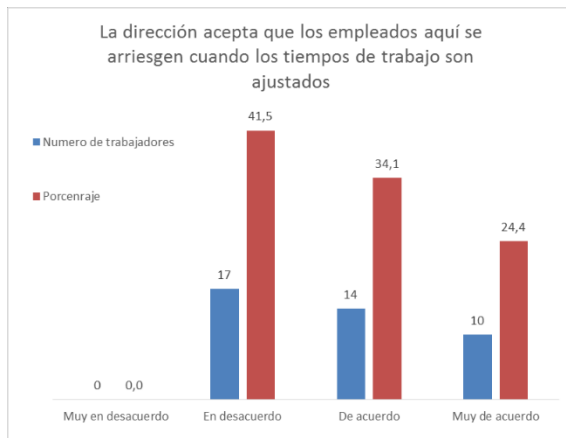


Gráfico 5.

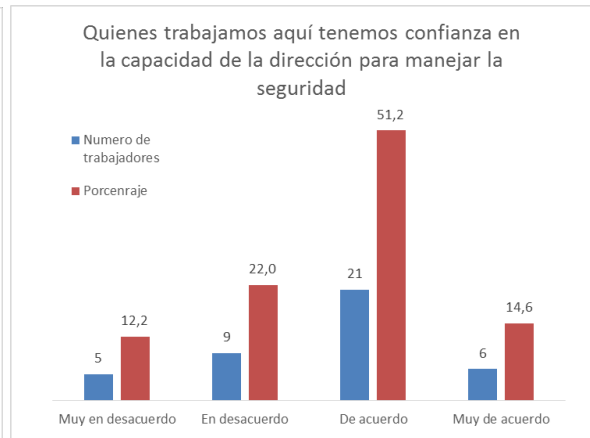


Gráfico 6.

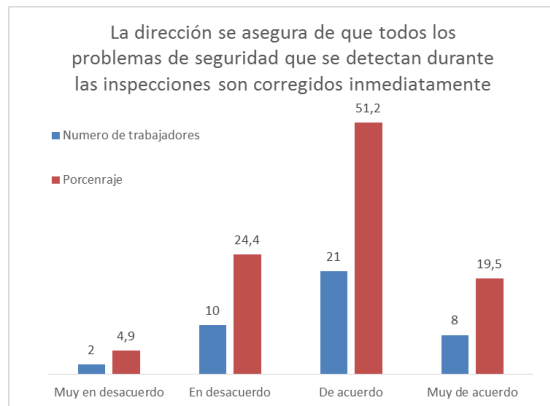


Gráfico 7.

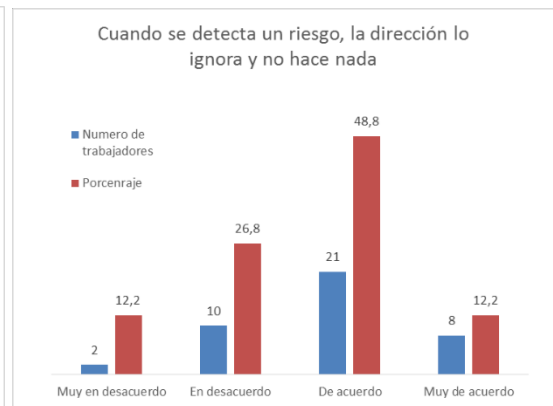


Gráfico 8.

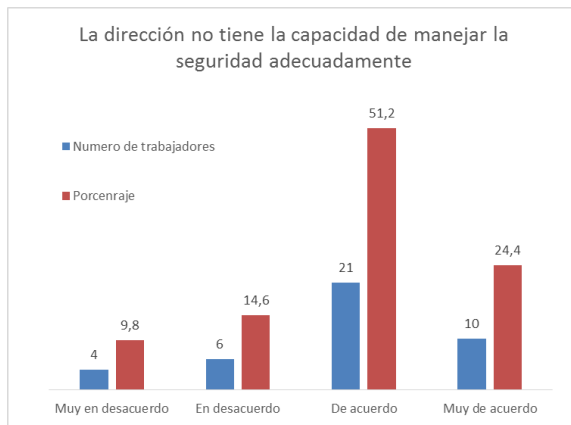


Gráfico 9.

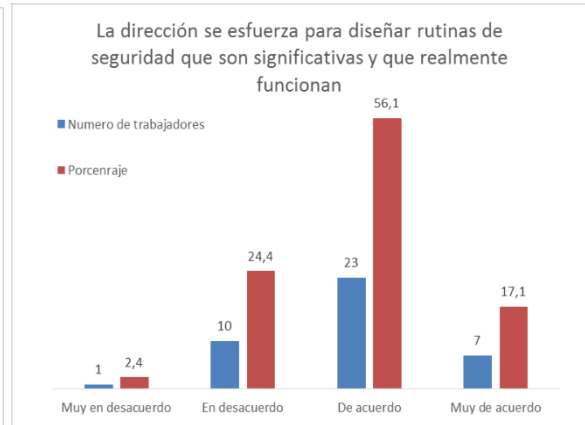


Gráfico 10.

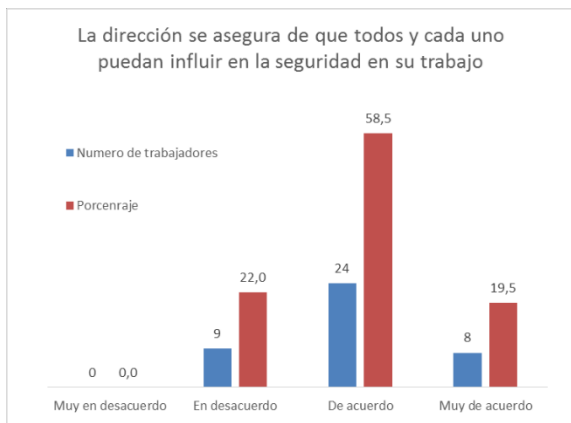


Gráfico 11.

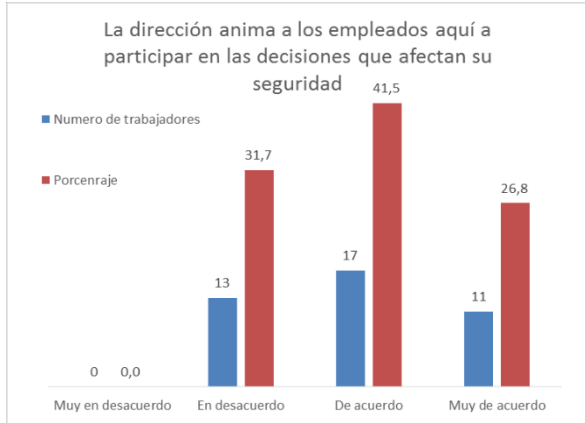


Gráfico 12.

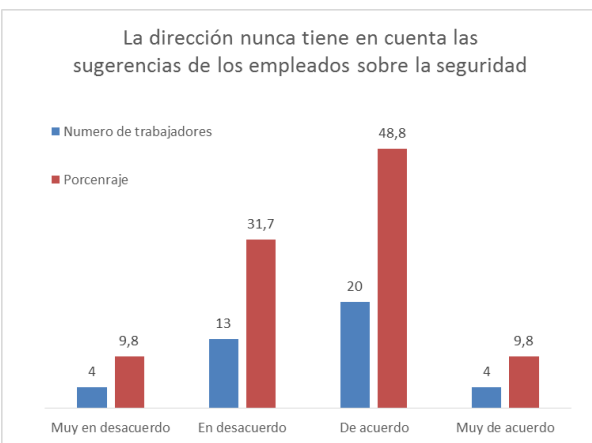


Gráfico 13.



Gráfico 14.

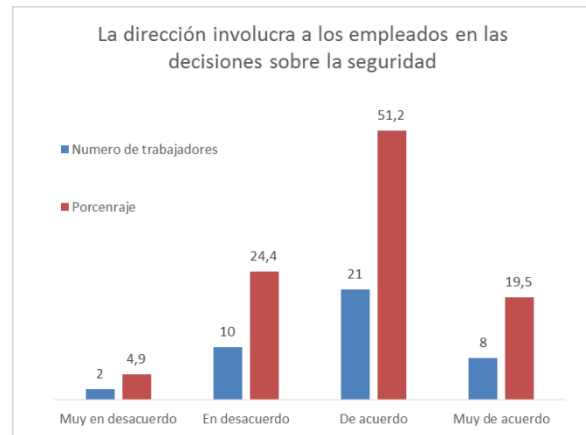
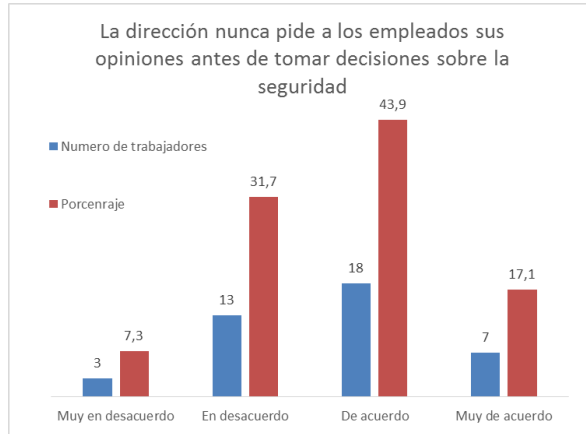


Gráfico 15.

Gráfico 16.

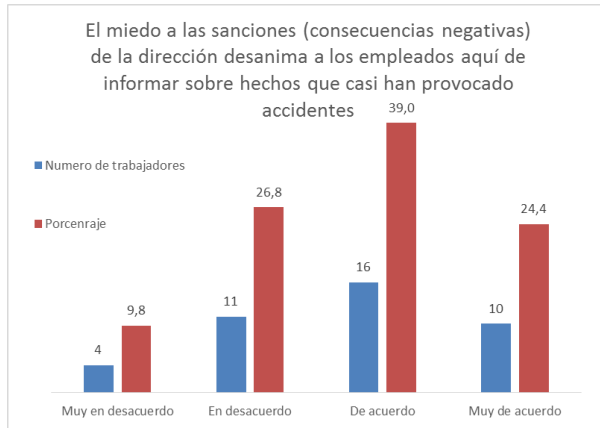
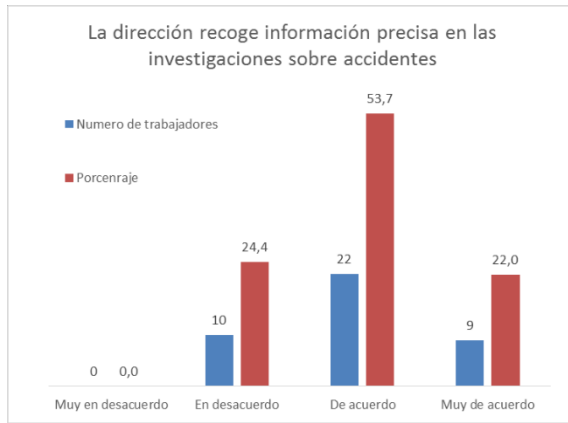


Gráfico 17.

Gráfico 18.

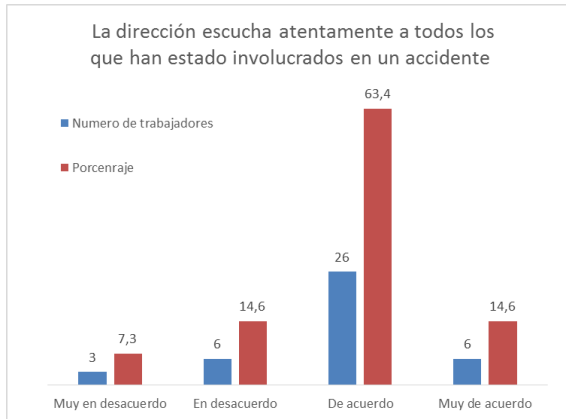


Gráfico 19.

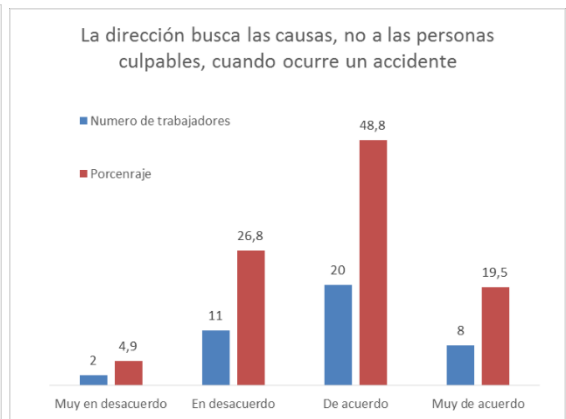


Gráfico 20.

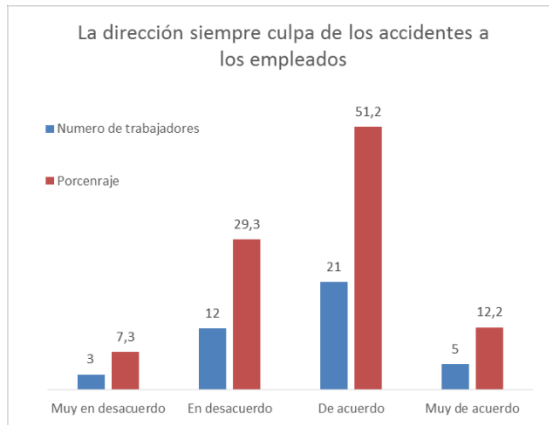


Gráfico 21.

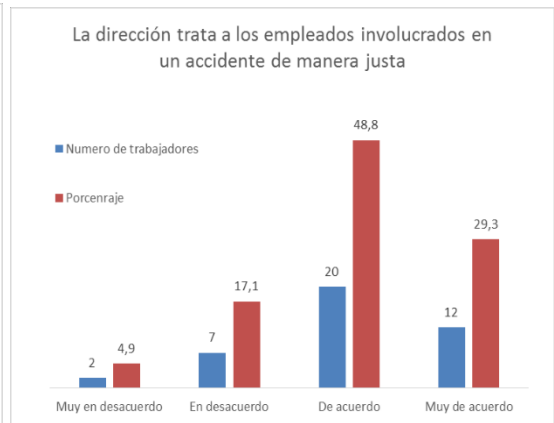


Gráfico 22.

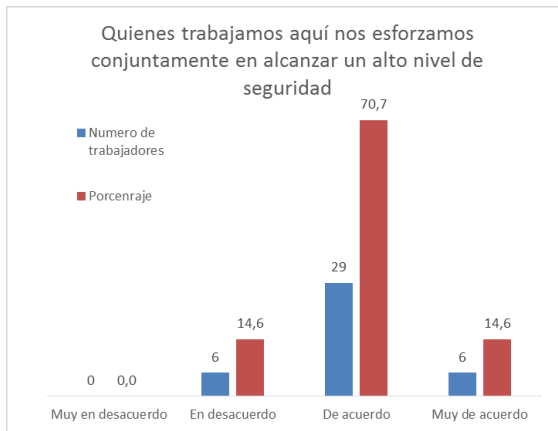


Gráfico 23.

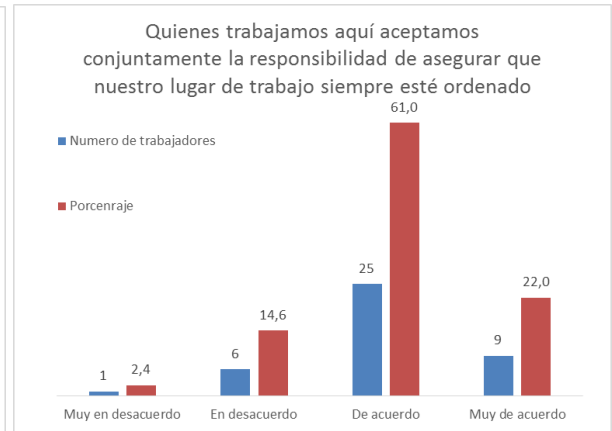


Gráfico 24.

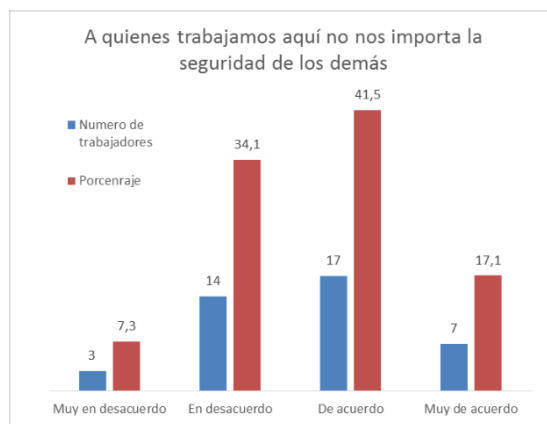


Gráfico 25.

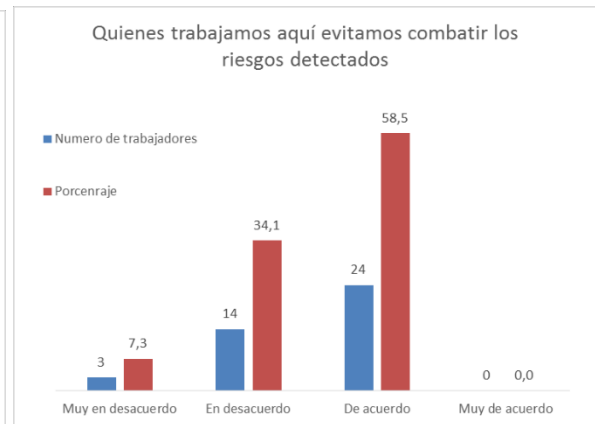


Gráfico 26.

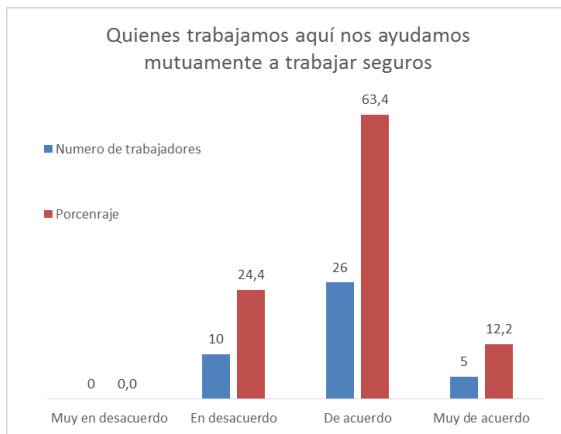


Gráfico 27.

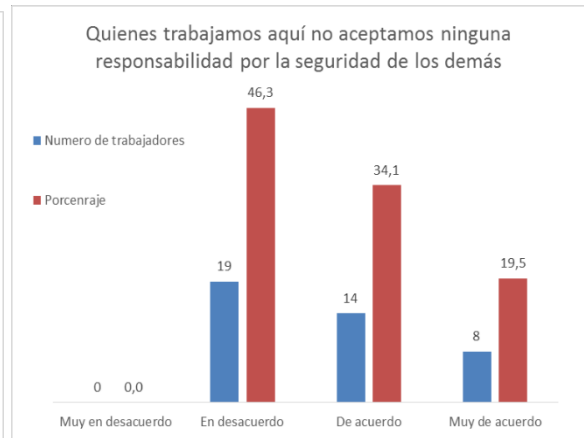


Gráfico 28.

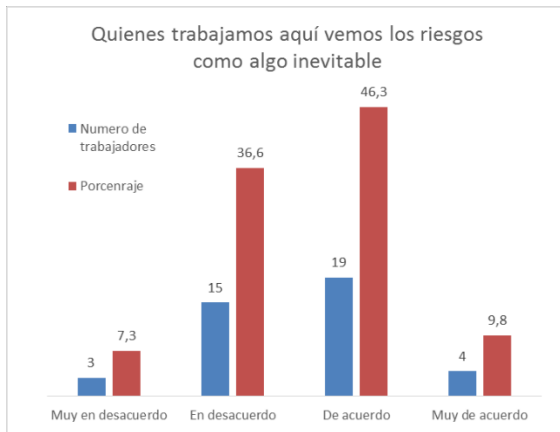


Gráfico 29.

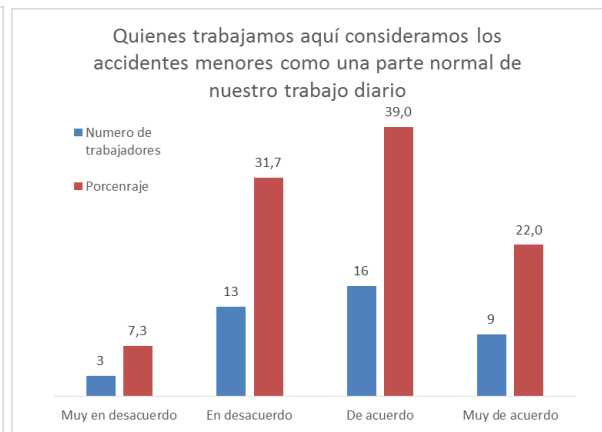


Gráfico 30.

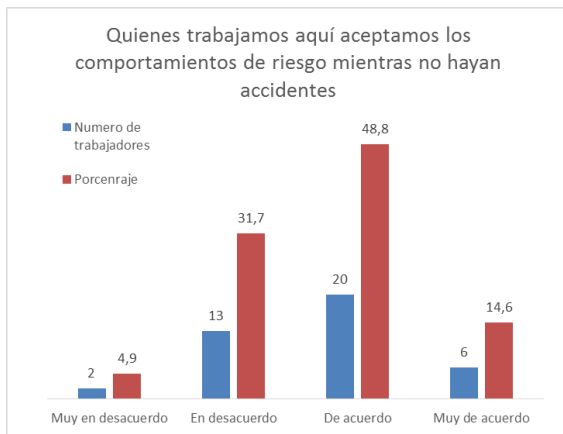


Gráfico 31.

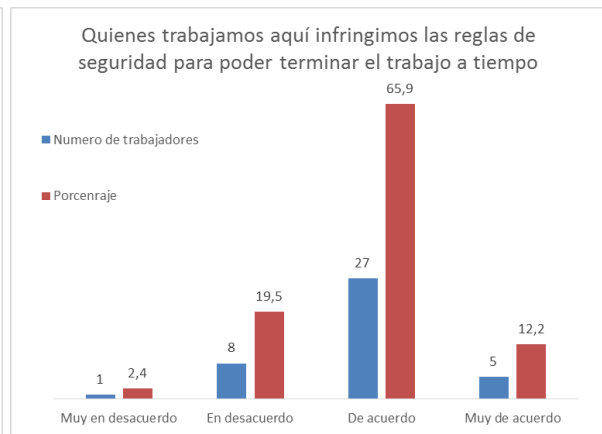


Gráfico 32.

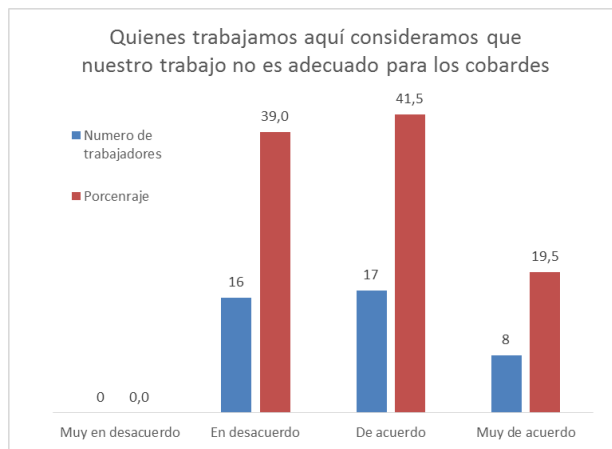
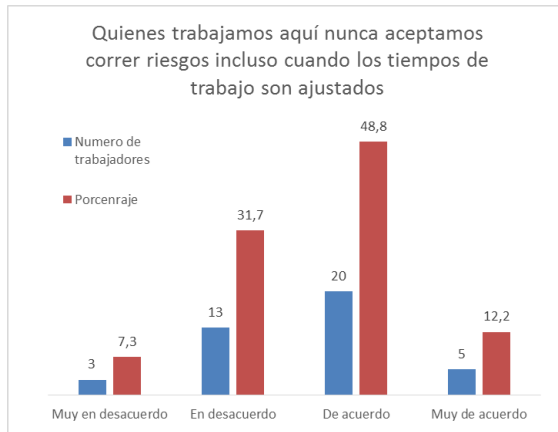


Gráfico 33.

Gráfico 34.

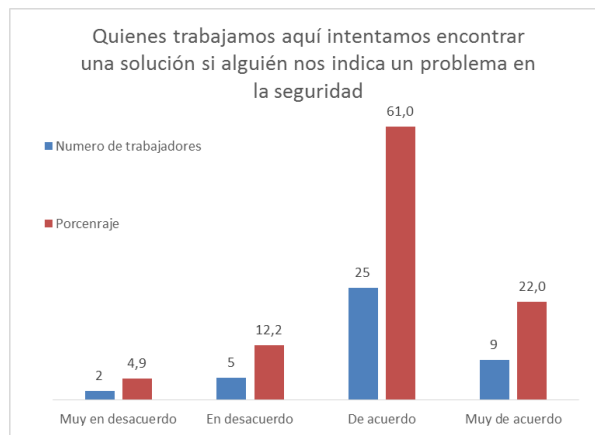
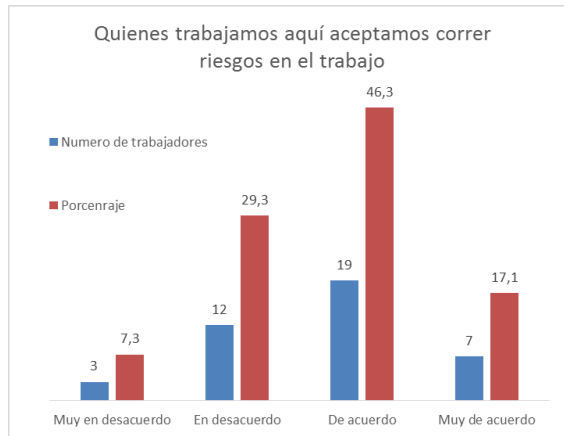


Gráfico 35.

Gráfico 36.

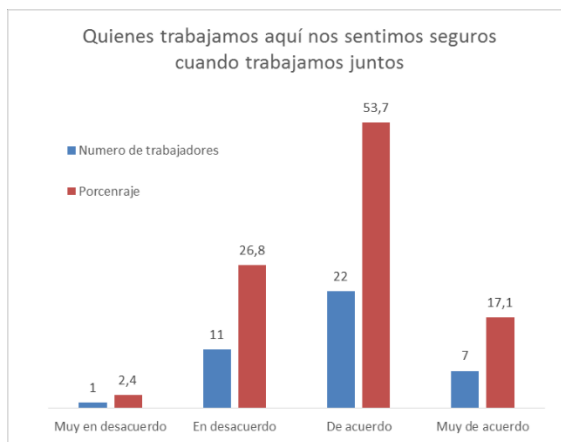


Gráfico 37.

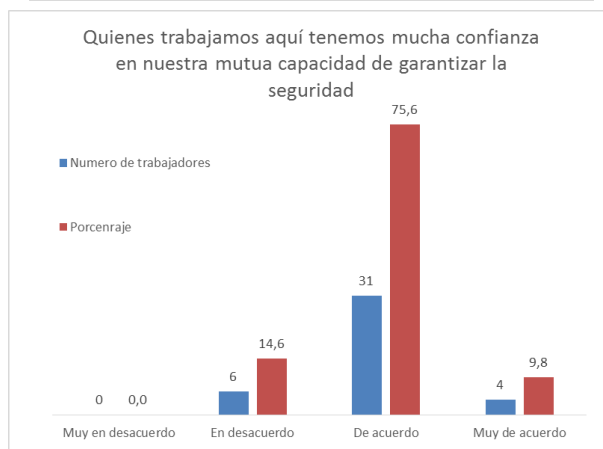


Gráfico 38.

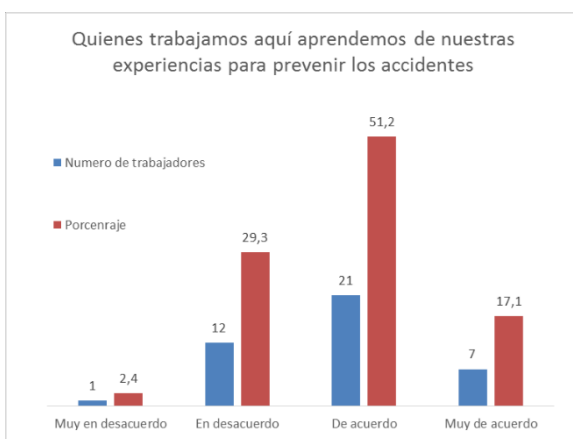


Gráfico 39.

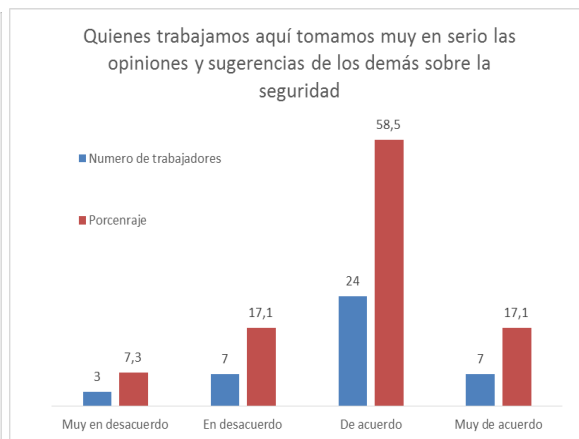


Gráfico 40.

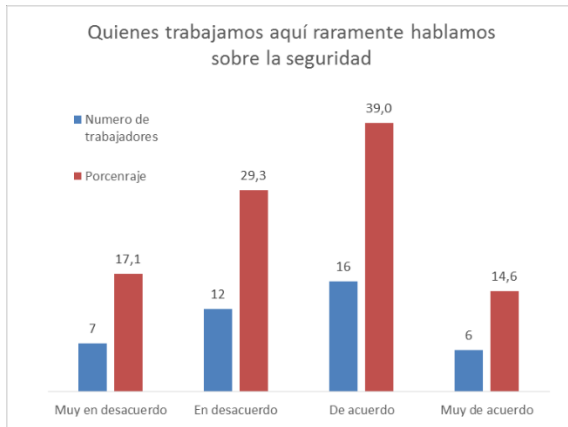


Gráfico 41.

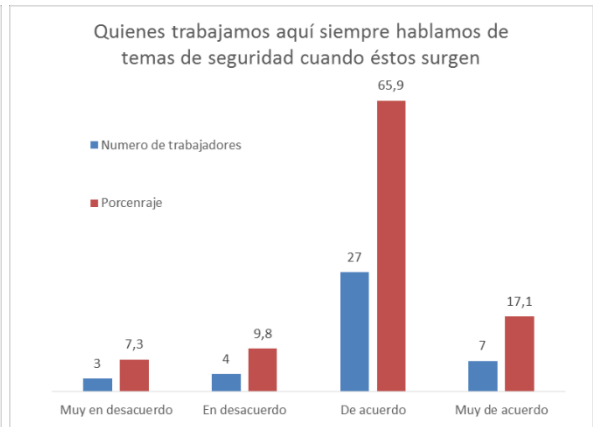


Gráfico 42.

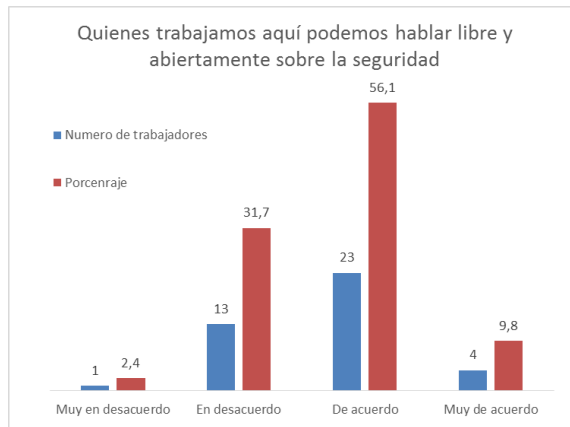


Gráfico 43.

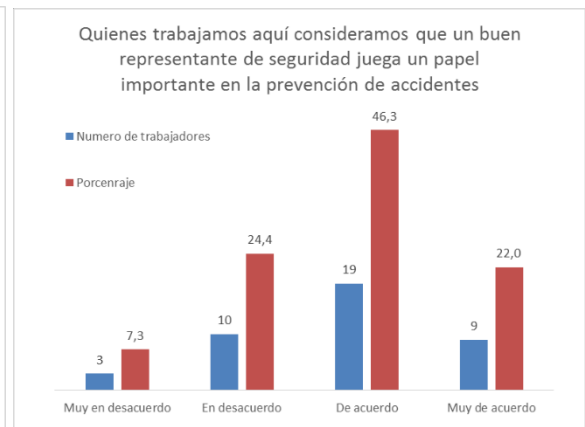


Gráfico 44.

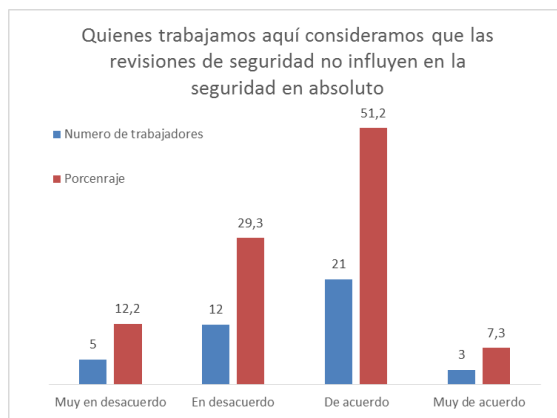


Gráfico 45.

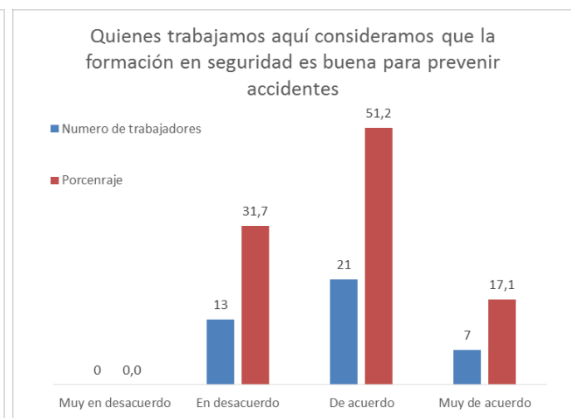


Gráfico 46.

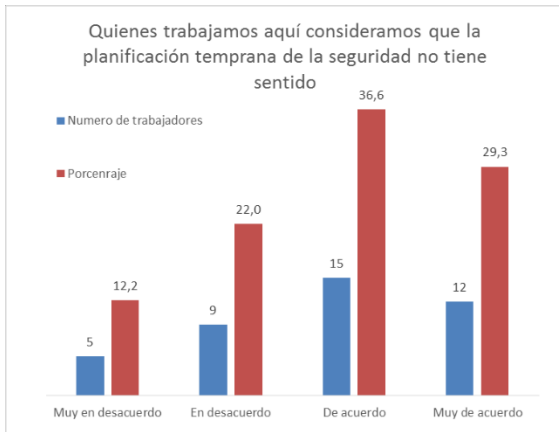


Gráfico 47.

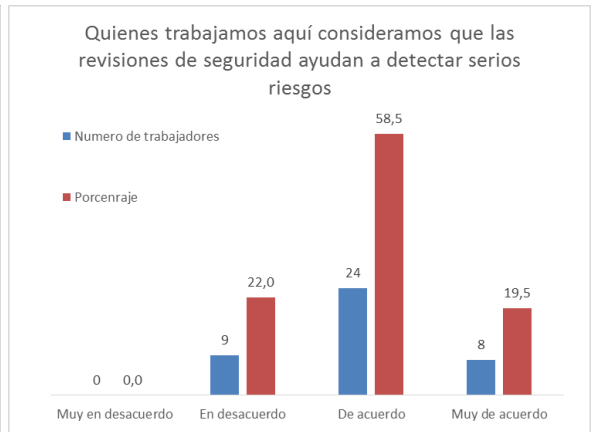


Gráfico 48.

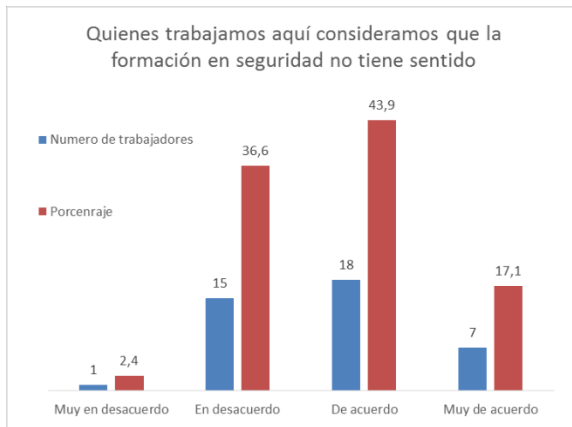


Gráfico 49.

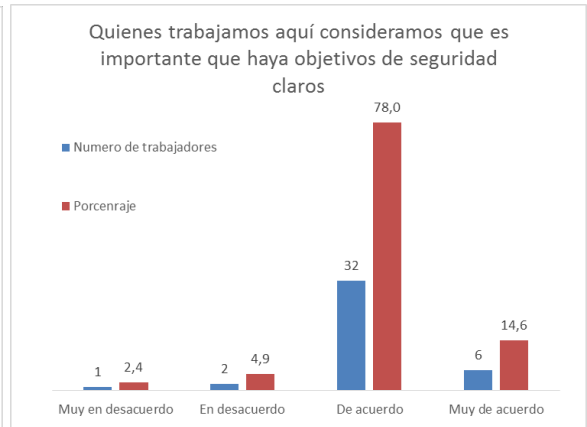


Gráfico 50.

7. DISCUSIÓN

El propósito del estudio es determinar la percepción de la seguridad de los empleados de una unidad de cuidados intensivos neonatales de la ciudad de Cartagena de indias, por medio de la escala NOSACQ-50, aplicada sin modificaciones.

Es necesario añadir que hubo ciertas dificultades al momento de la aplicación del cuestionario, como la ubicación del personal, ya que los horarios de trabajo en la empresa son rotativos y/o por turnos, al igual que existen pocos estudios de investigación relacionados con el tema que sirvan como guía para el desarrollo de la investigación.

Por medio del instrumento aplicado en la UCI neonatal, se midió el nivel de cultura preventiva por parte de los empleados y como estos lo afrontan, a su vez se valoró la intervención de la parte administrativa; para luego correlacionarlo utilizando la

escala de Parker y Hudson, obteniendo como resultados en tres de las dimensiones, un nivel calculador; en otras tres dimensiones, un nivel reactivo; y en una dimensión, un nivel patológico, así mismo tanto las dimensiones que conforman en el grupo 1 (Dimensiones 1, 2 y 3) con valor de $2,66 \pm 0,12$ y las del grupo 2 (Dimensiones 4, 5, 6 y 7) con valor de $2,61 \pm 0,22$ tienen valores por encima de 2,5 lo que quiere decir que en general los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos de la ciudad de Cartagena cuentan con una buena percepción de seguridad.

En cuanto a la percepción en general con respecto a la escala de Parker y Hudson los resultados muestran un nivel regenerativo que indica un nivel bastante bajo, esto quiere decir que se tienen en cuenta la seguridad, pero se tiende a actuar solo cuando ocurre un problema.

Es por esto que se puede concluir que los empleados no se sienten seguros en su entorno laboral y además evidencian fallas a nivel administrativo de las condiciones de seguridad que deben proveer por parte de la gerencia.

En la comparación realizada con otros estudios, se encontró similitud con respecto a los resultados del estudio realizado por Yadolah Yousefi (2016) en una empresa de acero, donde los resultados evidenciaron medias entre 2.70 y 3, similar a nuestro estudio, sin embargo, los autores a pesar de aplicar la encuesta

NOSACQ- 50, les realizaron modificaciones a las preguntas y no fue correlacionada con la escala Parker y Hudson.

Comparando el estudio de la UCI neonatal de la ciudad de Cartagena con el de la autora Carla Patricia Ariza (2018) el cual fue realizado en una industria de Gas Natural en el Casanare aplicando la escala NOSACQ-50 sin modificaciones en el cuestionario, ambos estudios obtuvieron resultados positivos para todas las dimensiones excepto la dimensión 5 (La seguridad como prioridad de los empleados y rechazo del riesgo), lo cual muestra una evidente similitud en los resultados, ya que los trabajadores presentan un rechazo hacia la aceptación de los riesgos y la seguridad en los sistemas de gestión.

En otro estudio realizado en un Hospital público de III nivel en el territorio colombiano exactamente en la ciudad de Bogotá y en el que se busca evaluar la percepción que tienen los trabajadores acerca del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la población asistencial y administrativa, fue utilizado el cuestionario Nórdico NOSACQ – 50 como instrumento de medición. Tanto este estudio como el de la UCI neonatal, se encontraron resultados muy afines referente a la población de estudio en la cual se evidencio que la mayoría pertenece al género femenino y hacen parte del personal técnico y auxiliar, también se puede resaltar que en el presente estudio la dimensión con menor calificación fue la numero 5 (la seguridad como prioridad de los empleados y rechazo del riesgo) de lo cual se puede inferir

que esto se debe a las malas costumbre o procedimientos indebidos realizados por el personas debido a la monotonía de las actividades.

8. CONCLUSIÓN

Del presente estudio se concluyó que existe un nivel intermedio de seguridad en el área en la que se desenvuelven. Las percepciones en las dimensiones 1 (prioridad de la seguridad), 4 (compromiso colectivo), y 7 (confianza en la prevención) fueron muy similares evidenciando un nivel bajo con necesidad de mejora. En las dimensiones 2 (promoción del empoderamiento), 3 (justicia en la investigación de Accidentes de trabajo) y 6 (aprendizaje colaborativo) se reporta como intermedio

con una necesidad de cambios de estrategias para un mejoramiento de las políticas. Y por último la dimensión con menos percepción de seguridad con necesidad de intervención inmediata es la relacionada con conciencia de riesgo (5) que tuvo un nivel muy por debajo de la media. Con estos resultados obtenidos mediante la encuesta NOSACQ-50 se determinó en que dimensión se evidencian las fallas, esto con el fin de determinar en cada área las posibles mejoras, enfocar los planes de acción y así mejorar la percepción de los trabajadores dentro de la empresa.

Este estudio es de vital importancia en cada organización ya que encamina los procesos a las áreas más afectadas y nos permite tener un seguimiento de las mismas.

9. RECOMENDACIONES

- Los investigadores recomiendan continuar aplicando la encuesta a los diferentes sectores de la salud, ya que son los más expuestos a riesgos de toda clase (biológicos, psicológicos y sociales).

- Se recomienda aplicar la encuesta en una sola sesión, ya que no es fácil la ubicación de todo el personal debido a los diferentes turnos de trabajo.
- Luego de encontrar el valor de cada una de las dimensiones de la encuesta sugieren realizar la comparación con la escala Parker y Hudson, ya que aterriza el concepto dado por NOSACQ-50 y permite un análisis más acertado.
- Es importante la inclusión de otro tipo de variables como las sociales, el grado de escolaridad, la edad, esto con el fin de ampliar la caracterización de la muestra.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. TORO ÁLVAREZ, Fernando. Incidencia del clima organizacional sobre el apoyo organizacional percibido. 2003. P. 72.
2. ARIZA, Carla Patricia, et al. Evaluación de la percepción de la seguridad en trabajadores de una empresa del sector de gas natural. 2018. P.2.

3. OLIVER, Amparo; TOMÁS, José Manuel y CHEYNE, Alistair. Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. 2005. vol 21. P.255.
4. Wilpert, B The relevance of safety culture for nuclear power operations, (2001). Citado por MARTÍNEZ OROPESA, Ciro y V. CREMADES, Lázaro. Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. 2012, P.181.
5. GEA-IZQUIERDO, Enrique y PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR. Seguridad y salud en el trabajo. Módulo 1: conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. 2017, P.3.
6. GEA-IZQUIERDO, Enrique y PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR. Seguridad y salud en el trabajo. Módulo 1: conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. 2017, P.6.
7. [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en < paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es >
8. COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P.76.
9. BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 3 p.
10. BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 6 p.
11. [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en < osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/ >
12. COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P 70-75.
13. BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. Sistemas de

gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 5 p.

14. BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Asociación Española de Normalización y certificación. 6 p.

15. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley No 1562 del 11 de julio de 2012 Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. P.3.

16. BRITISH STANDARDS INSTITUTION. OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos. P.4.

17. COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P 70-75.

18. [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en < dle.rae.es/?id=A41ilou >

19. [citado en 21 mayo de 2019] Disponible en < dle.rae.es/?id=A41ilou >

20. COLOMBIA. MINISTRO DEL TRABAJO. Decreto 1072, (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015. N° 2214100. P 76.

11. ANEXOS

11.1 ANEXO 1

	Ítems positivos	Ítems reverso
Dimensión 1 - Prioridad de la seguridad (9 ítems)	A1, A2, A4, A6, A7	A3, A5, A8, A9
Dimensión 2 - Promoción del empoderamiento (7 ítems)	A10, A11, A12, A14, A15	A13, A15
Dimensión 3 - Justicia en la investigación de AT (6 ítems)	A17, A19, A20, A22	A18, A21
Dimensión 4 - Compromiso colectivo (6 ítems)	A23, A24, A27	A25, A26, A28
Dimensión 5 - Conciencia del riesgo (7 ítems)	A33	A29, A30, A31, A32, A34, A35
Dimensión 6 - Aprendizaje colaborativo (8 ítems)	A36, A37, A38, A39, A40, A42, A43	A41
Dimensión 7 - Confianza en la prevención (7 ítems)	A44, A46, A48, A50	A45, A47, A49

11.2 ANEXO 2

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Ítems positivos	1	2	3	4
Ítems reverso	4	3	2	1

11.3 ANEXO 2

Mayor de 3.30 Indican un buen nivel.

De 3 a 3.30	Indican un nivel bastante bueno con ligera necesidad de mejora
De 2.7 a 2.9999	Muestran un nivel medio con necesidad de mejora
De 2.4 a 2.6999	Muestran un nivel bastante bajo con necesidad de mejora
Inferiores de 2.4	Indican un nivel muy bajo con gran necesidad de mejora

11.4 ANEXO 3

Generativo	Indica un buen nivel que permite mantener y continuar con los desarrollos. El sistema de gestión de la prevención está completamente integrado en la organización y se establecen estándares de seguridad que buscan la excelencia.
Proactivo	Indica un nivel bastante bueno con ligera necesidad de mejora. El sistema de prevención permite anticiparse realmente a la aparición de problemas, los trabajadores empiezan a involucrarse en la práctica y la cadena de mando comienza a asumir sus funciones en materia de Seguridad.
Calculador	Nivel medio con necesidad de mejora. A pesar de haber un sistema de gestión de la prevención, se actúa en base a procedimientos y auditorías pero la cultura de la prevención no está extendida a todos los niveles.
Reactivo	Indica un nivel bastante bajo con necesidad de mejora. Empieza a tenerse en cuenta la Seguridad, pero se tiende a actuar solo cuando aparecen problemas.
Patológico	Nivel muy bajo con gran necesidad de mejora. No hay un interés real por la prevención y solo se actúa para evitar el riesgo de sanciones.