



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CAPACITACIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN SEGURIDAD, SALUD
OCUPACIONAL, RIESGOS PSICOSOCIALES Y SEGURIDAD BASADA EN EL
COMPORTAMIENTO EN UNA EMPRESA MINERA

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología con mención en psicología organizacional

Autora

Chumbes Jimenez, Oscar Alexander

Asesor

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

Jurado

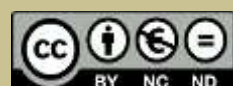
Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Flores Vásquez, María Elizabeth

Talledo Sánchez, Karim Elisa

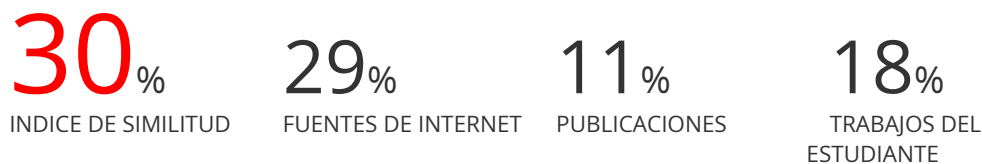
Lima - Perú

2025



CAPACITACIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, RIESGOS PSICOSOCIALES Y SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO EN UNA EMPRESA MINERA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	docplayer.es Fuente de Internet	4%
2	scielo.senescyt.gob.ec Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	www.eaconperu.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	argentina.infomine.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.sangregorio.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
10	redi.ufasta.edu.ar Fuente de Internet	1%
11	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%

repositorio.untels.edu.pe



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**CAPACITACIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN SEGURIDAD,
SALUD OCUPACIONAL, RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO EN UNA
EMPRESA MINERA**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Licenciado
en Psicología con mención en Psicología Organizacional

Autor:

Chumbes Jimenez, Oscar Alexander

Asesor:

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000-0001-5748-6126

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Flores Vásquez, María Elizabeth

Talledo Sánchez, Karim Elisa

Lima - Perú

2025

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mi esposa,

A mi familia que siempre ha estado conmigo
en las diversas vicisitudes que en el trayecto
del camino se me han presentado.

Agradecimientos

Un especial agradecimiento a mi madre, a ha sido mi maestra de vida.

A mi abuelo, que fue mi inspiración y sostén culminar mi proyecto como profesional.

A mi esposa, por darme la tranquilidad emocional para continuar desarrollándome.

A mis maestros de la facultad de Psicología que indujeron en mí esta labor tan importante y admirable como es la de aprender y enseñar lo aprendido.

ÍNDICE

Resumen		iv
Abstract		v
I.	INTRODUCCIÓN	1
1.1	Trayectoria del autor	5
1.2	Descripción de la empresa	7
	<i>1.2.1 Razón social</i>	7
	<i>1.2.2 Tipo de institución</i>	7
	<i>1.2.3 Reseña histórica</i>	7
	<i>1.2.4 Organización de la empresa</i>	8
1.3	Organigrama de la empresa	12
1.4	Áreas y funciones desempeñadas	13
	<i>1.4.1 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</i>	13
	<i>1.4.2 Desarrollo de la cultura de seguridad y liderazgo</i>	14
	<i>1.4.3 Programa de inducción en seguridad y salud ocupacional</i>	15
	<i>1.4.4 Desarrollo y dictado de cursos de alto riesgo</i>	17
	<i>1.4.5. Capacitación para la prevención de riesgos psicosociales</i>	19
	<i>1.4.6 Desarrollo y dictado del programa de seguridad basada en el</i> <i>Comportamiento</i>	21
II.	DESCRIPCIÓN DE UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA	23
2.1	Programa de capacitación para la prevención de riesgos psicosociales	22
2.2	Ejecución de programas	23

2.2.1	<i>Ejecución del programa de gestión de la seguridad y Salud ocupacional</i>	23
2.2.2	<i>Ejecución del programa de capacitación de cultura y seguridad Y liderazgo</i>	24
2.2.3	<i>Ejecución del programa de capacitación, inducción, seguridad Y salud ocupacional</i>	26
2.2.4	<i>Ejecución de los cursos de alto riesgo</i>	28
2.2.5	<i>Ejecución de los cursos de riesgos psicosociales</i>	29
2.2.6	<i>Ejecución del curso de Seguridad Basada en el Comportamiento</i>	30
2.2.7	<i>Temario del curso de Seguridad Basada en el Comportamiento</i>	32
III.	APORTES MÁS DESTACABLES A LA INSTITUCIÓN	36
IV.	CONCLUSIONES	38
V.	RECOMENDACIONES	39
VI.	REFERENCIAS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Accidentes mortales en el 2024	1
----------	--------------------------------	---

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	<i>Organigrama de la organización Eagle Consulting</i>	12
-----------	--------------------------------------------------------	----

Resumen

Se da a conocer la experiencia profesional desarrollada en la empresa Eagles Consulting, como capacitador en seguridad, seguridad preventiva y salud ocupacional, se busca capacitar, sensibilizar, concientizar y cumplir los mandatos legales en esta materia que exige la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, la misma que se lleva a cabo cuatro capacitaciones, a los diversos clientes que tiene la empresa en rubros como: minería, hidrocarburos, construcción, manufactura y otros, con el objeto de sensibilizarlos y concientizarlos en el cuidado y preservación de su integridad física y emocional en las diversas actividades y tareas que realizan día a día, muchas de ellas de alto riesgo, y así reducir la tasa de accidentes y enfermedades profesionales que puedan presentar estas organizaciones que son clientes de nuestra empresa. La seguridad y salud ocupacional son tendencia y premisa muy importantes. Toda empresa está obligada a implementarla y hacerla cumplir. Toda organización cumple con lo siguiente: primero la seguridad, luego la calidad y en último lugar la productividad y como consecuencia de este tridente la importancia de la seguridad como premisa fundamental en el buen desarrollo de cualquier organización ya que es el pilar principal para lograr resultados de calidad y productividad.

Palabras clave: capacitación, evaluación, salud ocupacional

Abstract

The professional experience developed at Eagles Consulting as a trainer in safety, preventive safety, and occupational health is presented. The aim is to train, raise awareness, and comply with the legal mandates in this area required by Law 29783, the Occupational Health and Safety Law. Four training sessions are held for the company's various clients in sectors such as mining, hydrocarbons, construction, manufacturing, and others. The aim is to raise awareness and foster the care and preservation of their physical and emotional integrity in the various activities and tasks they perform daily, many of which are high-risk, and thus reduce the rate of accidents and occupational diseases that may occur in these organizations that are clients of our company. Occupational health and safety are a very important trend and premise. Every company is obliged to implement and enforce it. Every organization complies with the following: first safety, then quality, and finally productivity. As a result of this trident, safety is a fundamental premise for the successful development of any organization, as it is the main pillar for achieving quality and productivity results.

Keywords: training, evaluation, occupational health

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tres años en el rubro de minería entre los años 2022-2024 se ha registrado un total de 67 accidentes mortales según cifras del Ministerio de Trabajo, y en el año 2011 y 2021 se registraron un total de 22,954 muertes como resultado de accidentes relacionados con el trabajo por lo que se vio obligado a emitir el Decreto Supremo N° 005-2012 TR., solo en 2021, se informaron 5718 mil accidentes y 2487 muertes, un aumento de 30% con relación al 2020, según el observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo ([SST], 2021), este observatorio cumple 5 años de existencia con importante contribución para la base de conocimiento a respecto en situación de percances laborales en Brasil, de 2012 a 2021, 6,2 millones de comunicaciones se registraron como resultado de accidentes. Durante el mismo periodo el gasto de la seguridad social pasó los \$120 mil millones solamente con los gastos accidentarios Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2022).

Una parte de ello lo podemos visualizar en la siguiente tabla que se muestra a continuación donde podemos apreciar los accidentes mortales ocurridos en minería según cifras del MINAN (2024).

Tabla 1

Accidentes mortales en 2024

Resumen	
Total, de accidentes mortales ocurridos	21
Total, de víctimas	22
- Total víctimas por titular minero	6
- Total víctimas por contratista minero	9
- Total víctimas por empresas conexas	7

Dado que mi labor es contribuir a reducir estas tasas de accidentes, la empresa donde laboro es líder en la gestión de la seguridad y salud ocupacional en nuestro país y próximamente con

sedes a nivel internacional. En donde mi persona se ha enfocado y direccionado principalmente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, desarrollando funciones como:

- Desarrollo y dictado de capacitaciones de Programa de Seguridad basada en el comportamiento.
- Participando en la identificación de peligros, riesgos, aspectos e impactos ambientales según las actividades que desarrollan y apoyar en la implementación de los controles operacionales.
- Cumplir con las capacitaciones consideradas en el Programa de Seguridad Basada en el comportamiento.
- Realizar talleres para lograr una comunicación asertiva entre los gerentes, supervisores y trabajadores.
- Realizar sensibilizaciones de mediante talleres prácticos, videos, fotografías, cartillas u otros a todo el personal.
- Capacitar con temas que generen conciencia en el cumplimiento de las normas establecidas por la organización y por el cliente (PETS, estándares, reglamentos, políticas, otros), para la adopción de buenas prácticas de seguridad.
- Elaborar y llevar el control del programa de inducción de personal nuevo.
- Diseñar programas de capacitación técnica de acuerdo con los requisitos de la organización.
- dirigir campañas de sensibilización con el fin de promover la cultura de gestión de riesgos laborales.
- Elaborar el material de los cursos a ser dictados (Presentaciones, exámenes, encuestas de satisfacción)

- Actualizar las presentaciones las veces que sea necesario (Cambios en la normativa, modificación en las herramientas de gestión, entre otros a solicitud del responsable de capacitación de la unidad minera).
- Manejo de herramientas de facilitación lúdicas e innovadoras.
- Cumplir con el programa anual de capacitación.

En lo referido a desarrollar y dictar los talleres y capacitaciones sobre Riesgos críticos, SBC y Riesgos Psicosociales, en la organización donde estoy actualmente se viene realizando de acuerdo a la normativa vigente la detección de necesidades de los clientes. Además, llevar un control de los trabajadores capacitados según programa y manejar indicadores de medición en materia de capacitación. La seguridad laboral, se entiende como la agrupación de medidas técnicas, formativas y psicológicas, dirigidas para la prevención de accidentes, eliminar condiciones inseguras en el ambiente y educar o convencer a los colaboradores, teniendo en cuenta la necesidad de implementar medidas preventivas (Chiavenato, 2009). En la prevención de accidentes, se viene desplegando y capacitando temas que generen conciencia en el cumplimiento de las normas establecidas por la organización y por el cliente (PETS, estándares, reglamentos, políticas, otros), para la adopción de buenas prácticas de seguridad. Así como cuidar que los trabajadores de las organizaciones a las que atendemos identifiquen a tiempo condiciones inseguras en sus ambientes de trabajo y generen un comportamiento seguro y por tanto la organización se beneficie con menos cantidad de pérdidas de índole material y humana y los trabajadores sientan que desde la alta gerencia existe una preocupación por ellos lo que va a contribuir en alcanzar las metas de la organización y el bienestar tanto del trabajador como de su familia porque no habrá retrasos en materia de productividad, ausentismo ya que los accidentes laborales estarán controlados.

También durante todo este tiempo se ha venido desarrollando como parte de los servicios

que ofrece Eagles Consulting S.A.C el dictado de capacitaciones, desplegando técnicas de enseñanza y aprendizaje brindadas directamente a los clientes de nuestra organización dichas capacitaciones están relacionadas a las tareas y actividades que se realizan en el rubro de minería y construcción, todas ellas consideradas a través de sus normas sectoriales como actividades de alto riesgo entre ellas tenemos: Trabajos en altura, Trabajos en caliente, Trabajos en espacios confinados, Bloqueo de Energías. Seguridad con herramientas manuales y eléctricas, etc. De más está decir que en todas ellas quien habla cuenta con diplomados y capacitaciones pertinentes para su correspondiente desarrollo y dictado.

En cuanto al trabajador propiamente dicho para poder generar una cultura de cambio con respecto a la seguridad en el trabajo otras de las funciones que he desarrollado en realizar talleres de sensibilizaciones en materia de seguridad, se hacen programas de Seguridad Basada en el Comportamiento tomando como insumos y materiales libros, artículos, manuales, videos, fotografías, cartillas u otros para exposición de todo el personal. Para de esa manera contribuir a que el trabajador se sensibilice y concientice en torno al tema del cumplir fielmente con sus estándares y procedimientos seguros en el trabajo sobre todo en el sector minero donde usualmente realizamos estos talleres. También se ha desarrollado y manejado el uso de herramientas de facilitación lúdicas e innovadoras, con el propósito de hacer clases más didácticas y a la vez andragógicas cabe recordar que la razón de que mi persona sea contratada en el desarrollo de estas capacitaciones netamente industriales y de minería es el de poder desarrollar y realizar capacitaciones innovadoras, vivenciales creativas transformadoras, comprensivas, y sobre todo se pueda desarrollar más el aspecto humano ya que a través de la sensibilización y concientización logramos hacer que los participantes logren entender de manera didáctica sus procedimientos y estándares de trabajo relacionados a la materia de seguridad, en las cuales se realizan talleres de resolución de problemas basados en situaciones reales, como por ejemplo

simulaciones de escenarios y toma de decisiones, relacionar los objetivos con situaciones prácticas en el trabajo identificar habilidades específicas para el desarrollo del liderazgo, y Feedback constructivo.

Otras de las actividades que se han ido realizando es el de elaborar y llevar el control del programa de inducción de personal nuevo, esta es una parte muy importante, ya que todo personal nuevo que va a entrar laborar a una de las empresas que es cliente nuestra empresa, quien habla a cada aspirante nuevo le da a conocer la política los valores la misión y visión de cada una de estas empresas. Y, por último, y no menos importante, es la actualización de las presentaciones las veces que sea necesario (Cambios en la normativa, modificación en las herramientas de gestión, entre otros a solicitud del responsable de capacitación de la unidad minera). Es decir que tengo que estudiar, analizar y estar atento a los cambios y modificaciones que se puedan dar de manera interna o externa en torno a procedimientos, estándares de trabajo, leyes, normativas, normas técnicas nacionales e internacionales en materia de seguridad y salud en trabajo.

1.1. Trayectoria del autor

Datos personales

DNI : 40775084
 Fecha de nacimiento : 22.11.1980
 Estado civil : Casado
 Domicilio : Av. Prolongación Arica 2272
 Correo Electrónico : alexanderchumbesjimenez@gmail.com

Estudios Superiores

2022-2023: Universidad Nacional del Callao. Maestría en salud Ocupacional y Medio Ambiente.
 2014-2015: Universidad Nacional Mayor de San marcos. Curso de Seguridad Industrial.
 2010 : Instituto Peruano de Acción Empresarial. Diplomado en Recursos Humanos.

2005-2010: Universidad Nacional Federico Villarreal. Bachiller en Psicología.

Cursos de especialización

2024 Instituto Elévate Perú. Diploma de Entrenando al Entrenador Soma.

2024 Instituto Elévate Perú. Certificado El arte de la motivación en los Equipos de Trabajo.

2024 Instituto Elévate Perú. Certificado. Supervisor de trabajos de alto riesgo.

2008 Pontificia universidad Católica del Perú. Formación de Coaching y Liderazgo.

Otros Estudios

2023 curso teórico- práctico de trabajos en altura.

2023 curso de brigadista. Minera- Chinalco

Experiencia laboral

Grupo BEMOWI SAC octubre 2010- marzo 2011

Cargo: Analista de selección y capacitación.

Funciones:

Implementación de los procesos de selección desde la etapa inicial hasta el cierre final.

Diagnosticar los indicadores de gestión en materia laboral y presentarlos a la Vicepresidencia proponiendo soluciones.

Diseño y desarrollo del plan anual de capacitación.

J&O Consulting – Unidad Minera Marh Túnel (Volcán Compañía Minera - octubre 2011- abril

2014 Compañía Minera Barring.

Funciones

Instructor de Curso de Inducción “Hombre nuevo”, Volcán – Unidad de Producción: Yauli (Curso obligatorios de 055- EM anexo 14B)

Alpha business - mayo, 2014 – junio 2015

Funciones:

Instructor de Inducción de Contratistas de Seguridad Industrial y Medio Ambiente (OHSAS 18001 – ISO 14001 – D.S. 055-2010-EM) en Compañía Minera MARCOBRE – UM MINA JUSTA – MARCONA.

AKD International (A&J Ingenieros). - octubre, 2018 – mayo 2019 Consultor – Asesor – Instructor Sénior.

Funciones:

Instructor Senior de Inducción de Contratistas de Seguridad Industrial y Medio Ambiente (AKD International – Antamina- Las Bambas) febrero 2017 - mayo 2019.

EAGLE CONSULTING – abril 2019 – actualidad (modalidad virtual - Presencial)

Instructor senior de inducción de seguridad industrial y medio ambiente (CHINALCO)

1.2. Descripción de la Empresa

1.2.1. Razón Social

EAGLE CONSULTING S.A.C.

1.2.2. Tipo de institución

Sociedad Anónima Cerrada.

1.2.3. Reseña Histórica

Eagle Consulting es una consultora con más de 21 años ofreciendo servicios integrales de clase mundial para los sectores de Minería, Oil & Gas, Marítimo Portuario, Construcción e Industria en general, en todo el Perú y el extranjero. Se fundó en el mes de septiembre del 2002. Su creación estuvo basada en la experiencia de nuestro Gerente de operaciones en el rubro marítimo, ya que, con su gama de experiencia en este ámbito, tuvo el emprendimiento acertado para crear la empresa Eagle Consulting. Inicialmente ofreciendo los productos relacionados a

gestión marítimo portuaria. Más adelante se fueron implementando otros servicios como gestión de riesgos y procesos, en los cuales abarca como disciplina fundamental en la administración de empresas y proyectos. Abarca la identificación, evaluación y priorización de riesgos, seguidos de la aplicación de recursos para minimizar, controlar y monitorear la probabilidad y/o el impacto de eventos adversos. Posteriormente se implementó para ofrecer como producto la gestión de la seguridad componente esencial en cualquier organización, ya que implica la protección de activos, personas, información y sistemas contra amenazas potenciales. Se enfoca en identificar riesgos de seguridad, implementar medidas preventivas y correctivas, y garantizar un entorno seguro para todos los Stakeholders.

Finalmente, el último de nuestros productos ofrecidos es: gestión en integridad de los activos que viene hacer una disciplina que se enfoca en asegurar que los activos físicos de una organización (como maquinaria, infraestructura y equipos) funcionen de manera segura, confiable y eficiente durante todo su ciclo de vida. Esta gestión implica una combinación de técnicas de ingeniería, estrategias de mantenimiento, monitoreo y evaluación continua para prevenir fallos y maximizar la vida.

1.2.4. Organización de la Empresa

Eagle Consulting es una empresa comprometida con ofrecer servicios de alta calidad orientados a la mejora continua, de las diversas organizaciones a las que se brinda atención proporcionando un servicio de primer a nivel a sus clientes, siendo su principal garantía la calidad de trabajo realizado, lo cual se refleja en el reconocimiento y la recomendación constante de estos: Chinalco S.A.C, Votorantim, Souther Perú, Barrick, Antamina, Plus Petrol, Hierros Shougan, Repsol, Enapu, Petranso, Dp Word, Tisur y otras organizaciones, cada una de ellas destacable dentro de su rubro.

A. Misión. Proveer servicios integrales y personalizados de consultoría, capacitación, inspección y supervisión para la Gestión del Riesgo; con experiencia y disponibilidad permanente, promoviendo el desarrollo de nuestro talento humano y responsabilidad social.

B. Visión. Ser la empresa peruana referente en Gestión del Riesgo, con operaciones en Latino América, agregando valor a sus colaboradores, clientes y Stakeholders con sostenibilidad.

C. Valores. Los valores de la organización son:

Integridad. Somos una organización con integridad, con gente honesta, responsable y confiable que se desempeña con imparcialidad, objetividad y confidencialidad. Siempre debemos ser un negocio exitoso basado en su reconocido prestigio. Este prestigio es uno de los activos más valiosos que tenemos, algo que se refleja en nuestros valores y en nuestro Código de Conducta Ética.

Confidencialidad. Ser responsable en la manipulación y comunicación de información interna y externa como resultado del desarrollo de los negocios de Eagle Consulting. Teniendo en cuenta la importancia de su trabajo.

Lealtad. La empresa y todos sus miembros se comprometen a ser siempre fieles y defender los intereses de sus compañeros, la organización, clientes y proveedores, lo que nos permite establecer vínculos de largo plazo.

Innovación. Que nos caracterice la búsqueda constante de nuevas y mejores prácticas, que agreguen valor permanentemente a nuestros clientes y a nuestra propia organización. La innovación nos hace más competitivos.

Amistad. Todos los miembros de nuestra organización persiguen sentirse a gusto, cultivando siempre el buen humor, desenvolviéndose en un ambiente de buen clima laboral y logrando un óptimo trabajo en equipo. Que nuestra amistad se refleje en nuestro trato con nuestros

clientes y proveedores.

D. Políticas. A continuación, se mencionan las siguientes:

En EAGLE CONSULTING S.A.C. nos comprometemos a atender a nuestros clientes internos, externos y socios estratégicos, brindándoles servicios con calidad de clase mundial, implementando y manteniendo nuestra gestión de riesgos para reducir la incertidumbre que pueda afectar el logro de nuestros objetivos estratégicos y gestión de todos sus procesos críticos. Estamos comprometidos en forma permanente:

- Lograr la completa satisfacción de nuestros clientes internos y externos, buscando cumplir con sus requisitos y sobrepasar sus expectativas, para lo cual garantizamos la imparcialidad ISOy confidencialidad en todas nuestras operaciones.
- Mejorar la productividad y eficiencia de nuestro negocio, buscando la mejora continua de la eficacia de nuestro SIG, con la convicción que esto sea trasladado a nuestros clientes, agregando valor a las actividades en las que participamos.
- Gestionar nuestros riesgos mediante la implementación de mecanismos de control eficaces, contribuyendo a minimizar, evitar, compartir o transferir aquellos que impacten o puedan impactar el normal desarrollo de nuestros objetivos y procesos, manteniendo bajo control el riesgo y alcanzando la eficiencia y eficacia organizacional.
- Trabajar en un entorno que motive el desarrollo personal, la competencia y el profesionalismo de nuestros colaboradores, cuidando la seguridad y salud en el trabajo; velando por el estricto cumplimiento de los procedimientos, normatividad técnica y legal aplicable; desarrollando mecanismos para prevenir la contaminación ambiental y gestionando sus aspectos ambientales.
- Actuar en concordancia con la legislación y reglamentos ambientales, de seguridad y salud

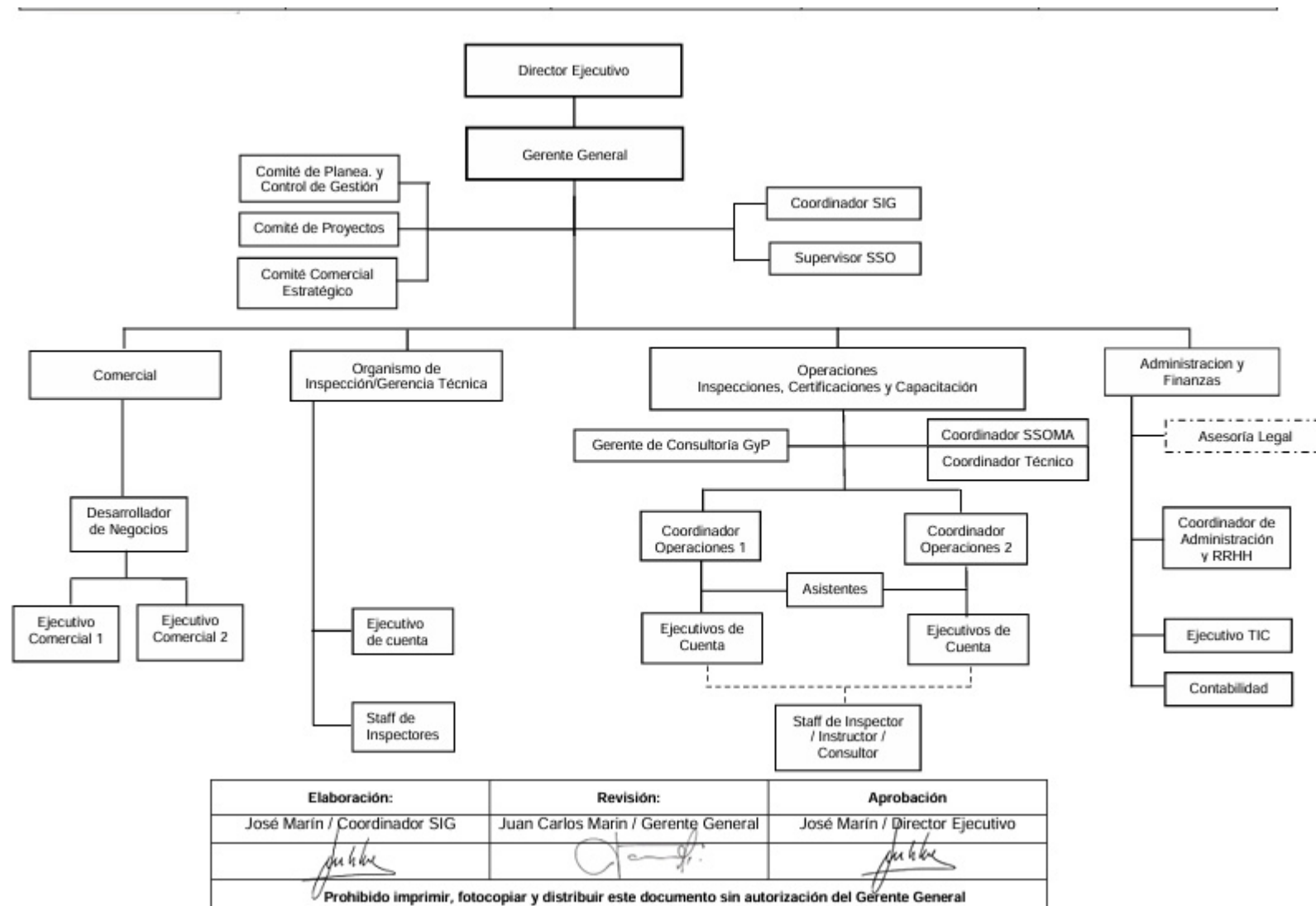
en el trabajo aplicables para proporcionar un marco para establecer y revisar objetivos y metas, así como el cumplimiento de requisitos establecidos para los organismos de inspección y/o autoridades competentes.

- Fomentar y garantizar la participación, consulta de nuestros colaboradores y sus representantes, en el desarrollo de una cultura de seguridad interdependiente, brindándoles capacitación e información permanente de los peligros a los que pueden verse expuestos.
- Proporcionar un marco de referencia para que los objetivos, indicadores y metas sean revisados en apoyo a su dirección estratégica y difundidos a nuestros colaboradores. 8. Establecer, mantener y difundir la presente política al interior de la organización

1.3. Organigrama

Figura 1

Organigrama de la organización Eagle Consulting



Elaboración:	Revisión:	Aprobación:
José Marín / Coordinador SIG	Juan Carlos Marín / Gerente General	José Marín / Director Ejecutivo
Prohibido imprimir, fotocopiar y distribuir este documento sin autorización del Gerente General		

1.4. Áreas y funciones desempeñadas

1.4.1. Gestión en la seguridad y salud en el trabajo

Actualmente, para que una organización sea eficiente y eficaz en todos sus ámbitos y aspectos, tiene que implementar y desarrollar un sistema que contribuya a garantizar la salud, la seguridad, el bienestar físico y mental de sus colaboradores, mitigando el nivel de exposición al riesgo que puedan ocasionar pérdidas y accidentes que afecten la integridad de sus trabajadores, equipos, y el medio ambiente donde se desarrollan. (Robledo, 1996) menciona que toda empresa debe incorporar un objetivo de seguridad, que le permite asegurar un adecuado control sobre las personas, máquinas y el ambiente de trabajo sin que se produzcan lesiones ni pérdidas accidentales.

Por lo tanto, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo incluye la precisión de responsabilidades y distribución de la organización, en acciones de planificación, responsabilidades, prácticas, instrucciones y recursos para desarrollar, instaurar, alcanzar, revisar y mantener la política de prevención de riesgos laborales de una organización. Y es así que las empresas en general y más aún las involucradas en actividades de alto riesgo como el sector minero, hidrocarburos, construcción, etc. hoy en día están cada vez más enfocadas por lograr y demostrar un desempeño sólido en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo, en vínculo con su política y objetivos; y poder así adaptarse a los estándares internacionales y a la normativa jurídica nacional; para su impulso se establece un marco teórico basado en la norma ISO 45001 y en el caso de nuestro país a través de la Ley 29783 (2011) ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento DS-005-2012TR con sus respectivas modificatorias, Investigaciones internacionales e incluyendo aquellas que proceden de entidades nacionales como el Ministerio de trabajo, el Ministerio de Energía y Minas, las empresas mineras y las instituciones representativas de las mismas; explican que el principio de los accidentes de trabajo en las organizaciones especializadas radica no solo en las

condiciones físicas en las empresas y el ambiente de trabajo, sino principalmente del comportamiento del trabajador frente al cumplimiento de los programas de seguridad y salud en el trabajo. El marco legal de la seguridad y salud en el trabajo varía según el país, pero generalmente está regido por leyes nacionales y estándares internacionales como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022). En muchos países, existen regulaciones específicas que obligan a los empleadores a proporcionar un entorno seguro, implementar programas de capacitación y evaluación de riesgos, así como garantizar el acceso a equipos de protección personal (EPP). En este sentido, las normativas también establecen la creación de comités de seguridad en las empresas, la obligatoriedad de informes periódicos sobre incidentes laborales, y la promoción de la participación activa de los empleados en las decisiones relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4.2. Desarrollo de la cultura de seguridad y liderazgo

Tal como lo menciona nuestra legislación nacional a través de nuestra Ley de Seguridad y Salud en el trabajo 29783, en la sección del artículo 1: es objetivo de la ley promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para ello cuenta con el deber de prevención de los empleadores. Es por ello que Eagle Consulting toma esta premisa como algo muy importante transformándolo en un servicio integral para nuestros clientes, ya que cuando hablamos de seguridad como un baluarte muy importante es el liderazgo que tome la empresa en torno a la seguridad, ya que el líder tal como tal un ejemplo a seguir (Fischman 2001), tal como se menciona solo a través del ejemplo en este caso de hacer seguridad será una herramienta importantísima para contribuir a cambiar el comportamiento inseguro que puedan presentar los trabajadores, es por ello que nuestra empresa Eagles Consulting desarrolla capacitaciones en liderazgo y trabajo en equipo desarrollando estas habilidades blandas en los comúnmente llamados jefes.

Lewin (1951, citado por Davis y Newstrom, 1999) menciona que el comportamiento

que presentan los trabajadores está en función de la interacción entre sus características personales y la interacción que este tenga con su entorno, este entorno que está presente y latente dentro de la empresa va ser llamado cultura organizacional que bien hacer el conjunto de supuestos, costumbres, hábitos, reglas y normas que comparten los miembros de una empresa. Davis y Newstrom (1999) mencionan por lo tanto la cultura pudo haber sido desarrollada por las direcciones o jefes de la organización o está ha ido evolucionando a través del trajar del tiempo. Grimaldi y Simonds (1991) mencionan que la cultura de la seguridad en una empresa integra el conjunto de prácticas, valores y creencias que, siendo respaldadas por todos los niveles que forman las jefaturas, implican a todos los trabajadores en una dinámica latente a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo. Es por tanto cambio que el cambio cultural estará direccionado en la misión y visión de la organización; por ejemplo, para conseguir un ambiente laboral libre de accidentes. El desarrollo de grupos que sobrelleven la visión y desarrollen procedimientos o planes de acción para acompañar la misión de la empresa, se reflejarán en procesos orientados como metas, las cuales activarán los objetivos relacionados con los comportamientos.

1.4.3 Programa de inducción en Seguridad y Salud Ocupacional

En la actualidad es de vital importancia que toda empresa u organización planifique y trabaje en el manejo integral de los recursos humanos ya que esto sea convertido en un baluarte esencial para fortalecer el cumplimiento de objetivos dentro de una organización y es por ello que toda organización debe dar a conocer las normas, reglamentos procedimientos y estándares que se manejan dentro de ella para dar a conocer al nuevo trabajador entrante sobre las reglas de juego en relación a la seguridad y salud en el trabajo. Un programa de inducción en seguridad es un proceso diseñado para familiarizar a los empleados con los aspectos fundamentales relacionados con su seguridad y bienestar en el lugar de trabajo. El objetivo principal es proporcionar la información necesaria para prevenir accidentes y enfermedades

laborales, garantizando un ambiente de trabajo seguro. El programa de inducción consta de:

Objetivos y políticas de seguridad: El programa debe detallar los objetivos de la empresa en cuanto a la seguridad, así como las políticas que rigen las prácticas laborales seguras. Esto incluye la importancia de la prevención y el compromiso de todos los trabajadores en la implementación de medidas de seguridad.

Riesgos laborales: Se deben identificar y explicar los riesgos específicos del entorno laboral, como el manejo de maquinaria, productos químicos, condiciones peligrosas o cualquier actividad que implique un riesgo para la salud o seguridad de los trabajadores.

Normas y procedimientos de seguridad: El programa debe instruir a los empleados sobre las normas de seguridad establecidas, como el uso de equipos de protección personal (EPP), el cumplimiento de procedimientos operativos estándar y las prácticas seguras en general.

Manejo de emergencias: Incluir procedimientos sobre qué hacer en caso de emergencias como incendios, accidentes o evacuaciones. Esto puede involucrar instrucciones sobre el uso de extintores, rutas de escape, y los roles de los empleados durante una emergencia.

Primeros auxilios: Instrucciones básicas sobre cómo actuar en caso de accidentes, incluidas las técnicas de primeros auxilios y los contactos de emergencia.

Informes y seguimiento de accidentes: Se debe enseñar a los trabajadores cómo reportar cualquier incidente o situación insegura, así como la importancia de llevar un registro de accidentes e incidentes para realizar un seguimiento y mejorar las condiciones de seguridad.

Entre los beneficios del programa de inducción tenemos:

Prevención de accidentes: Al proporcionar la formación adecuada desde el inicio, se reducen las posibilidades de accidentes o enfermedades en el trabajo.

Concientización: Los empleados se vuelven más conscientes de los riesgos y de cómo actuar de manera segura.

Cumplimiento legal: Muchos países requieren que las empresas proporcionen formación en

seguridad, lo que ayuda a cumplir con las normativas laborales.

Mejora en la productividad: Un entorno seguro favorece un ambiente laboral más productivo y reduce el ausentismo debido a accidentes. Werther y Davis (2005) indican que el objetivo principal de la inducción es ofrecer al trabajador una eficiente orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la empresa y organización y la estructura de ésta. La alineación debe perseguir estimular al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la organización. Por lo tanto, la recepción favorable de los compañeros de labores que pueda lograrse una coordinación armónica de la fuerza de trabajo, y por último es una herramienta esencial para mantener la integridad de los trabajadores y promover un ambiente laboral saludable y seguro.

1.4.4 Desarrollo y dictado de Cursos de alto riesgo

Las estadísticas tanto mundiales como nacionales nos advierten que las actividades de alto riesgo. Las tasas de accidentes y de enfermedades profesionales son altísimas es por ello que muchas empresas en cumplimiento de lo que manda la Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo y sus respectivas normas sectoriales es obligatorio determinar y desarrollar capacitaciones en materia de seguridad y salud ocupacional, y dado que las actividades antes mencionadas causan un profundo dolor y sufrimiento por las pérdidas humanas. Se toma como acción clave de la prevención en seguridad es por eso que año a año todas las empresas están sujetas a lo que manda la ley y su respectiva norma sectorial deben realizar capacitaciones de seguridad y salud ocupacional ya que ello viene a hacer una muestra de acciones muy importantes de su compromiso de brindar protección, seguridad y salud ocupacional a los trabajadores de sus empresas. Es por ello que la empresa Eagle Consulting, a sabiendas de ello desarrollamos capacitaciones teórico- prácticas que contribuyan a reducir esas tasas de accidentabilidad sobre todo en las actividades que son de alto riesgo como por ejemplo: Trabajos en altura, espacios confinados, energía eléctrica, bloqueo de energías, trabajos en

caliente etc., En dichas capacitaciones se busca dos cosas esenciales enseñar el aspecto técnico quiere decir todo lo que lo involucra el conocimiento propio de la actividad o tarea a desempeñar así como también instruirlos en el conocimiento cotidiano del uso de cada una de las herramientas que serán usadas para el buen desempeño de las actividades, todo ello en el enfoque de la seguridad en el trabajo. En el DS-024-2016 (2016) se menciona algo muy importante en el artículo que hacemos referencia a continuación se menciona lo siguiente:

Artículo 71.- Los titulares de actividades mineras y empresas contratistas, en cumplimiento del artículo 215 de la Ley, deben formular y desarrollar Programas Anuales de Capacitación para los trabajadores en todos sus niveles, a fin de formar personal calificado por competencias. La modalidad de las capacitaciones es determinada de acuerdo con el puesto de trabajo y la IPERC correspondiente. En caso de que se determine la posibilidad de realizar una capacitación virtual, corresponde implementar un sistema de evaluación de conocimientos. Sin perjuicio de lo anterior, las capacitaciones prácticas deben ser presenciales. Todas las capacitaciones, sean estas teóricas o prácticas, se realizan dentro del horario de trabajo. Los Programas Anuales de Capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional deben incluir una matriz de control donde se precise los temas de capacitación que recibe cada trabajador de acuerdo con su puesto de trabajo y a la IPERC correspondiente. Las capacitaciones pueden ser impartidas por personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, especialistas en la materia de la propia organización y/o externas a la misma. Tal como lo hemos visto y lo que menciona el decreto supremo en minería es por ello que la empresa Eagle Consulting es la elegida para brindar estas diversas capacitaciones a los sectores antes mencionados sobre todo al sector minería, hidrocarburos y construcción donde Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo son presentados con mayor frecuencia causando pérdidas emocionales, económicas y materiales.

Sin embargo, la sensibilización a los trabajadores en general respecto de la seguridad y

salud en el trabajo tiende a hacer en nuestro país muy escasa. Con demasiada frecuencia no se le asigna la prioridad que se merece. Esta situación está cambiando, y es preciso seguir fomentándola y acelerar la adopción de medidas, tanto en el plano nacional como internacional. (Organización Internacional del Trabajo, 2003). Existen esfuerzos en otros países, con respecto a la seguridad y salud ocupacional, que han servido como modelos para el incentivo de tomar medidas que ya desde hace mucho tiempo hacían falta en nuestro país. Actualmente se encuentran en proceso de desarrollo, debido a que en el año 2011 salió promulgada la Ley 29783 ley general de seguridad y salud en el trabajo, que inicio un punto de partida en la seguridad y salud en el trabajo en toda actividad económica que se pueda o se esté desarrollando en nuestro país posteriormente esta ley tuvo su modificatoria y fue a través de la Ley N° 30222 (2014) y su reglamento que está plasmado en (Decreto Supremo N° 006-2014-TR, 2014), que modifican la (Ley N° 29783, 2011).

1.4.5. Capacitación para la prevención de riesgos psicosociales

Canesa y García (2010) mencionan prevenir los riesgos psicosociales es una actividad que no solo se lleva a cabo con los trabajadores de la organización sino también con quienes dirigen la organización. Para esto es importante capacitar a los trabajadores, pero la organización también debe estar comprometida porque a veces la manera como están distribuidos los ambientes laborales no son los idóneos para que exista buena seguridad, lo que puede traer como consecuencias negativas que alteran el rendimiento. De ahí la importancia de eliminar los riesgos. La capacitación para la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral es una herramienta clave para promover el bienestar de los trabajadores y garantizar la productividad organizacional. Estos riesgos, asociados a factores como el estrés, el acoso, la sobrecarga laboral o la falta de apoyo en el trabajo, pueden tener graves consecuencias tanto para la salud mental y física de los empleados como para los resultados empresariales. Por ello La comunicación es importante; es decir, tener informados a los trabajadores de los hechos que

van ocurriendo y la manera cómo deben interactuar, entre si entre sus áreas mismas con sus jefaturas otras áreas en fin en toda la organización. La capacitación en riesgos que desarrollamos y dictamos ofrece los siguientes beneficios:

Concientización y sensibilización: Permite identificar y comprender los riesgos psicosociales, así como su impacto en la salud, fomentando una cultura de prevención en la organización.

Promoción de un entorno saludable: A través de estrategias prácticas, los empleados y líderes aprenden a gestionar situaciones de presión, mejorar la comunicación y fortalecer el clima laboral.

Cumplimiento normativo: En muchos países, las leyes laborales exigen a las empresas implementar medidas de prevención de riesgos psicosociales. Capacitar al personal garantiza el cumplimiento de estas normativas y reduce posibles sanciones legales.

Reducción del ausentismo y rotación: Al abordar los factores que generan estrés o insatisfacción, las empresas pueden disminuir los índices de ausentismo, rotación de personal y accidentes laborales relacionados con el estrés.

Mejora del desempeño y productividad: Un equipo laboral sano y motivado rinde mejor. La capacitación en prevención de riesgos psicosociales contribuye a mantener a los empleados enfocados, comprometidos y satisfechos.

Contribuyen en la reducción del acoso laboral: El maltrato psicológico, el chantaje cuando no se trabaje bien.

Fomentar las reuniones constantes con la familia: Porque ellos también son parte de la organización porque cuando ésta no marcha bien también influye en el aspecto económico del hogar.

Hacer toma de conciencia: A cada uno de los trabajadores que mucho va a depender de su comportamiento para que la organización tenga éxito; si bien el esfuerzo de quienes la dirigen es importante, trabajando en equipo se van a lograr buenos resultados. En conclusión, estas

capacitaciones toman el hito inicial de la seguridad y salud en el trabajo que es la palabra prevención, siendo una acción estratégica que beneficia tanto a las empresas como a los empleados, no solo protegiendo la salud de los trabajadores sino dándoles el conocimiento respectivo de lo que son los riesgos psicosociales y de esa manera fortaleciendo la resiliencia organizacional para fomentar la sostenibilidad empresarial y crear un ambiente más humano y respetuoso.

1.4.6. Desarrollo y dictado del programa de Seguridad Basada en el Comportamiento

Dentro de esta capacitación se menciona a los participantes de lo que consiste el programa de seguridad basada en el comportamiento, describiendo mediante talleres los conceptos y definiciones, posteriormente dando a conocer las herramientas empleadas y finalmente los beneficios de la implementación y el desarrollo de un programa de SBC. Un programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) es una estrategia enfocada en identificar, observar y reforzar conductas seguras en el lugar de trabajo, con el objetivo de prevenir accidentes y promover una cultura de seguridad proactiva. Este enfoque, centrado en el comportamiento humano, aporta múltiples beneficios para las organizaciones y sus empleados entre ellos.

A. Reducción de accidentes laborales. Al identificar y corregir comportamientos inseguros, se disminuye la frecuencia y gravedad de los incidentes. Esto protege la integridad física de los trabajadores y minimiza costos asociados a indemnizaciones, tratamientos médicos y tiempos de inactividad.

B. Fortalecimiento de la cultura de seguridad. Fomenta un ambiente laboral donde la seguridad es una prioridad compartida por todos. Los empleados se sienten responsables de su propia seguridad y la de sus compañeros, creando un compromiso colectivo.

C. Mejora en la productividad. Un entorno seguro reduce interrupciones operativas derivadas de accidentes o incidentes, lo que contribuye a una mayor eficiencia en los procesos

y a un desempeño más consistente.

D. Aumento de la moral y motivación del personal. Los empleados valoran trabajar en un lugar que prioriza su bienestar. Al ser reconocidos por sus comportamientos seguros, se genera un sentimiento de aprecio y motivación.

E. Identificación y control de riesgos. El programa ayuda a detectar de manera proactiva los factores de riesgo antes de que se conviertan en problemas. Esto permite implementar medidas correctivas oportunas.

F. Cumplimiento normativo y reducción de costos legales. Garantiza el cumplimiento de regulaciones de seguridad ocupacional, disminuyendo la probabilidad de sanciones y costos relacionados con litigios por negligencia en seguridad.

G. Desarrollo de líderes en seguridad. Los programas BBS capacitan a supervisores y empleados para que se conviertan en agentes de cambio, promoviendo conductas seguras y sirviendo como modelos de referencia para sus colegas.

II. DESCRIPCIÓN DE UNA ACTIVIDAD ESPECÍFICA

2.1. Programa de capacitación para la prevención de riesgos psicosociales

Este programa de capacitación tiene como objetivo dar a conocer a los trabajadores el conocimiento de saber y conocer que son los riesgos psicosociales cómo detectarlos, cómo identificarlos y las herramientas adecuadas que son usadas en las organizaciones para poder detectarlos a tiempo, de esta manera se estará previniendo muchos accidentes y enfermedades que pueden llegar a producir lamentables consecuencias. En el desarrollo de la actividad se realiza lo siguiente, para lo que es preciso explicar que en todo momento se contó con la supervisión de profesionales que tienen mucha experiencia en la ejecución de actividades que garantizan que nuestra organización controle la aparición de problemas, al respecto contamos con la ejecución de lo siguiente:

A. Introducción a los riesgos Psicosociales. Definición y tipos de riesgos psicosociales. Impacto en la salud mental y física de los trabajadores. Marco legal y normativo.

B. Identificación y herramientas de evaluación de riesgos Psicosociales. Métodos y herramientas para detectar riesgos psicosociales. Encuestas y evaluaciones de clima organizacional. Indicadores de riesgo (absentismo, rotación, conflictos, agotamiento, etc.).

C. Estrategias de prevención y mitigación. Gestión del estrés y promoción del bienestar laboral. Técnicas de comunicación efectiva y resolución de conflictos. Fomento del equilibrio entre vida personal y laboral.

D. Intervención y acciones correctivas. Planes de acción para reducir riesgos. Programas de apoyo psicológico y bienestar en el trabajo. Estrategias de liderazgo y cultura organizacional saludable.

E. Casos prácticos y dinámicas. Talleres, role-playing y estudios de caso para aplicar los conocimientos adquiridos. Espacios de reflexión y discusión sobre experiencias laborales.

F. Evaluación y seguimiento. Medición de la efectividad de las estrategias implementadas. Planes de mejora continua para garantizar un ambiente laboral saludable.

2.2. Ejecución de los programas

2.2.1. Ejecución del programa de Gestión de la seguridad y salud ocupacional

Para la ejecución de un programa de seguridad y salud ocupacional es necesario cumplir y desarrollar diferentes etapas las cuales nombraremos a continuación:

1. Desarrollo de Iperc de línea base. Toda empresa que desea implementar y desarrollar un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (GSSO), lo primero que debe realizar es la identificación de todos los peligros y riesgos que hay dentro de una organización, el desarrollo de esta herramienta será fundamental y será la base algunos mencionan que será el corazón principal de todo sistema de GSSO, ya que sobre este yacerá todas las demás herramientas y medidas de control que se tomaran para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

2. Desarrollo de mapa de riesgo. Después de realizar el Iperc de línea base esta herramienta nos permitirá cada vez que nos direccionemos o trasladamos a las diferentes áreas de la empresa sepamos reconocer a través del mapa de riesgo los peligros y riesgos que estamos expuestos estamos expuestos.

3. Implementación de las medidas de control: Aquí se aplican y llevaran a cabo los controles que se designan en el Iperc: Control de eliminación del peligro. Control de sustitución del peligro. Control de ingeniería para el peligro. Control administrativo. El uso de EPPS.

4. Política de Seguridad y Salud Ocupacional: después de haber realizado el iperc de línea base y lógicamente habiendo detectado nuestros peligros y riesgos que puedan producir accidentes, enfermedades ocupacionales y destrucción de nuestro medio ambiente tomaremos compromisos de carácter irrenunciables para que esto no suceda en nuestra organización.

5. Cumplimiento Legal: Es importante recordar que al cumplir con todo el sistema de gestión estaremos cumpliendo con todo lo que es el marco legal de la legalización peruana en este caso lo que manda la Ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo con sus respectivas modificatorias y las normas sectoriales según el rubro de negocio en el que se desarrolla.

6. Asignación de recursos: aquí se asignan recursos como presupuesto, personal y herramientas para la implementación.

7. Capacitación: es de suma importancia como bien lo señaló Heinrich (1930) en la teoría tridimensional de la seguridad: trabajador, ambiente, y equipo y esta teoría sentó las bases para que más adelante sea los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional donde por ejemplo en el siglo XXI se transforma en el querer saber y poder y cuando mencionamos el saber vale decir personal capacitado y calificado para realizar un trabajo seguro.

8. Monitoreo y mediciones. Ejecutando indicadores de seguridad donde se grafique número de incidentes y accidentes nivel de cumplimiento a través de auditorías internas e inspecciones en las diferentes áreas de la organización, realizando investigación de los accidentes de trabajo para determinar las causas y evitar que se vuelvan a presentar estos accidentes.

9. Mejora continua: se ejecutan aquí acciones concretas como: Retroalimentación del personal: encuestas y reuniones de seguridad. Revisión de los programas de seguridad en esta guía se realizará ajustes, modificaciones y actualizaciones de los procedimientos y estándares, entrenamientos capacitaciones, etc. que tenga la organización.

10. Reconocimientos e incentivos: premiaciones a los empleados que hayan demostrado tener su compromiso arraigado a la seguridad.

2.2.2. Ejecución del programa de capacitación de cultura de seguridad y liderazgo

Es de suma importancia que cuando queremos afianzar un sistema de seguridad y salud ocupacional se tome en cuenta el tema de liderazgo como factor de cambio esto es mencionado tanto en OHSAS18001(2007) y el ISO45001(2018). En ellos es indicado el líder como promotor y cabeza clave de un SSO, por ello, las empresas capacitan a supervisores y jefes en liderazgo, dicha ejecución programa está compuesto de:

Sesión 1. Fundamentos de una cultura de Seguridad: A los participantes se les enseña de manera andragógica y a través de talleres que es para ellos una cultura de seguridad, cuáles son sus beneficios ejemplos de cultura de seguridad de empresas exitosas, etc.

Sesión 2. Liderazgo en seguridad: Aquí ejecutaremos el programa indicado los tipos de liderazgo, características como influir comunicación efectiva y refuerzo positivo.

Sesión 3. Comportamiento seguro. Se ejecuta este programa de capacitación indicando como cambiar los hábitos inseguros por seguros y la responsabilidad individual y colectiva entorno a la seguridad.

Sesión 4. Identificación de Peligros y riesgos: Aquí se ejecuta talleres con plantillas didácticas y practicas donde los participantes describen peligros y riesgos en su vida cotidiana y luego los plasman esos peligros y riesgos en sus diferentes áreas de trabajo.

Sesión 5. Evaluación y encuesta: Al final de la jornada se aplicará un examen escrito para validar lo aprendiendo en esta capacitación, cabe recordar que esta capacitación tiene una duración de ocho horas. Se cierra con una encuesta sobre el desarrollo de esta capacitación donde los participantes calificaran al expositor, el local, los ambientes en general y las herramientas empleadas etc.

2.2.3. Ejecución del programa de capacitación, inducción, seguridad y salud ocupacional

Chávez (2009) menciona el trabajo supone para el ser humano un medio para garantizar su supervivencia y desarrollar sus potencialidades físicas, intelectuales y sociales y conseguir un mejor estilo de vida, pero para el desarrollo de este trabajo en muchos casos pone auestas su bien máspreciado que viene hacer su salud, es por ende que es de suma importancia la preparación previa del colaborador al trabajo que va realizar, quiere decir darle el conocimiento básico necesario que va tener dentro de la organización donde va a laborar ese conocimiento básico relativo concretamente a seguridad por ende es necesario el dictado de esta capacitación de inducción de ocho horas donde se ejecuta el siguiente temario:

1. Política SSOMA: Principios y compromisos de la organización. En esta parte se menciona los compromisos que tiene la organización en torno a la seguridad, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente.
2. Normativa legal vigente en seguridad y salud ocupacional. Aquí se brinda información al trabajador sobre las leyes y normativas vigentes relacionadas al entorno de seguridad y salud ocupacional.
3. Uso y mantenimiento adecuado de Equipos de Protección Personal (EPP). Se da el conocimiento necesario sobre la importancia de lo que es usar el equipo de protección personal (EPP) en el trabajo ya que este corresponde a la última barrera de protección clasificada en el IPERC, como protección ante accidentes y enfermedades ocupacionales.
4. Procedimientos de emergencia y evacuación. Aquí se menciona los tipos de emergencia que pueda haber en el trabajo, se menciona los teléfonos a llamar dentro de los campamentos mineros, también se menciona el procedimiento a seguir se prepara también en lo que son los primeros auxilios, las rutas de evacuación los puntos de reunión, identificación de señaléticas.
5. Manejo seguro de sustancias peligrosas. Mencionamos los tipos de sustancias peligrosas que puedan estar dentro de una empresa generalmente basándonos en las normativas

europeas y estadounidenses estas últimas son las que prevalecen generalmente en general en América, en cuanto a estas normas se menciona como hito principal el rombo de seguridad de la NFPA704 (National Fire Protection Asociación). Lógicamente se informó también del manejo de las sustancias quiere decir procedimientos y estándares de trabajo que se debe tener en cuenta cuando se manipula o se tiene contacto con alguna de ellas y por último que hacer en caso de una emergencia cuando esta es provocada por las sustancias peligrosas.

6. Buenas prácticas ambientales: manejo de residuos y optimización de recursos. Dentro de las buenas prácticas ambientales estas son nombradas generalmente en la política SOMA, pero en el desarrollo de la inducción mediante talleres se hace por ejemplo lo que es las 3Rs que significa reducir, reutilizar, y reciclar.

7. Investigación y reporte de incidentes y accidentes. Tal como lo manda la Ley 29783 es de vital importancia la investigación de los accidentes ya que ellos nos permiten determinar las causas principales por las que se presentan, aquí se brinda la información sobre las metodologías de investigación que son el modelo de causalidad de pérdidas y metodología de investigación ICAM.

2.2.4. Ejecución de los cursos de alto riesgo

En estos sectores es de suma importancia la información de los estándares y procedimientos de trabajo seguro de trabajo vale decir el estándar es el común denominador que toda la organización va aplicar y el procedimiento el paso a paso a seguir para realizar un trabajo seguro sobre todo cuando hablamos de actividades de alto riesgo. La Normativa OHSAS 18001-2007 (OHSAS PROJECT GROUP, 2007) en el apartado 4.4. Implementación y Operación, sub apartado 4.4.6. Control Operacional, determina que la organización debe identificar operaciones y actividades que están asociadas con los peligros identificados para los que es necesaria la implementación de controles para gestionar el riesgo o riesgos para la SSO. Las actividades de alto riesgo son aquellas que por su origen o lugar donde se realiza,

involucra la exposición a peligros y riesgos de mayor alcance a lo que normalmente están presentes en la actividad rutinaria las cuales pueden causar accidentes laborales severos y en muchas ocasiones, mortales. Dichas actividades son las siguientes: trabajos en alturas, trabajos en espacios confinados, trabajos en caliente, trabajos con energías peligrosas o trabajos con sustancias químicas peligrosas, izajes de cargas, bloqueo de energías, etc. Estas actividades no son ajenas para las empresas y es muy importante saber cómo intervenir los peligros y riesgos de cada una de ellas para evitar la accidentalidad que estos trabajos presentan. Adicionalmente son los que generan mayores días de incapacidad, costos asistenciales, además del costo social que lleva implícito cada accidente para la empresa, el trabajador y su familia. Por ello a los trabajadores dentro de este curso se le da la información correcta de cómo lidiar con estas actividades se le menciona ac concretamente los procedimientos y estándares el uso de las herramientas de gestión de seguridad como son el IPERC (identificación de Peligros y riesgos,) PETAR (Permiso escrito para trabajos de alto riesgo) y otras herramientas usadas y obligatorias según las normas nacionales e internacionales.

2.2.5. Ejecución del curso de riesgos psicosociales

Chávez (2009) refiere que el estrés es un problema frecuente y costoso en los lugares de trabajo de la actualidad. Cerca de un tercio de los trabajadores notifican altos niveles de estrés, los cuales están asociados a aumentos significativos en la utilización de los servicios de salud. Hoy en día el stress como una de las causas que dan origen a los riesgos psicosociales es por ello que mediante esta capacitación se les brinda a los trabajadores la información necesaria de como detectarlos a tiempo y como poder contrarrestarlos dentro de la organización esta capacitación consta de:

Parte 1: Definición y concepto de los riesgos Psicosociales. Marco Normativo. Importancia de la prevención.

Parte 2: Factores de Riesgo Psicosocial. Carga de trabajo. Jornadas prolongadas. Conflicto en el trabajo. Falta de autonomía. Violencia laboral (mobbing.).

Parte 3: Consecuencias de los riesgos Psicosociales: Ansiedad, depresión. Estrés laboral, burnout. Impacto en salud física. Disminución de rendimiento. Afectación en relaciones interpersonales.

Parte 4: Evaluación. Métodos y herramientas de evaluación. Aplicación de cuestionarios y entrevistas. Identificación de niveles de riesgo en la organización. Talleres prácticos de casos y ejemplos prácticos.

Parte 5: Maniobras de Prevención y Control. Promoción de un ambiente de trabajo saludable. Estrategias de gestión del estrés. Implementación de pausas activas y ergonomía laboral. Mejora de la comunicación y resolución de conflictos. Desarrollo de liderazgo positivo y cultura organizacional saludable.

2.2.6. Ejecución del curso de Seguridad Basada en el Comportamiento

En estos años que estamos viviendo año a año, ocurren numerosos accidentes de trabajo en todo el mundo, resultando en lesiones y en el peor de los escenarios suelen ser de índole mortal. Investigaciones han identificado que la causa más frecuente de estos incidentes son los actos subestándares, lo que resalta la necesidad de explorar metodologías efectivas para modificar el comportamiento de los trabajadores. Una de las estrategias más reconocidas en este ámbito es la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC). El presente curso que se dicta tiene como objetivo dar a conocer de manera sucinta y explicativa lo que es un programa de gestión basado en comportamiento (SBC) que busca la reducción de la siniestralidad y el fortalecimiento de la cultura de seguridad y el papel del compromiso gerencial como factor clave en su implementación. A través de una revisión sistemática exploratoria. Jasiulewicz-Kaczmarek et al. (2015) mencionan sobre algunas metodologías aplicadas para la modificación de la conducta, entre algunos de los modelos, podemos mencionar.

1. El modelo Dupont con el programa STOP, el cual se enfoca en prevenir lesiones mediante la identificación y eliminación de actos y condiciones inseguros.
2. Modelo de Scott Geller. Quien establece un proceso llamado DOIT (hazlo), el método proporciona retroalimentación para cultivar la mejora, (Geller, 2005), detallado de la siguiente manera: Definir (definir las conductas objetivo), Observar (observarlas para la obtención de la línea base), Intervenir (intervenir sobre la conducta), Testear (medir el impacto).
3. Modelo de Terry McSween, otro de los modelos reconocidos, el cual basa su teoría en como la cultura organizacional influye en los procesos de seguridad.
4. Modelo conductual. Un modelo interesante de modificación del comportamiento es el que se relaciona con el análisis funcional Skinner en este proceso se analizan los antecedentes de los comportamientos y las consecuencias, en un análisis realizado por Jiménez-Jiménez y Sanz-Valle (2011) en la aplicación del modelo ACC en la construcción indica que el Antecedente "...se define como aquel que existe antes del comportamiento y que hace que la persona realice un determinado acto. El Comportamiento se define como aquellos actos observables que las personas realizan. Sin embargo, sabemos que las consecuencias son un resultado de una acción, las cuales pueden ser positivas o negativas. En la investigación realizada se puede determinar puntos en común en el proceso de implementación de la Seguridad Basada en el Comportamiento (Wang et al., 2012) Según criterio del autor, es necesario darle un enfoque como programa de gestión, teniendo en cuenta que no es un proceso estático, sino que requiere de revisiones constantes para la mejora continua.
5. Modelo de seguridad basada en el comportamiento. Cuando hablamos de SBC es un sistema de gestión de la seguridad con fines de prevención de accidentes. Sus inicios comienzan en el siglo pasado en Rusia (Iván Pavlov). Posteriormente El conductismo, que tuvo su origen en los Estados Unidos de América y junto con Skinner (1971) y su propuesta de que "el operar del ser humano sobre un ambiente dado, podría producir consecuencias sobre el

comportamiento” ha hecho un gran aporte a la explicación del comportamiento humano y a las tecnologías de su llamada “modificación”. Si las consecuencias son positivas, el comportamiento se refuerza, si son negativas el comportamiento dado no se refuerza. El paso del individuo al grupo se produce por primera vez con el descubrimiento del “Efecto Hawthorne” 2, el cual toma su nombre de la unidad de fabricación de componentes eléctricos de una fábrica, donde se efectuó un experimento en 1938, en el cual se manipularon factores ambientales tales como la iluminación y prácticas organizativas, como la extensión de los períodos de descanso. Se midió el efecto que los cambios en estos factores producían en la productividad de los trabajadores. Los resultados sorprendentemente mostraron que la productividad aumentaba a pesar de aumentar o disminuir la iluminación, o a pesar de aumentar o disminuir la extensión de los períodos de descanso. La explicación estuvo dada en que los trabajadores respondieron a su interacción con los investigadores participantes, más que a los cambios que se producían en los factores y prácticas seleccionadas. Por primera vez se demostró experimentalmente que podía mejorarse la productividad a partir de interactuar con el comportamiento humano en vez de solamente hacer cambios en las condiciones de trabajo, como conclusión se llegó a determinar que lo que influía en el rendimiento no era luz apagada o prendida sino más bien la atención y reconocimiento que puedan motivar al personal a trabajar mejor.

A finales de los años 70, se publican los primeros experimentos que utilizan las técnicas de modificación del comportamiento midiendo como indicador de resultado específicamente el comportamiento hacia la seguridad, replicándolos en los años 80. En los años 90 se reconoció el valor comercial de la SBC y su potencialidad en la contribución a la reducción de los accidentes, por tanto, se amplió su estudio por los académicos y se comenzaron a comercializar diferentes metodologías y programas por compañías del campo de la seguridad ocupacional y la consultoría sobre gerencia.

2.2.7. Temario del curso de Seguridad Basada en el Comportamiento

1. **Objetivos.** En esta primera parte del desarrollo de la capacitación se le brinda la información a los trabajadores de los objetivos que tiene este curso que en este caso proveer el conocimiento necesario de lo que es un programa de seguridad basado en el comportamiento.
2. **Alcance.** Aquí se les explica que el presente curso y después el correspondiente programa de SBC es un programa que alcanza a todos los trabajadores de la organización.
3. **Definiciones.** En esta parte detallamos mediante el desarrollo de talleres las definiciones de palabras clave como:

A. Seguridad Basada en el comportamiento. Geller (2005) Define la SBC como un proceso que identifica, mide y modifica comportamientos en el lugar de trabajo para reducir accidentes y mejorar la cultura de seguridad. Esta fue una de las primeras definiciones más difundidas que se dieron sobre la Seguridad Basada en el Comportamiento. La definición que manejamos en nuestro curso es: Metodología proactiva, cuyo objetivo es la reducción de accidentes como resultado de la transformación de los comportamientos riesgosos en hábitos seguros. Esta definición deriva de las definiciones de Scott Geller (2005) quien en su libro *Psicología de la seguridad* enfatiza que la seguridad debe enfocarse de manera proactiva direccionándose en la modificación de comportamientos para reducir accidentes.

B. Conducta. Mencionaba Watson (1930) La conducta es cualquier respuesta observable y medible de un organismo ante un estímulo del entorno, más adelante B.F. Skinner (1953) mencionaba lo siguiente la conducta es el resultado de la relación entre estímulos y respuestas, moldeada por el refuerzo positivo o negativo y menciono también toda conducta es todo lo que un organismo hace y que puede ser medido de forma objetiva. Y partiendo de esas dos definiciones Para el SBC en la actualidad la conducta es el comportamiento humano que es observado y es medido.

C. Comportamiento Seguro – Comportamiento Inseguro. Las definiciones que se tienen como comportamiento seguro son amplias, pero generalmente van a partir de tres autores que han investigado mucho en la seguridad en el trabajo y ellos son: Heinrich, Bird y Geller y la combinación de todas sus enseñanzas plasmadas en sus diferentes escritos nos da la definición de comportamiento seguro: Es la forma de proceder que tienen las personas libres de riesgos y de daño hacia él o su entorno en una actividad cotidiana y/o laboral. Y de comportamiento Inseguro la siguiente: Es la forma de proceder que tienen las personas poniendo en riesgo de accidente al él o su entorno en una actividad cotidiana y/o laboral. No percibir el peligro o riesgo y no implementar medidas de control, exponiendo su integridad y las de sus compañeros a la ocurrencia de incidentes y/o accidentes de trabajo.

D. Retroalimentación. Este término tiene sus orígenes en la teoría de comunicación y cibernética desarrollada por Norbert Wiener (1940, citado por Bejarano, 2024) refiriéndose al proceso mediante el cual la salida de un sistema influye en su propia operación al ser reintroducida como entrada. La definición de retroalimentación que desarrollamos para nuestras capacitaciones es la de: Proceso de comunicación positiva y constructiva entre el Facilitador y el Colaborador Observado, cuyo objetivo es generar sensibilización y cambio comportamental.

E. Facilitador de SBC. Es aquí donde mostramos a la pieza fundamental de inicio del cambio este puesto será fundamental para incentivar y lógicamente reforzar y retroalimentar los comportamientos seguros en seguro que se van a tener en el campo. Por lo tanto, será la persona encargada de analizar y registrar el comportamiento de un individuo o grupo en un contexto específico, con el objetivo de evaluar patrones de conducta, desempeño o interacciones.

F. Responsabilidades de la alta dirección. Aquí les mostramos a los trabajadores las responsabilidades que tienen las diversas jefaturas de la organización entorno a un programa

de SBC, les mostramos sus funciones y responsabilidades, que en este caso involucran a los gerentes de las diversas áreas de la organización, y hacemos hincapié en hacer conocimiento que para que funcione un programa de SBC, es vital el compromiso de las altas jefaturas ya que ellos serán el modelo a seguir por todos los trabajadores de la organización.

G. Conductas Meta. Es aquella Conducta cuyo objetivo pretendemos alcanzar y/o establecer como parte de una cultura SSO en la Compañía.

H. Registros conductuales. Mencionamos acá que un registro conductual es una herramienta utilizada para observar, registrar y analizar el comportamiento de una persona en función de criterios específicos dentro de un entorno laboral, educativo o clínico.

I. Análisis de los registros conductuales. Estos análisis los definimos por el resultado de un proceso de revisión e interpretación de datos recopilados en un registro conductual, con el objetivo de identificar patrones, tendencias y áreas de mejora en el comportamiento de una persona o grupo.

J. Planes de acción. Estos los definiremos como: Conjunto de actividades para mejorar la gestión SBC de acuerdo a los resultados de los análisis de los registros conductuales, definiendo tiempo y responsable para alcanzar las mejoras en la gestión SBC.

III. APORTES MAS DESTACABLES A LA EMPRESA

Uno de los valores más importantes que tenemos es la innovación, es por ello que dentro de nuestras capacitaciones innovamos año a año con darle a nuestros clientes el dictado de cursos que manda ley en materia de seguridad, sino que innovamos en darle capacitaciones orientadas en seguridad con un aprendizaje didáctico y lúdico.

- Hemos concientizando a los clientes sobre la importancia de trabajar con seguridad en el trabajo, dándoles a entender de la importancia de cuidar sus vidas dentro y fuera de las labores, mostrándoles que deben dejar de ser reactivos en el ámbito de la seguridad y sumarse al cuadro de su cuidado personal para luego ser interdependiente y tener una cultura de seguridad a través del lema yo te cuido tú me cuidas.
- Hemos dado nuestro aporte de sensibilización, explicándoles de importancia de lo que es la familia como célula central de nuestra sociedad, sensibilizados a través de talleres vivenciales del porque debemos cuidarnos.
- Hemos aportado con la enseñanza de escuela de liderazgo dándoles a conocer los diferentes tipos de liderazgo características y la importancia de los líderes en los equipos de trabajo, para el cumplimiento de metas y objetivos dentro de una organización.
- Hemos concientizado en la importancia de trabajar en equipo, hoy en día es bien sabido que toda empresa está orientada al cumplimiento de metas y objetivos, y dentro de las capacitaciones que dictamos vamos dirigidos a ello a enseñarlas a cada equipo de trabaja de la importancia de la unión, de la sinergia de la capacidad de resiliencia.
- Por último, la enseñanza de manejar nuestras emociones ante situaciones adversas que se puedan presentar en el trabajo, día a día existe una latente presión laboral, y a través de las capacitaciones hemos brindado conocimientos y herramientas para el control y manejo de las emociones.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. El cierre de brecha fundamental que tienen las capacitaciones y los entrenamientos con respecto a los programas de formación es primordial para que el trabajador de cualquier empresa conozca y sepa sobre los fundamentos básicos que debe tener entorno a la seguridad.
- 4.2. Los programas de concientización y sensibilización serán fundamentales año a año para la mejora en la reducción de accidentes las tasas estadísticas que se presentan periodo a periodo.
- 4.3. Los programas de SBC son primordiales en eficiencia y eficacia para lograr que una organización se dirija o se enmiende hacia una cultura de cero de daños.
- 4.4. El liderazgo es un requisito fundamental para el logro de los objetivos trazables dentro de una organización ya sea para materia de seguridad y salud ocupacional, así como temas productivos.
- 4.5. Es un valor fundamental el tema de la comunicación y el saber escuchar en todos los niveles jerárquicos de una organización desde lo que es cliente interno como externo, proveedores, comunidades, stakeholders, todos los involucrados.
- 4.6. La importancia que tienen las capacitaciones que brindamos en seguridad y salud ocupacional en el cumplimiento de la exigencia legal que tenemos en nuestro país.

V. RECOMENDACIONES

- 5.1. Capacitar y legalmente involucrar a los psicólogos en las actividades de mina como supervisores de seguridad o inspectores de seguridad, pero que esto se vea plasmado en el reglamento sectorial para que de esa manera se pueda ejecutar programas orientados a la seguridad y cultura de seguridad y alcanzar el ansiado cero accidentes laborales, ya que en la actualidad es obligatorio solo contratar ingenieros.
- 5.2. Trabajar con un equipo multidisciplinario para un mejor control y prevención de los accidentes laborales, así habrá una mejor coordinación en las actividades de cada uno de ellos.
- 5.3. Recabar información cada seis meses a través de entrevistas, inspecciones, instrumentos y test relacionadas a detectar factores psicosociales y riesgos psicosociales.
- 5.4. Formar líderes dentro de las empresas para que motiven y detecten a los compañeros que necesiten cuidado especial para la prevención de accidentes, para lo cual es necesario formar brigadas.

VI. REFERENCIAS

- Bejarano, D. (2024). *Norbert Wiener: El visionario de la era cibernética*. Niixer
<https://niixer.com/index.php/2024/02/24/norbert-wiener-el-visionario-de-la-era-cibernetica/>
- Canessa, G. y García, E. (2021). *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú y en el mundo*. Siklos S.R. Ltda. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-de-lima/comunicacion-y-empresa/abc-de-la-rse-en-el-peru-y-el-mundo/66698000>
- Chávez, C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eídos*, 1(2), 13-17.
<https://doi.org/10.29019/eidos.v0i2.49>
- Decreto Supremo N° 017-2012-ED. Aprueban la Política Nacional de Educación Ambiental. (30 de diciembre del 2012). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118262-017-2012-ed>
- Davis, K. y Newstron, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- Decreto Supremo N° 024-2016-EM. Aprueban reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. (7 de setiembre de 2016).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/901782/DS-024-2016-EM.pdf?v=1593568355>
- Fishman, D. (2001). *El líder transformador*. Planeta.
<https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-lider-transformador-1/204501>
- Geller, E.S. (2005). Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management. *Behavior Modification*, 29(3), 539-561. <https://doi.org/10.1177/0145445504273287>
- Grimaldi, J. y Simons, R. (1991). *La seguridad industrial: su administración*. Alfaomega.
- Heinrich, H. (1930). *Modelo de Causalidad (teoría del dominó)*. APRL.
<https://www.aspyprevencion.com/revisando-el-mito-de-la-piramide-de-heinrich/>

- Jasiulewicz-Kaczmarek, M., Szwedzka, K. y Szczuka, M. (2015). Behaviour based intervention for ocupacional safety-case study. *Procedia Manufacturing*, 3, 4876-4886.
<https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.615>
- Jiménez, D. y Sanz, R. (2011). Innovation, organitazional learning and perfomance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Normas Legales N° 448694. (5 de agosto de 2011). Diario Oficial El Peruano.
- Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021). *Exceso de mortalidad en 2020 por todas las causas en la población de edad de trabajar en países iberoamericanos*. Centro de investigaciones en salud laboral. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/04/Avance-Informe-ExMo-OISST.pdf>
- OHSAS, (2007). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*. Conecta Services Ltda. https://www.seguridad.com.pe/ssoma/docs/5-DocumentosExternos/03%20Normas/NormasTecnicas/OHSAS18001_2007.pdf
- Organización Internacional de Normalización [ISO]. (2018). *Sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo-requisitos con orientación para su uso*. <https://cdn.standards.iteh.ai/samples/63787/d31e221a6f1843ba8b64ab1f3dc3f559/ISO-45001-2018.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Informe de Aplicación del Programa de la OIT en 2022-23*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_911929.pdf

- Robledo, E. (1996). Situación general y costo de vida. *Revista del Banco de la República de Colombia*, 39(467), 1111-1135.
<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/banrep/issue/view/1048>
- Skinner, B.F. (1971). *Ciencia y conducta humana*. (2ª ed.). Fontanella S.A.
- Wang, Y., Kim, E., Wang, X., Novitch, B., Tshikawa, K. y Yuang, L. (2012). ERK inhibition rescues defects in fate specification of Nf1-deficient neural progenitors and brain abnormalities. *Cell* 150(4), 816-830. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2012.06.034>
- Watson, J.B. (1930). *Behaviorism*. Norton
- Werther, W.B. y Davis, K. (2005). *Administración de personal y recursos humanos*. (3ª ed.). McGraw-Hill. <https://idoc.pub/documents/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-werther-y-davis-d4pq079j0vnp>