

***PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL LIDERAZGO, BASADO EN LA NORMA
ISO 45001-2018 - CAPÍTULO 5.1***

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos
Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Adriana Lucia Mendez Palacio ID 162607

Leidy Johana Escobar García ID 386487

Asesor(a)

Eduard Andrés Rairan

Ingeniero Ambiental

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo

Julio 2021

Dedicatoria

A Dios, por darnos lo necesario para seguir adelante día a día para lograr nuestros objetivos, además de su inmenso amor.

A nuestra familia por apoyarnos en todo momento, por sus consejos, valores, motivación constante que nos han permitido ser personas de bien, con sus ejemplos de coraje y perseverancia, por el valor mostrado para salir adelante, en nuestra formación ética, moral y profesional. A ustedes debemos todo lo que hemos logrado en representación de todos los esfuerzos realizados durante la especialización.

Agradecimientos

Damos gracias a Dios, a nuestros seres queridos, al profesor Eduard Andrés Rairan, tutor de la Certificación Norma NTC ISO 45001 - 2018, por guiar esta monografía y formar parte de otro objetivo alcanzado en nuestras vidas. También, agradecemos a los docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, por permitirnos ampliar nuestros conocimientos ayudándonos en nuestro crecimiento personal, profesional y laboral.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Pregunta de investigación	13
2. Objetivos	13
2.1 Objetivo general	13
2.2 Objetivos específicos	13
3. Justificación	14
4. Marco de referencia	15
4.1 Marco teórico	15
4.2 Marco legal	21
5. Metodología	22
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	22
5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda	23
5. Cronograma	25
6. Resultados y discusión	26
7. Conclusiones	53
8. Recomendaciones	55
9. Referencias bibliográficas	57

Lista de Anexos

1. Cuestionario multifactorial de liderazgo

Lista de Tablas

1. Línea de Tiempo de la Evolución del Liderazgo
2. Bases de datos, temas y los criterios a tener en cuenta.
3. Cronograma de actividades.
4. Propuesta de liderazgo

Lista de Gráficos

1. Figura No. 1 distribución porcentual de las edades
2. Figura No. 2 distribución porcentual del sexo
3. Figura No. 3 distribución porcentual pregunta 1
4. Figura No. 4 distribución porcentual pregunta 2
5. Figura No. 5 distribución porcentual pregunta 3
6. Figura No. 6 distribución porcentual pregunta 4
7. Figura No. 7 distribución porcentual pregunta 5
8. Figura No. 8 distribución porcentual pregunta 6
9. Figura No. 9 distribución porcentual pregunta 7
10. Figura No. 10 distribución porcentual pregunta 8
11. Figura No. 11 distribución porcentual pregunta 9
12. Figura No. 12 distribución porcentual pregunta 10
13. Figura No. 13 distribución porcentual pregunta 11
14. Figura No. 14 distribución porcentual pregunta 12
15. Figura No. 15 distribución porcentual pregunta 13

16. Figura No. 16 distribución porcentual pregunta 14
17. Figura No. 17 distribución porcentual pregunta 15
18. Figura No. 18 distribución porcentual pregunta 16
19. Figura No. 19 distribución porcentual pregunta 17
20. Figura No. 20 distribución porcentual pregunta 18
21. Figura No. 21 distribución porcentual pregunta 19
22. Figura No. 22 distribución porcentual pregunta 20
23. Figura No. 23 distribución porcentual pregunta 21
24. Figura No. 24 distribución porcentual pregunta 22
25. Figura No. 25 distribución porcentual pregunta 23
26. Figura No. 26 distribución porcentual pregunta 24
27. Figura No. 27 distribución porcentual pregunta 25
28. Figura No. 28 distribución porcentual pregunta 26
29. Figura No. 29 distribución porcentual pregunta 27
30. Figura No. 30 distribución porcentual pregunta 28
31. Figura No. 31 distribución porcentual pregunta 28
32. Figura No. 32 distribución porcentual pregunta 29
33. Figura No. 33 distribución porcentual pregunta 30
34. Figura No. 34 distribución porcentual pregunta 31
35. Figura No. 35 distribución porcentual pregunta 32
36. Figura No. 36 distribución porcentual pregunta 33
37. Figura No. 37 distribución porcentual pregunta 34
38. Figura No. 38 distribución porcentual pregunta 35

39. Figura No. 39 distribución porcentual pregunta 36
40. Figura No. 40 distribución porcentual pregunta 37
41. Figura No. 41 distribución porcentual pregunta 38
42. Figura No. 42 distribución porcentual pregunta 39
43. Figura No. 43 distribución porcentual pregunta 40
44. Figura No. 44 distribución porcentual pregunta 41
45. Figura No. 45 distribución porcentual pregunta 42
46. Figura No. 46 distribución porcentual pregunta 43
47. Figura No. 47 distribución porcentual pregunta 44
48. Figura No. 48 Sexo
49. Figura No. 49 Edad
50. Figura No. 50 Distribución general de las preguntas

Resumen ejecutivo

La presente monografía tiene como objetivo establecer si los estilos de liderazgo de los colaboradores de la Secretaría de obras públicas contribuyen con el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la norma ISO 45001-2018.

Para poder definir cuál es el liderazgo percibido por los encargados del proceso y su personal de apoyo, se identificaron y describieron los estilos de liderazgo y el nivel de implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Para el desarrollo del estudio se aplicó el Cuestionario de Liderazgo a los colaboradores de la secretaría de obras públicas.

Debido a lo expuesto anteriormente, *“Una organización es responsable de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de sus trabajadores y de la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades. Esta responsabilidad incluye la promoción y protección de su salud física y mental.”* (ISO 45001:2018.)

“La implementación de un sistema de gestión de la SST es una decisión estratégica y operacional para una organización. El éxito del sistema de gestión de la SST depende del liderazgo, el compromiso y la participación desde todos los niveles y funciones de la organización.” (Factores de Éxito ISO 45001:2018.)

Teniendo en cuenta que para la implementación de un SG-SST se debe evidenciar liderazgo por parte de los directivos de cada área, el Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.4 indica que *“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 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.” (Decreto 1072 - 2015)

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente monografía busca proponer actividades que permitan generar buenas prácticas de liderazgo en cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Introducción

Teniendo en cuenta el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) en su capítulo 6, el Ministerio busca abrir el camino para afianzar las responsabilidades de todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales en beneficio de los trabajadores y de los sectores productivos del país. (Decreto 1072, 2015)

A nivel internacional la ISO 45001:2018 es un estándar de seguridad laboral publicado en marzo de 2018 y forma parte de los sistemas de gestión, cuyo fin es proporcionar a los trabajadores de las organizaciones un lugar seguro para trabajar, evitar accidentes, lesiones, enfermedades o muertes y hace énfasis en el contexto de la actividad de las empresas dando responsabilidad directa a la alta gerencia de estas. (ISO 45001-2018)

De acuerdo con la norma ISO 45001-2018 en su apartado 5.1 liderazgo y compromiso, *“la alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST.*

“El liderazgo es una condición para el éxito. Con toda probabilidad, un enfoque preventivo resultará solo provechoso si recibe el apoyo de la dirección. Un liderazgo firme y visible y unos directivos comprometidos a todos los niveles proporcionan a este enfoque la dirección y el contenido adecuados. De esta forma se deja claro para todos que la seguridad y la salud constituyen cuestiones estratégicas en la empresa.” (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2013)

*“Los directivos deben motivar a los trabajadores a participar activamente en la promoción de un lugar de trabajo seguro y saludable. Un liderazgo activo en la gestión de SST debe demostrar un **compromiso visible** de los altos directivos y de los gerentes en cuestiones*

relacionadas con la seguridad en el lugar de trabajo y el bienestar de los trabajadores.” (Millan, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante identificar si dentro de la Secretaría de Obras Públicas, los estilos de liderazgo llegan a tener impacto sobre el manejo en la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en su totalidad.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

En la Secretaría de Obras Públicas se ha evidenciado que no hay un buen liderazgo por parte de los directivos que influya en los colaboradores un óptimo cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Si bien es cierto que las funciones de los colaboradores implica no estar todos en el mismo lugar de trabajo, se hace un poco más difícil tener un control sobre el cumplimiento del sistema de gestión, adicional a eso, se evidencia que la mayoría de colaboradores operativos llevan demasiado tiempo realizando las mismas funciones, por lo que se sienten confiados en realizar las tareas asignadas como ellos lo saben hacer y no de acuerdo a la norma, pero esto no puede convertirse en una excusa para que los directivos no puedan generar o demostrar un correcto liderazgo que invite a los colaboradores a tener un cumplimiento con el SG-SST, con el uso correcto de los elementos de protección personal, haciendo énfasis en que todo va encaminado a salvaguardar sus propias vidas.

El Ministerio de trabajo indica que *“La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el*

cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.” (Ministerio de Trabajo, s.f.)

Las personas que tienen cargos directivos deben preocuparse por el impacto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 en su Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones del Empleador *“El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.”*

La norma ISO 45001-2018 indica que los directivos deben demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST *“asumiendo la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajos seguros y saludables”* entre otros pilares importantes que invitan a realizar una gestión con calidad. (ISO 45001:2018).

De acuerdo con lo anterior, decidimos realizar un análisis del liderazgo presentado en el equipo de trabajo de la secretaría de obras públicas de Facatativá, con el fin de determinar si permite un excelente cumplimiento del sistema de gestión con base a la norma ISO 45001-2018.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué actividades de liderazgo realizado por los directivos de la secretaría de obras públicas, mejoraría en el cumplimiento del SG-SST de acuerdo con la Norma ISO 45001-2018? capítulo 5.1.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Proponer estrategias de liderazgo a los directivos de la secretaría de obras públicas que permitan el cumplimiento del SG-SST de acuerdo con la Norma ISO 45001:2018 cap. 5.1.

2.2 Objetivos específicos

Identificar si los estilos de liderazgo presente en los colaboradores de la secretaría de obras públicas contribuyen en el correcto cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la norma ISO 45001-2018. Capítulo 5.1.

Proponer estrategias para el mejoramiento del liderazgo con base en los resultados obtenidos en el cuestionario de liderazgo, garantizando el desarrollo de las actividades propuestas dentro del SG-SST en la Secretaría de Obras Públicas.

3. Justificación

Los líderes necesitan garantizar la eficacia, eficiencia, efectividad, y seguridad, en el cumplimiento de los objetivos institucionales y misión de las empresas, siendo importante el diseño, planeación, ejecución, verificación y mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El talento humano es un pilar importante en la transformación de los procesos de cada empresa en los métodos de trabajo, ambiente laboral, maquinaria, herramientas en donde se genera la exposición al riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, esto ha llevado a desarrollar estrategias que tengan un enfoque integral para prevenir la materialización de dichos riesgos.

Es necesario tener herramientas prácticas que ayuden a las empresas a desarrollar y mejorar los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan disminuir las lesiones, enfermedades, incidentes y muertes relacionados con el trabajo, buscando el bienestar y salud con calidad de vida de una manera integral para los colaboradores de las empresas que es donde mayor tiempo permanecen las personas.

El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores (Bustamante y Barreat, 1998).

La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST, asumiendo la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguros y saludables. (ISO 45001: 2018).

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

4.1.1. Fundamentos Teóricos del Liderazgo

Revisando la literatura para esta monografía, podemos evidenciar que los temas principales son la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el liderazgo, los cuales serán nuestro punto de partida para realizar el análisis de nuestro tema de estudio.

4.1.2 Antecedentes teóricos de liderazgo

Para poder entender un poco más cómo ha evolucionado el concepto de liderazgo, teniendo en cuenta que en las últimas décadas se le ha dado tanta importancia debido a que el éxito de los profesionales en lo individual y el futuro de las organizaciones ha estado determinado por la eficacia del comportamiento de los líderes.

TEORÍA	DESCRIPCIÓN	AÑO
Teoría de los rasgos (Ralph Stogdill y Edwin Ghisell)	Se basa en las características particulares de cada líder.	1920
Teoría del Comportamiento (Kart Lewin Lippit y White)	Se basa en dos dimensiones independientes en el comportamiento de un líder, las cuales son estructura de inicio y consideración; la primera se refiere a la medida por la cual el líder puede definir y estructurar su papel. El segundo se describe como la medida en la cual es probable que una persona tenga relaciones de trabajo caracterizada por la confianza mutua, el respeto por las ideas de los subordinados y el interés por sus sentimientos.	1950
Teoría de la contingencia o teorías situacionales (Fielder)	Se basa en la idea de que diferentes situaciones demandan distintos estilos de liderazgo. Adaptar los estilos a las demandas de la situación.	1967
Teoría de las metas (Evans y	Los líderes son capaces de motivar a sus	1971

House)	seguidores convenciéndoles de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos.	
Teoría de la Decisión Normativa (Vroom y Yetton)	Propone diferentes procedimientos para tomar decisiones que pueden derivar en instrucciones efectivas según el contexto en el que se desarrollen. Algunos de estos procedimientos son "Decisiones Autocráticas del líder"	1973
Teoría de los Sustitutos de Liderazgo (Kerr y Jermier)	Postulan que existen determinados factores contextuales que hacen que, en algunas situaciones, el liderazgo resulta innecesario	1978
Teoría del intercambio Lider-Miembro (Graen y Ull-Bien)	Conceptualiza el liderazgo como un proceso centrado en la interacción entre líder y seguidores. El punto focal es la relación didáctica entre ellos	1980
El liderazgo Transaccional (Bass)	Se define dos componentes: hacer concesiones a los intereses personales mediante recompensas contingentes y gestión por excepción	1985
Teoría de los Recursos Cognitivos (Fielder y Garcia)	Examina la posibilidad de que determinadas variables situacionales como el estrés interpersonal, el apoyo grupal y la complejidad de tareas, influyen en el hecho de que algunos recursos cognitivos afecten el desempeño del grupo	1987

Tabla 1. Línea de Tiempo de la Evolución del Liderazgo

Fuente: Diseño propio Tomado de <https://es.scribd.com/document/429896855/Linea-de-Tiempo-de-La-Evolucion-Del-Liderazgo>

El liderazgo es un factor importante para la dirección y manejo empresarial, debido a que los líderes se han convertido en una exigencia continua dentro de las organizaciones, ya que estos son los que, en términos administrativos conducen la visión de la organización, pues se ha

probado que el estilo de liderazgo influye sobre la conducta de los individuos de la empresa. (García Solarte, 2015).

Es importante reconocer las teorías de liderazgo que nos permite tener una visión más clara de las existentes en la Secretaría de Obras Públicas.

4.1.3 Teorías del Liderazgo

“En la actualidad las organizaciones se enfrentan a niveles de exigencia cada vez más altos. La concepción de liderazgo que tienen los gerentes actuales ha cobrado fuerza y se ha convertido en un factor que influye constante y continuamente en el éxito de las organizaciones. De acuerdo con esto, diferentes autores (Bouddith, 1989; Evkall y Ryhammar, 1997; Kahai y Sosik, 1997; Kroeck, Lowe y Brown 2004) señalan que el liderazgo incluye principalmente la noción de influencia de una persona a otra o a un grupo. Según esta idea, a través del tiempo, teóricos y académicos han planteado enfoques y modelos para comprender las características del líder exitoso, eficiente y sus características en las organizaciones.” (García Solarte, 2015).

4.1.4. Teoría del gran hombre

“Las teorías de los grandes hombres suponen que la capacidad de liderazgo es inherente, es decir, que los grandes líderes nacen, no se hacen. Estas teorías suelen describir a los grandes líderes como heroicos, míticos y destinados a ocupar una posición de liderazgo” (Rodríguez Eva, 2018).

4.1.5. Teoría de los rasgos

“El enfoque de los rasgos se centró en identificar las características personales que dan lugar al líder. Según ese criterio, se pensaba que los líderes efectivos debían tener ciertas características o cualidades personales, que estaban por encima de las de las demás personas, planteando que sólo ciertos rasgos personales suelen estar asociados al liderazgo” (García Solarte, 2015).

4.1.6. Teoría de Contingencia

“Enfatiza los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre. Se centran en variables particulares relacionadas con el entorno que pueden determinar qué estilo particular de liderazgo es el más adecuado para la situación.” (Rodríguez Eva, 2018).

4.1.7. Teoría Situacional

“Esta teoría incluye el cambio en la motivación del líder, así como las capacidades de los individuos que son seguidores. El líder puede cambiar su opinión sobre sus seguidores, su situación y su estado mental y emocional. Todos estos factores contribuyen a las decisiones que toma el líder”. (Rodríguez Eva, 2018).

4.1.8. Teoría del Comportamiento

“Se basa en la creencia de que los grandes líderes son creados, no nacidos. Según esta teoría, las personas pueden aprender a ser líderes a través de la enseñanza y la observación. Una de las primeras explicaciones de los estilos de liderazgo, surge del uso que los dirigentes dan a la autoridad que poseen.

- ***Autocrático o Autoritario (Centrado en el jefe):** Se centra en dar órdenes y supervisar el cumplimiento de estas.*

- *Democrático o Participativo (Centrado en los subordinados): Describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones*
- *Laissez-Faire (de políticas laxas): Utiliza un poco su poder, si es que lo hace, y da a sus subordinados independencia o autonomía en sus operaciones.” (García Solarte, 2015).*

4.1.9. Teoría Participativa

“Relaciona la conducta de liderazgo y la participación para la toma de decisión. El mayor grado de participación se da cuando el líder consulta el problema con sus subordinados como grupo y juntos generan y evalúan alternativas, e intentan alcanzar un acuerdo (consenso) sobre la situación. (Psicologia-online.com, 2018).

4.1.10 Teoría Transaccional

“Es un tipo de liderazgo empresarial en el cual el líder incentiva el desempeño laboral de las tareas, a través de un sistema de premios y castigos.

A través de este sistema, el líder premia a aquellos empleados que desarrollan sus actividades de forma correcta y asimismo castiga a quienes no cumplen con las normas establecidas, motivando de esta manera a que el empleado realice de buena forma su tarea.” (Liderazgo Transaccional, 2019).

4.1.11. Teoría Transformacional

“Se define como una forma de liderazgo ejercida por individuos que tienen una fuerte visión y personalidad, con la que son capaces de liderar el cambio dentro de una organización, así como de cambiar las percepciones, expectativas y motivaciones de sus seguidores.

- *La estimulación intelectual, ya que el líder debe estimular a los trabajadores a pensar para buscar la mejor solución a los problemas.*
- *La consideración individualizada, es decir, los empleados son vistos de forma individual, pero al mismo tiempo es necesario buscar formas de que todos se relacionen con el equipo.*
- *La tercera característica del liderazgo transformacional según Bass es la inspiración y la motivación que debe sentir el equipo por parte del líder.*
- *La influencia idealizada, que tiene que ver con la forma en la que el equipo ve al líder. Estos deben verlo como un ejemplo a seguir.”* (Coaching-empresarial.es, s.f.)

“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” (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.4) .

4.2 Marco legal

Teniendo en cuenta que el liderazgo, el compromiso y el apoyo de la alta dirección son fundamentales para el éxito del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en las empresas, con responsabilidad activa y evidente en la protección de los trabajadores.

La protección de la salud e integridad de los trabajadores es una preocupación de interés público y para los entes legislativos del estado, de acuerdo con esto la seguridad y salud en el trabajo cuenta con lineamientos constitucionales como:

- **Código sustantivo de trabajo:** Lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Artículo 348. Medidas de higiene y seguridad.
- **Ley 9 de 1979:** Por el cual se dictan medidas sanitarias. Título III.
- **Resolución 2400 de 1979:** Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Artículo. 26 que modificó el literal g) del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994.
- **Decreto ley 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Resolución 0312 de 2019:** Por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- **ISO 45001 del 2018:** Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo
-

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Teniendo en cuenta la literatura planteada por Hernández Samperi en su libro de metodología de la investigación, la monografía estará enfocada en una investigación de tipo cualitativo, con el que se busca analizar cuáles serían los estilos de liderazgo de los colaboradores de la Secretaría de obras públicas, contribuyen con el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la norma ISO 45001-2018, explorando desde la perspectiva de los colaboradores en su ambiente laboral y en relación con la alta dirección.

Según Hernández Samperi, la investigación desde la ruta cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto. Seleccionas el enfoque cualitativo cuando tu propósito es examinar la forma en que ciertos individuos perciben y experimentan fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. *Tomado de Hernandez-Samperi, R. y Mendoza, C.P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa, y mixta. McGraw-Hill Interamericana.*”

La actual monografía contempla un alcance de tipo investigación-acción ya que se pretende recolectar y analizar datos sobre la situación actual de la secretaría de obras públicas en relación con los factores organizacionales, condiciones del entorno y conducta del colaborador al momento de ejecutar actividades, para así proponer plan de mejora enfocado a fortalecer el liderazgo.

La finalidad comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculadas a un ambiente (grupo, programa, organización o comunidad) (Creswell y Creswell[CR1] , 2018; Mertler, 2017; Adams, 2010; The SAGE Glossary of the Social and

Behavioral Sciences, 2009; Merriam, 2009; Greenwood y Maguire, 2003 y Álvarez-Gayou, 2003), frecuentemente aplicando la teoría y mejores prácticas de acuerdo con el planteamiento (Mills, 2014; Creswell, 2013b; McVicar, Munn-Giddings y Abu-Helil, 2012; Somekh et al., 2005 y Elliot, 1991). [LFBO2] Así mismo, se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para proyectos, procesos y reformas estructurales. *Tomado de Hernandez-Samperi, R. y Mendoza, C.P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa, y mixta. McGraw-Hill Interamericana.*”

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

N ^o	BASE DE DATOS	TEMAS	CRITERIOS DE SELECCIÓN
1	Google Académico	Liderazgo y Norma ISO 45001-2018	Que esté relacionado con los temas relacionados de la investigación, importante que se busque los tipos de liderazgo, teorías y demás.
2	Redalyc		
3	Dialnet		
4	Scielo		
5	Ciencia Science		
6	PubMed		
7	La referencia		
8	Unesco		
9	Eric		
10	DeCs		

Tabla 2. Bases de datos, temas y los criterios para tener en cuenta.

1.1 Instrumentos

El instrumento seleccionado fue el cuestionario multifactorial de liderazgo, es muy utilizado en la parte organizacional, para medir el liderazgo en las personas. Este evalúa cuatro tipos de liderazgos diferentes, el primero y más común, el liderazgo transformacional, el segundo liderazgo facilitador del desarrollo transaccional, liderazgo correctivo y liderazgo pasivo y evitador.

Esta conformado por 45 preguntas donde se tiene en cuenta las siguientes instrucciones: Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Ud. lo percibe. Por favor, responda a todas afirmaciones. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a usted. La palabra “demás” puede referirse a sus pares, clientes, supervisores, subordinados, o todos ellos. Utilice la siguiente escala de clasificación para sus respuestas:

0= Nunca, 1 = Rara vez, 2= A veces 3= A menudo, 4 = Frecuentemente o siempre

1.2 Procedimientos

El cuestionario se aplicará de forma virtual utilizando las herramientas tecnológicas, específicamente Google formularios, que es una gran herramienta que facilita la condensación de datos, el análisis y las graficas general y de cada pregunta aplicada.

La aplicación de desarrollo en 4 fases

1. Selección del cuestionario
2. Transcripción del cuestionario a Google formularios
3. Envié del enlace a todos los compañeros que participaran en la aplicación del cuestionario
4. Luego, se obtiene todos los datos y se procede hacer el análisis de datos. Por cada una de las preguntas.

1.3 Análisis de información

El análisis de información se realizará y procederá utilizando la herramienta tecnológica de Google formularios, donde la aplicación del cuestionario se da vía virtual, y el mismo programa genera gráficas, porcentajes y se obtiene un análisis descriptivo.

1.4 Consideraciones éticas

Es importante tener en cuenta las consideraciones éticas en una investigación, la ética siempre será un elemento central y que se requiere de integridad científica para hacer un buen ejercicio académico. Por eso es importante que los investigadores o el investigador deben tener una actitud mental para tener en cuenta las posibles implicaciones de la investigación y también tener una intención franca de evitar perjudicar a los elementos que son objeto de investigación y así como el resto de la sociedad.

5. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Definición de tema de la monografía	Junio 26	Julio 03	Propuesta para la mejora del Liderazgo
2	Recolección de información	Julio 04	Julio 17	Aplicación del cuestionario
3	Verificación del Marco legal	Julio 04	Julio 17	Búsqueda y relación de las normas o leyes relacionados con el tema a tratar.

4	Metodología	Julio 04	Julio 17	Que metodología se utilizara para la aplicación y obtención de resultados
5	Resultados			Análisis y resultados

Tabla 3. Cronograma de actividades.

6. Resultados y discusión

A continuación, se dará a conocer los resultados obtenidos por la prueba a nivel general sobre los resultados que se obtuvieron de cada uno de los participantes y su análisis de cada una de las preguntas. El cuestionario de liderazgo evalúa los diferentes tipos de liderazgo que se pueden presentar en una organización, está conformado por 45 preguntas con cuatro opciones de respuestas, nunca que su valor es cero, rara vez que su valor es 1, a veces que su valor es 2, a menudo que su valor es 3 y frecuentemente que su valor es 4.

Este instrumento se aplicó a 37 trabajadores de la secretaria de Obras del Municipio de Facatativà entre un rango de edades de los 18 a 56 años en adelante.

Promedio de las edades

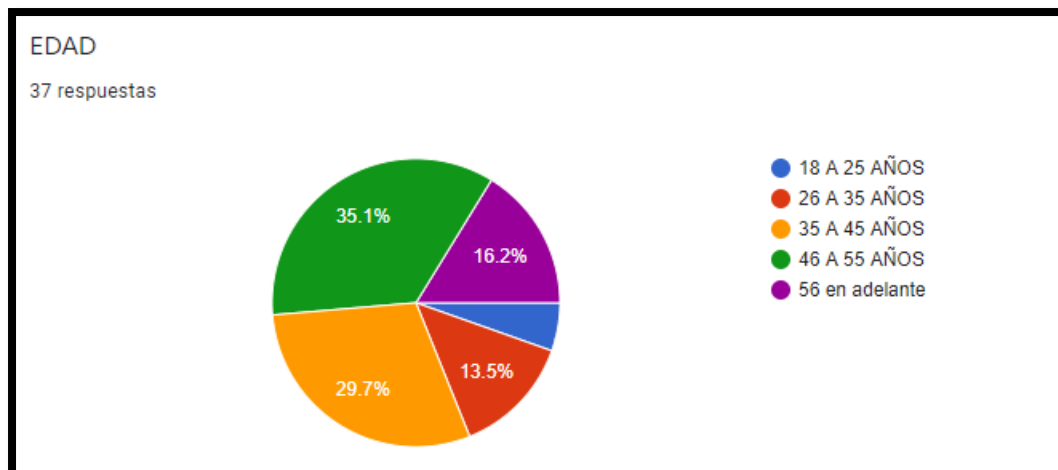


Figura No. 1 distribución porcentual de las edades

La gráfica da a conocer las diferentes edades de los participantes, donde se encuentra el 35.1% entre el rango de los 46 a 55 años, lo que es igual a 13 personas, el 29.7% se encuentra entre el rango de los 35 a 45 años lo que equivale a 11 personas dentro de este rango, 16.2% están dentro del rango de 56 años en adelante que traduce a 6 personas, el 13.5% se encuentra dentro del rango de edad entre los 26 a 35 años, lo que significa que 5 personas se ubican dentro de este rango de edad y un 5.4% se ubican dentro del rango de 18 a 25 años que en porcentaje se traduce 5.4% .

Promedio de sexo

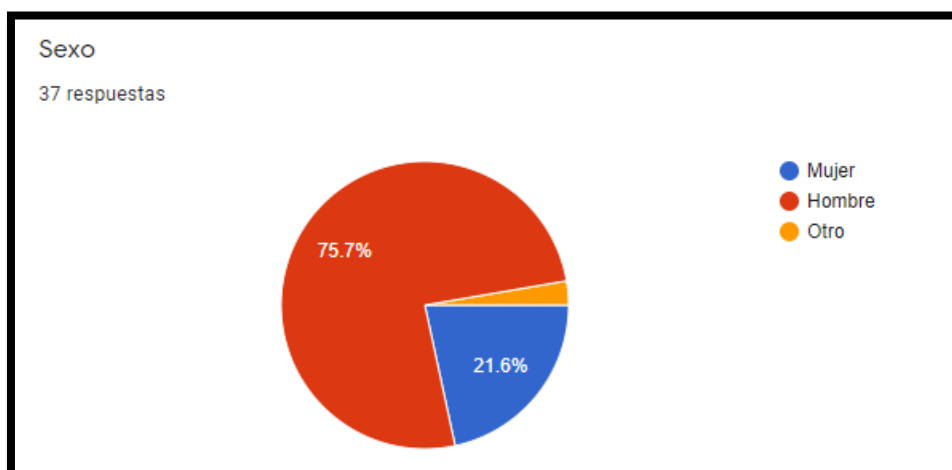


Figura No. 2 distribución porcentual del grupo a que pertenecen

La gráfica da a conocer el sexo de los participantes, donde se encuentra el 75.7% que son hombres, lo que equivale a 28 hombres, el 21.6% son mujeres lo que es igual a 8 mujeres y un 2.7% que manifiesta que tiene otro tipo de orientación que es igual a una persona.

Pregunta 1

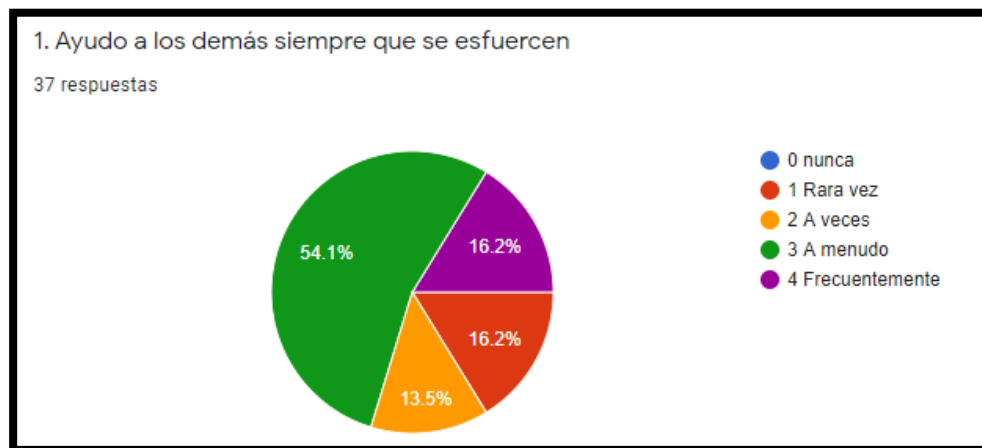


Figura No. 3 distribución porcentual de pregunta 1

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes donde el 54.1 % a menudo ayuda a los demás siempre que se esfuercen, el 16.2% rara vez o frecuentemente y el 13.5% a veces ayuda.

Pregunta 2



Figura No. 4 distribución porcentual de pregunta 2

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes donde el 43.2 % se acostumbró a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiadas, el 27% a veces, un 10.8% frecuentemente o rara vez, un 8.1% nunca.

Pregunta 3



Figura No. 5 distribución porcentual de pregunta 3

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 27 % da respuesta de que rara vez o a veces trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios, un 35.1% afirma que a menudo si lo hace y un 8.1% nunca o frecuentemente.

Pregunta 4

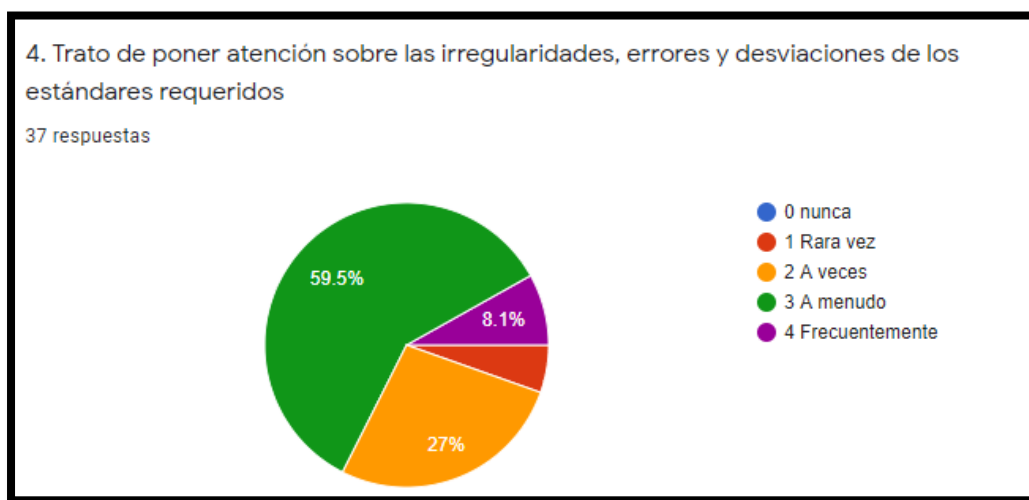


Figura No. 6 distribución porcentual de pregunta 4

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 59.5% contesto a menudo, tratan de poner atención sobre las diferentes irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos, otro el 27% contesto a veces y un 8.1% frecuentemente.

Pregunta 5

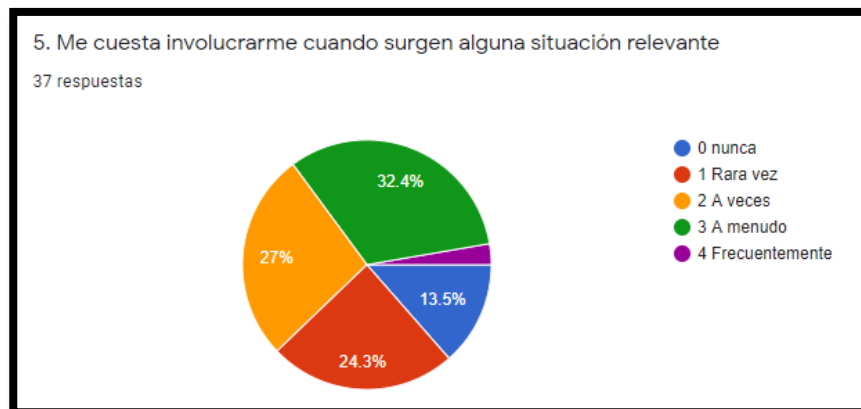


Figura No. 7 distribución porcentual de pregunta 5

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 32.4% contesto que a menudo le cuesta involucrarse cuando surgen alguna situación relevante, el 27% a veces, el 24.3% rara vez y un 13.5% nunca.

Pregunta 6

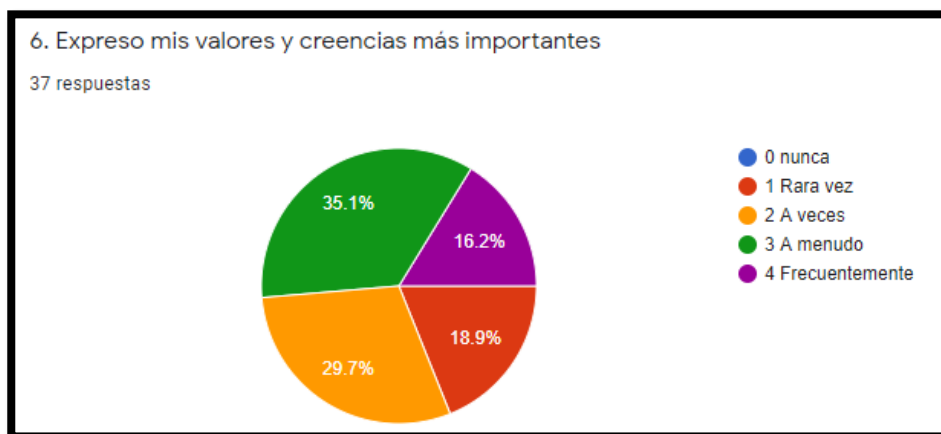


Figura No. 8 distribución porcentual de pregunta 6

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 35.1% contesto que a menudo los valores y creencias son más importantes, 29.7% a veces, 18.9% rara vez y 16.2% frecuentemente.

Pregunta 7

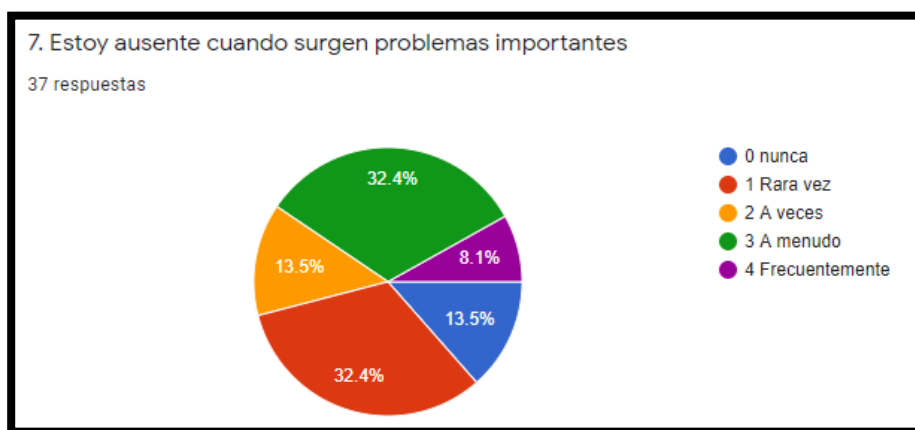


Figura No. 9 distribución porcentual de pregunta 7

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 32.4 % contesto a menudo o rara vez están ausentes cuando surgen problemas importantes, el 13.5% contesto a veces o nunca y un 8.1% contesto frecuentemente.

Pregunta 8

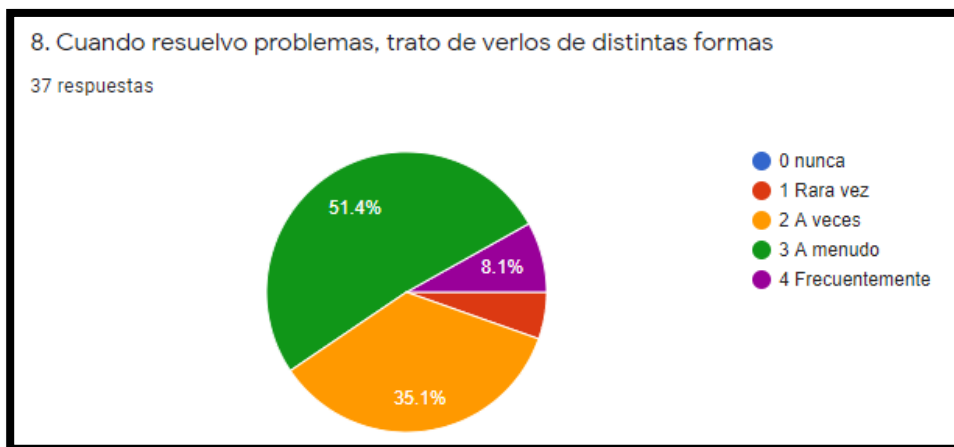


Figura No. 10 distribución porcentual de pregunta 8

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 61.9 % no le gustaría trabajar escribiendo en una sección económica a diferencia de un 38.1 % que si estuviesen dispuestos a trabajar en esa actividad.

Pregunta 9

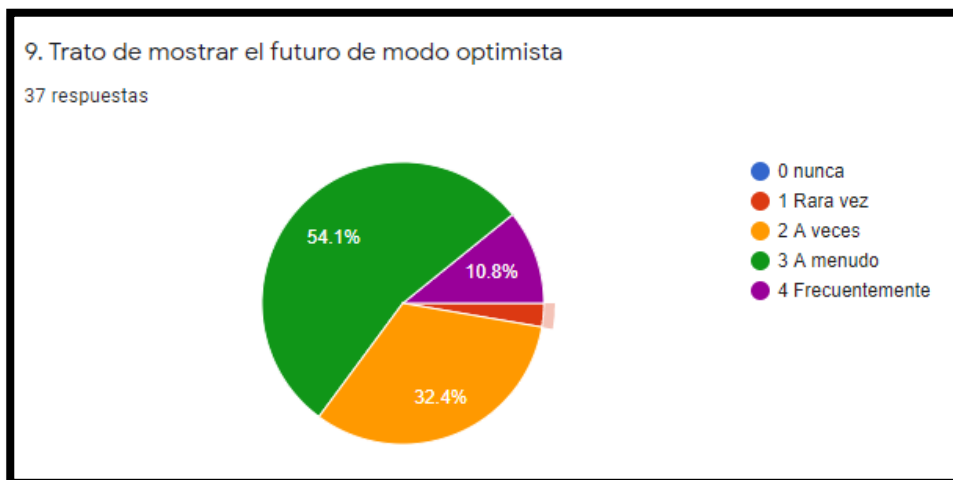


Figura No. 11 distribución porcentual de pregunta 9

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 54.1 % contesto a menudo trato de mostrar el futuro de modo optimista, 32.4% a veces 10.8% contesto frecuentemente.

Pregunta 10

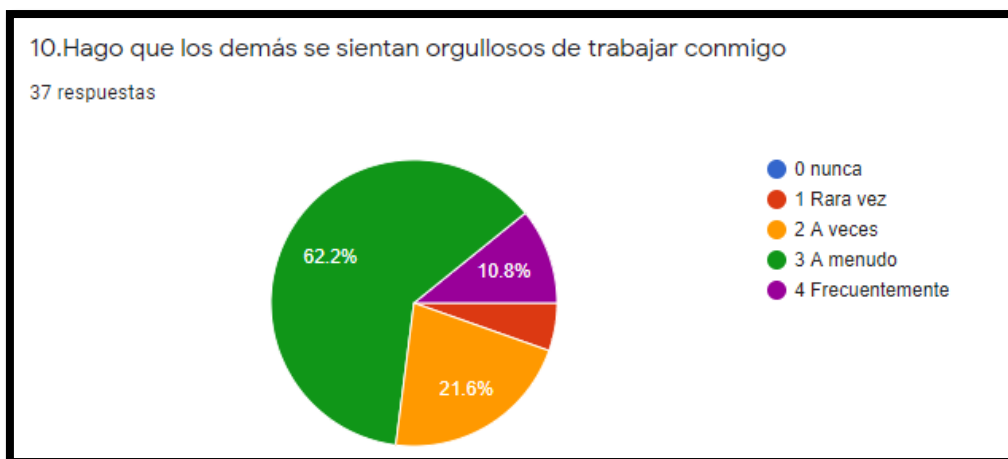


Figura No. 12 distribución porcentual de pregunta 10

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 62.2 % contesto a menudo si se sienten orgullosos de trabajar conmigo, un 21.6% contesto a veces y un 10.8% frecuentemente.

Pregunta 11

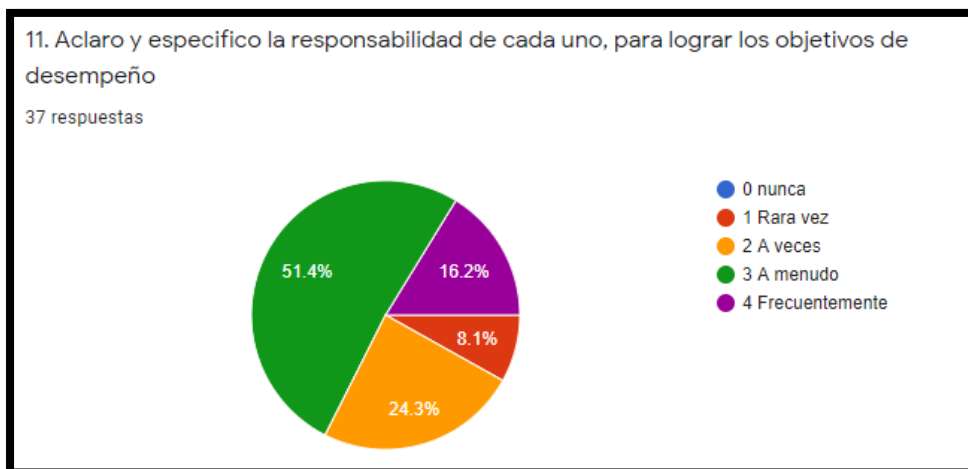


Figura No. 13 distribución porcentual de pregunta 11

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 51.4% contesto a menudo y aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño, el otro 24.3% contesto a veces, 16.2% frecuentemente y un 8.1% contesto rara vez.

Pregunta 12



Figura No. 14 distribución porcentual de pregunta 12

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 37.8% contesto a menudo a la pregunta que dice me dedico a actuar solo cuando las cosas están funcionando mal, otro 37.8% a menudo, 24.3% contesto rara vez y un 8.1% contesto nunca.

Pregunta 13

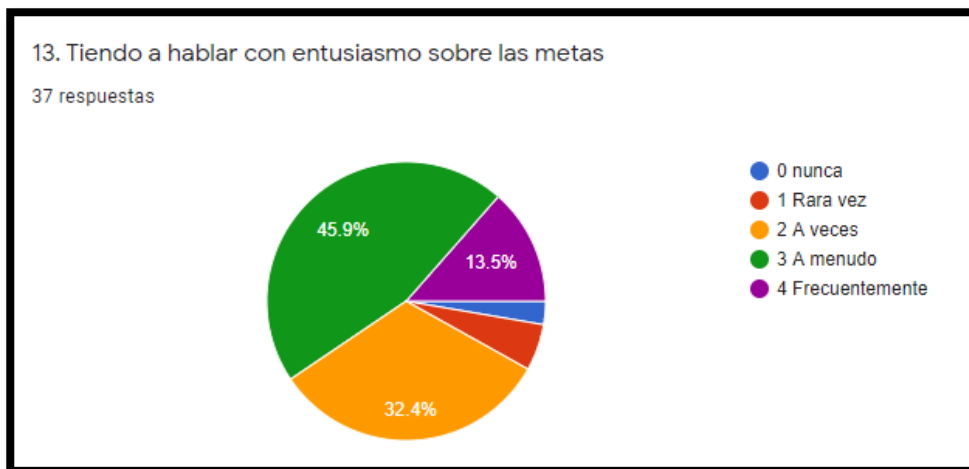


Figura No. 15 distribución porcentual de pregunta 13

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 45.9% contesto a la pregunta tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas a menudo, luego un 32.4% contesto a veces y un 13.5% contesto frecuentemente.

Pregunta 14



Figura No. 16 distribución porcentual de pregunta 14

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 56.8% contestaron que a menudo considero importante tener un objetivo claro en lo que hace, otro 29.7% contesto que frecuentemente y un 10.8% contesto que a veces.

Pregunta 15

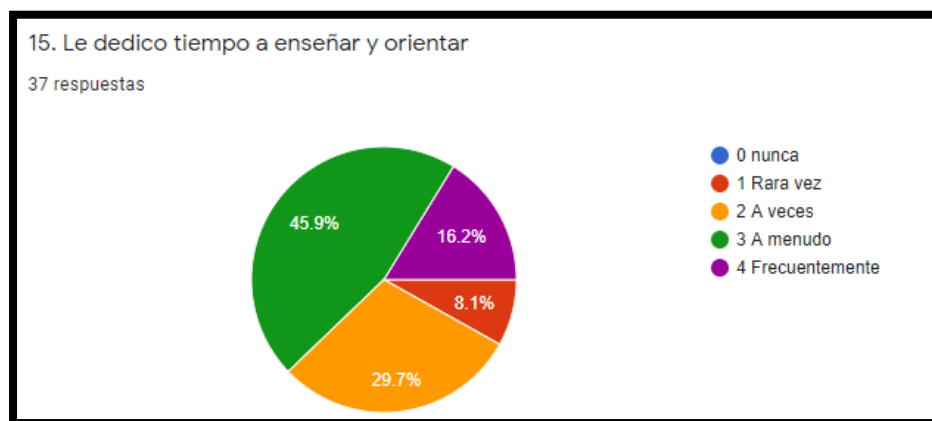


Figura No. 17 distribución porcentual de pregunta 15

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 45.9% contesto que a menudo le dedica tiempo a enseñar y orientar, un 29.7% contesto a veces, el 16.2% contesto frecuentemente y un 8.1% contesto que rara vez.

Pregunta 16

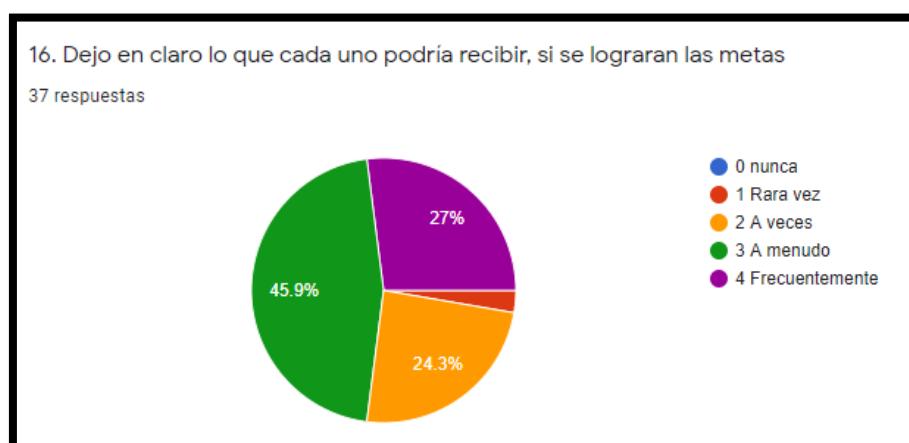


Figura No. 18 distribución porcentual de pregunta 16

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 45.9% contesto a menudo a la pregunta que dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas, un 27% contesto frecuentemente, 24.3% contesto a veces.

Pregunta 17



Figura No. 19 distribución porcentual de pregunta 17

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 35.1 % contesto que a menudo sostienen la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente no es necesario arreglarlo, un 27% contesto que a veces, un 21.6% contesto a rara vez y un 10.8% afirma que nunca.

Pregunta 18

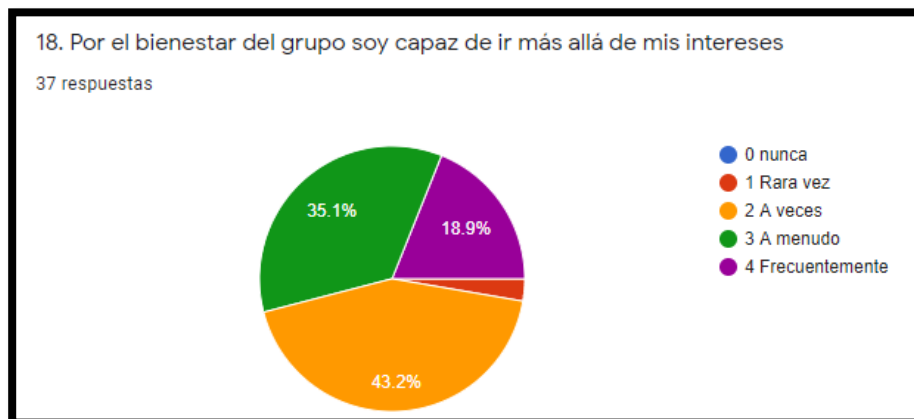


Figura No. 20 distribución porcentual de pregunta 18

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 43.2 % contesto que a veces por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mi interés, 35.1% contesto a menudo, y un 18.9% contesto frecuentemente.

Pregunta 19

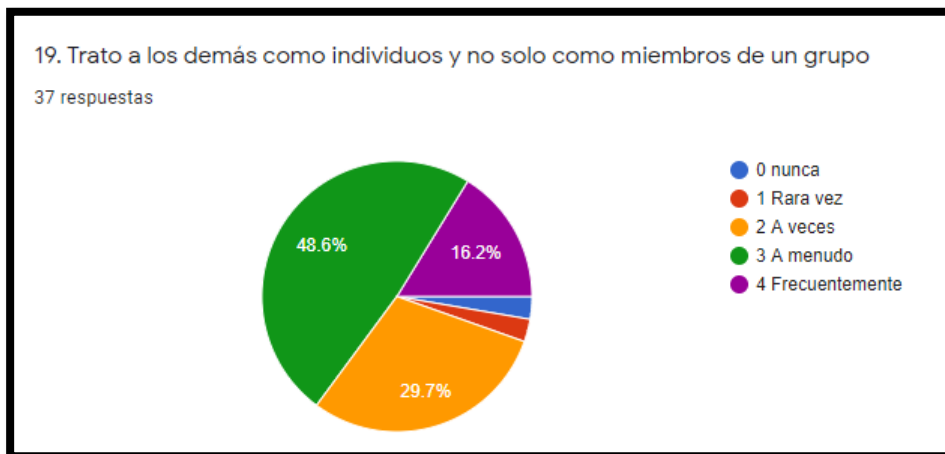


Figura No. 21 distribución porcentual de pregunta 19

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 48.6% contesto que a menudo trata a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo, un 29.7% contesto que a veces y un 16.2% acepta que frecuentemente.

Pregunta 20

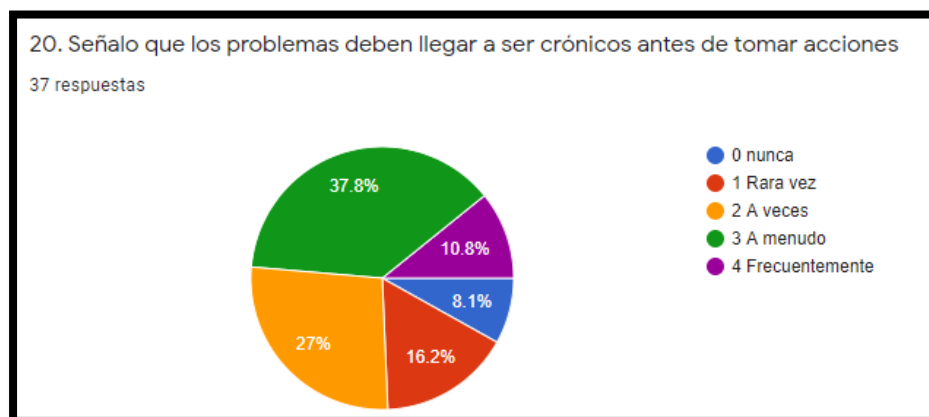


Figura No. 22 distribución porcentual de pregunta 20

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 37.8% señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones, contesto a menudo, el 27% contesto a veces, el 16.2% afirmo que rara vez, 10.8% afirmo que frecuentemente y un 8.1% nunca ha hecho esa acción.

Pregunta 21



Figura No. 23 distribución porcentual de pregunta 21

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 48.6 % afirmo que a menudo actuó de modo que gano el respeto de los demás el 29.7% a veces y un 18.9% frecuentemente.

Pregunta 22

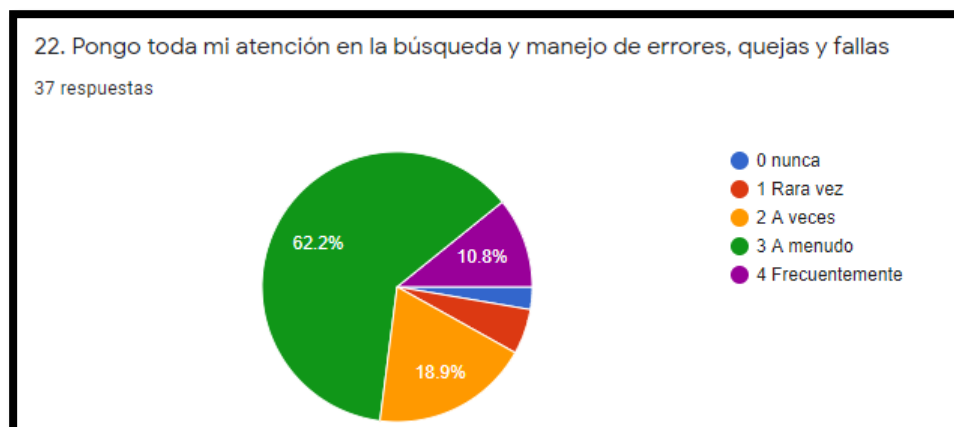


Figura No. 24 distribución porcentual de pregunta 22

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 62.2% respondieron que a menudo ponen toda su intención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas, el 18.9% afirma que a veces y un 10.8% está de acuerdo que frecuentemente que realiza la acción.

Pregunta 23



Figura No. 25 distribución porcentual de pregunta 23

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 54.1% afirmo que a menudo tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas, el 29.7% contesto que a veces y un 10.8% frecuentemente.

Pregunta 24



Figura No. 26 distribución porcentual de pregunta 24

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 56.8 % contesto que a menudo realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.

Pregunta 25

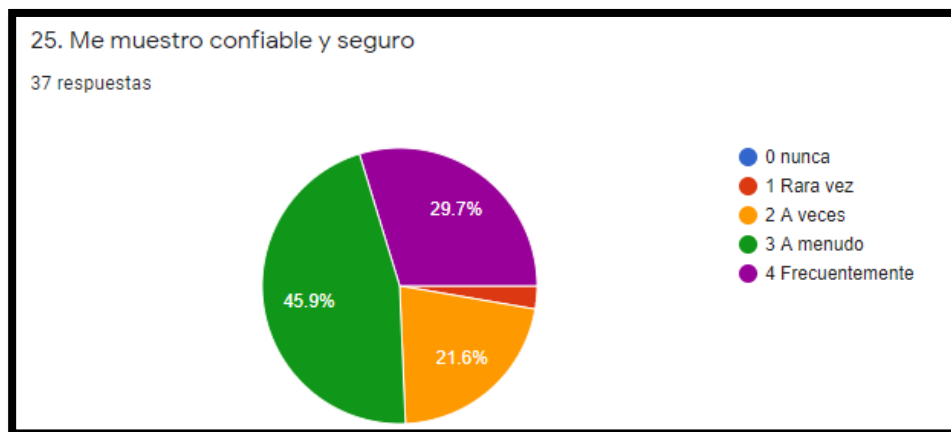


Figura No. 27 distribución porcentual de pregunta 25

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 45.9% afirmo que a menudo se muestra confiable y seguro, un 29.7% contesto frecuentemente y un 21.6% afirmo que a veces.

Pregunta 26

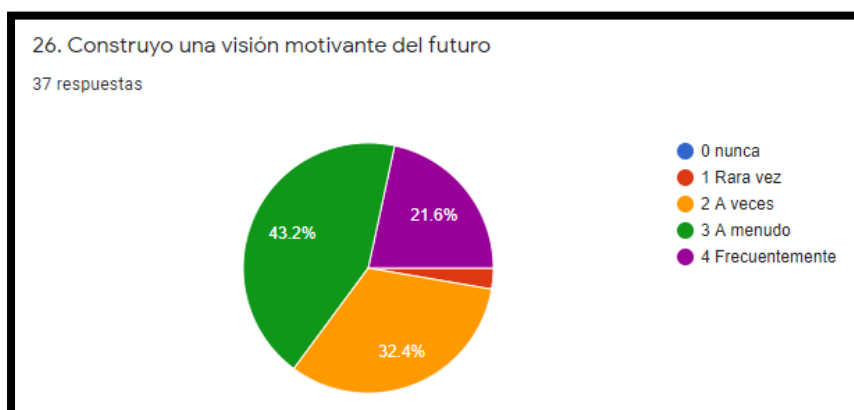


Figura No. 28 distribución porcentual de pregunta 26

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 43.2 % afirmó que menudo construyo una visión motivante del futuro, un 32.4% respondió que a veces y un 21.6% afirmó que frecuentemente realizo y construyo una visión motivante de un futuro.

Pregunta 27



Figura No. 29 distribución porcentual de pregunta 27

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 48.6 % afirmó que a menudo dirigió la atención hacia los fracasos o errores para que se alcanzaras los estándares, un 24.3% a veces y otro 21.6% afirmó que frecuentemente.

Pregunta 28

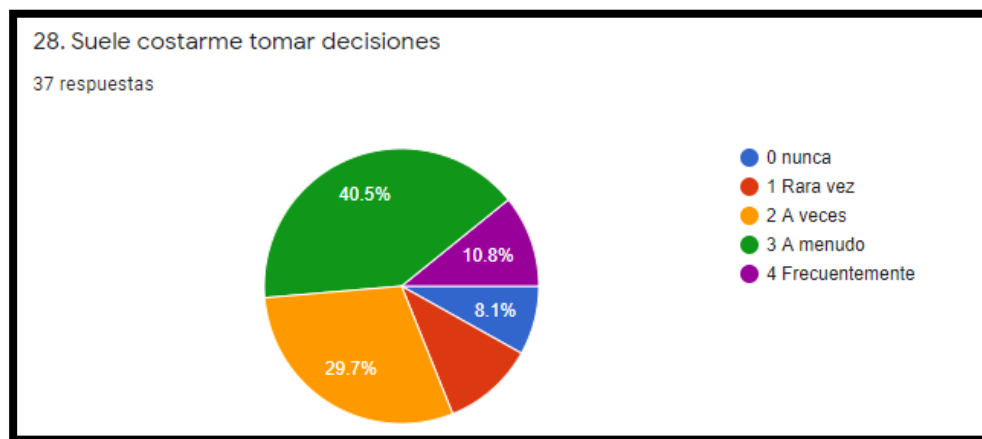


Figura No. 30 distribución porcentual de pregunta 28

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 40.5% contesto que a menudo suele costarle tomar decisiones, un 29.7% contesto a veces y un 10.8% frecuentemente y un 8.1% afirmo que nunca les cuesta tomar decisiones.

Pregunta 29



Figura No. 31 distribución porcentual de pregunta 29

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 51.4% contesto que a menudo considero que cada persona tiene necesidades habilidades y aspiraciones únicas, un 27% afirmo que a veces y un 21.6% contesto que frecuentemente.

Pregunta 30

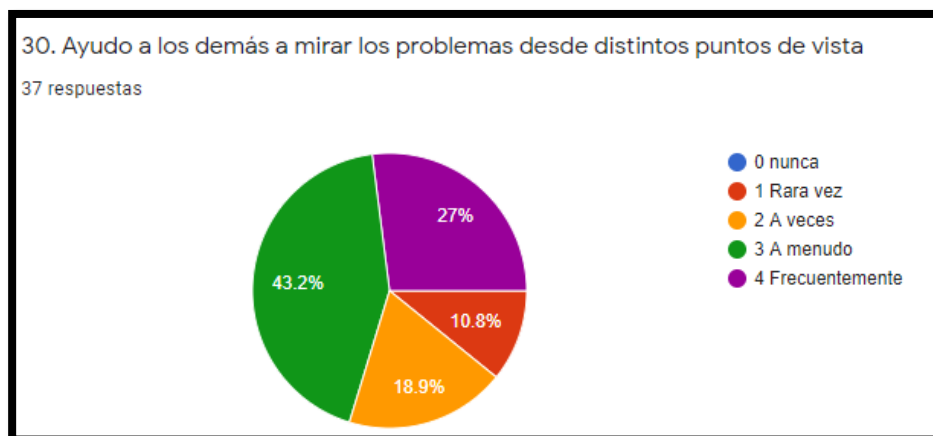


Figura No. 32 distribución porcentual de pregunta 30

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 43.2% contesto que a menudo ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista, el 27% afirmo que frecuentemente, el 18.9% contesto que a veces y un 10.8% contesto que rara vez.

Pregunta 31

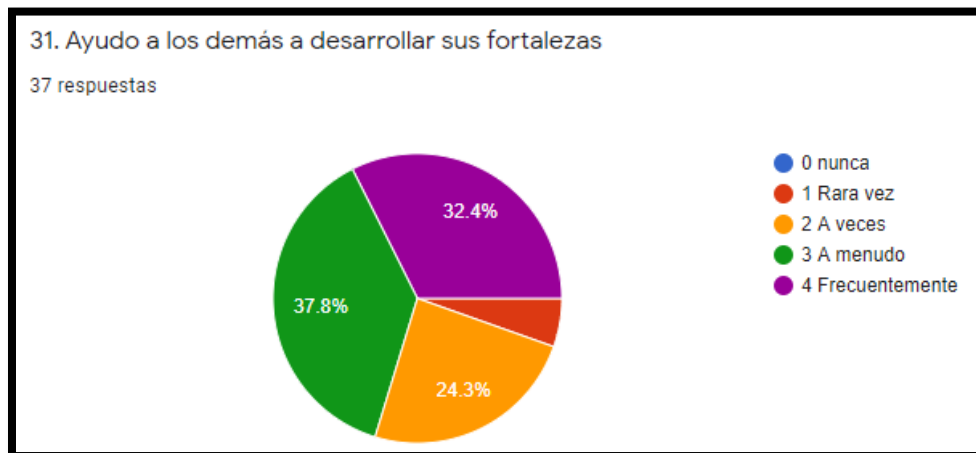


Figura No. 33 distribución porcentual de pregunta 31

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 37.8% respondió que a menudo ayuda a otras personas a desarrollar sus fortalezas, el 32.4% frecuentemente y un 24.3% a veces realiza esas acciones.

Pregunta 32



Figura No. 34 distribución porcentual de pregunta 32

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 40.5% contesto que a menudo sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo, 32.4% contesto que a veces y un 21.6% afirmo que frecuentemente.

Pregunta 33

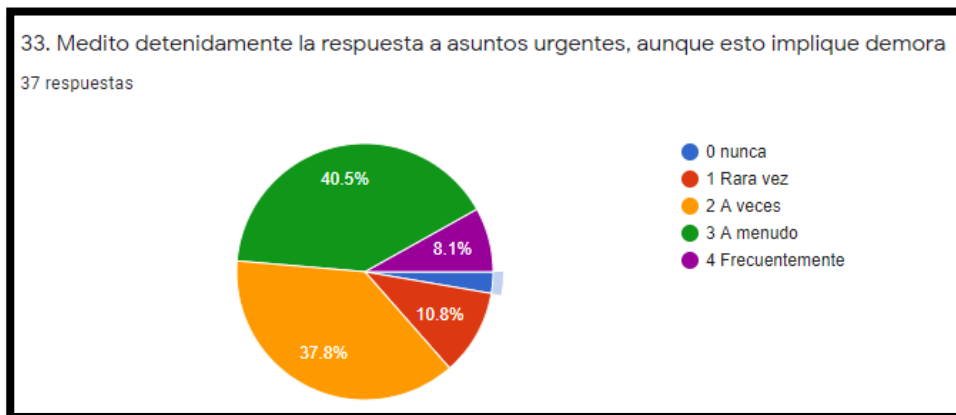


Figura No. 35 distribución porcentual de pregunta 33

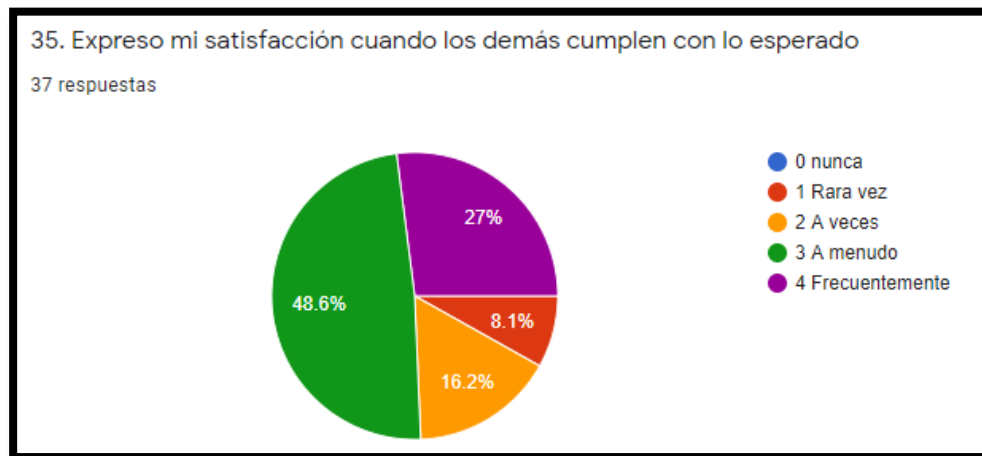
La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 40.5% afirmo que a menudo meditaron detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora, un 37.8% afirma que a veces, el 10.8% contesto que rara vez y un 8.1% contesto que frecuentemente.

Pregunta 34



Figura No. 36 distribución porcentual de pregunta 34

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 56.8%, contesto que a menudo ha enfatizado en la importancia de tener una misión compartida, un 24.3% afirma que a veces y un 10.8% frecuentemente lo ha hecho.

Pregunta 35**Figura No. 37 distribución porcentual de pregunta 35**

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 48.6% afirmo que a menudo expresa la satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado, otro 27% afirmo que frecuentemente un 16.2% contesto que a veces y un 8.1% afirmo que rara vez.

Pregunta 36



Figura No. 38 distribución porcentual de pregunta 36

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 56.8% contestó que a menudo expresa la confianza en que se alcanzara las metas, el 21.6% afirma con frecuentemente y un 18.9% afirmó que a veces.

Pregunta 37

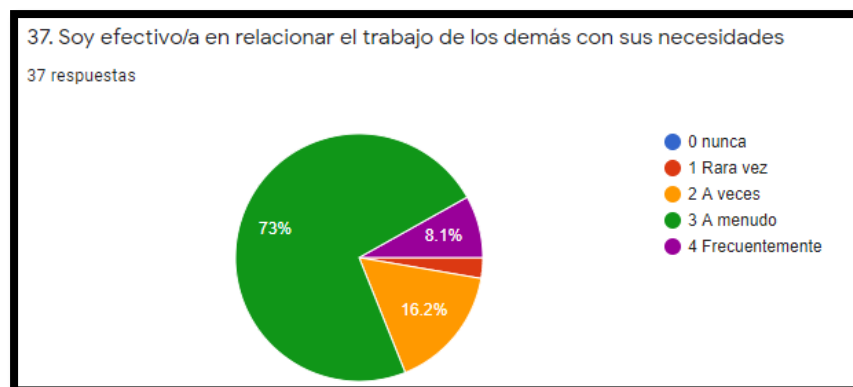


Figura No. 39 distribución porcentual de pregunta 37

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 73% afirmó que a menudo son efectivos en relacionar el trabajo de los demás con las necesidades, otro 16.2% afirmó que a veces y un 8.1% contestó a la pregunta que frecuentemente.

Pregunta 38

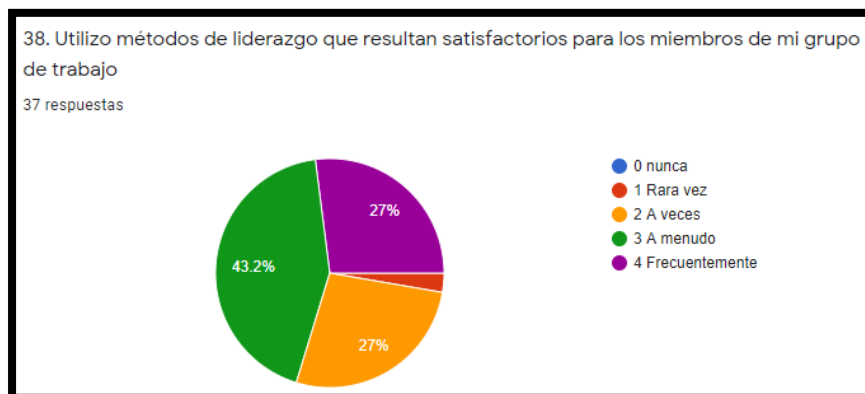


Figura No. 40 distribución porcentual de pregunta 38

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 43.2% afirman que a menudo utilizan métodos de liderazgo que resultan satisfactoriamente para los miembros de un grupo de trabajo, un 27% contestaron a veces o frecuentemente.

Pregunta 39



Figura No. 41 distribución porcentual de pregunta 39

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 56.8% afirmaron, que, si son capaces de llevar a los demás a hacer ms de lo que esperaban hacer, otro 21.6% afirmaron que a veces y frecuentemente.

Pregunta 40



Figura No. 42 distribución porcentual de pregunta 40

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 56.8% afirmó que a menudo son efectivos representando a los demás frente a los superiores, un 24.3% afirma que a veces y un 16.2% frecuentemente.

Pregunta 41



Figura No. 43 distribución porcentual de pregunta 41

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 59.5% afirma que a menudo puede trabajar con las demás en forma satisfactoria, un 21.6% frecuentemente y otro 16.2% afirma que a veces.

Pregunta 42

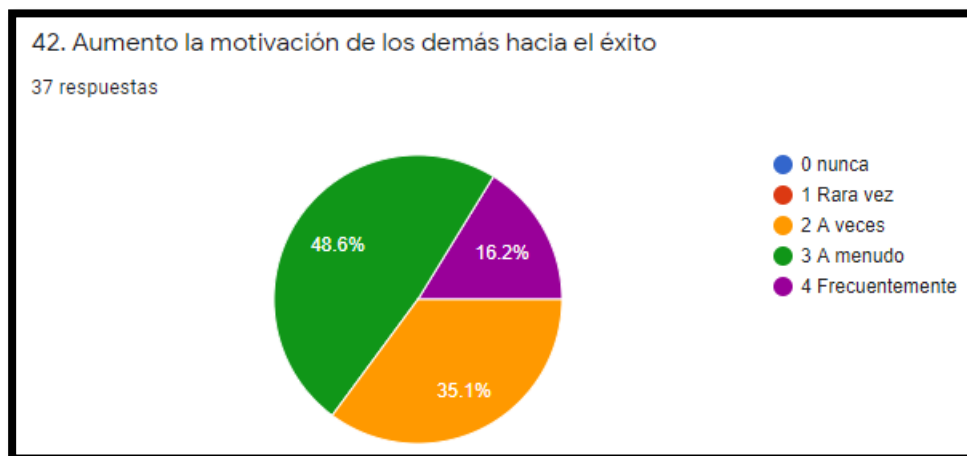


Figura No. 44 distribución porcentual de pregunta 42

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 48.5% responde que a menudo se aumenta la motivación de los demás hacia el éxito, el 35.1% contestó que a veces y un 16.2% frecuentemente.

Pregunta 43



Figura No. 45 distribución porcentual de pregunta 43

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 67.9% afirmo que a menudo son efectivos en encontrar las necesidades de la organización, 18.9% contesto que a veces y un 10.8% afirmo frecuentemente.

Pregunta 44

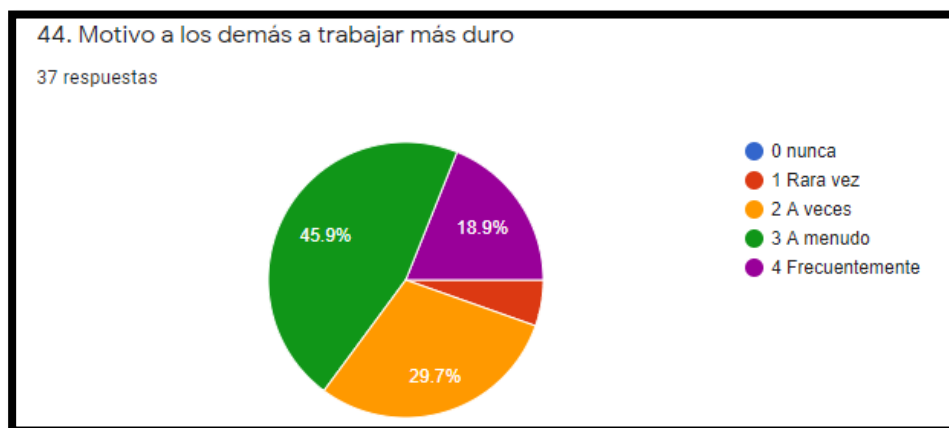


Figura No. 46 distribución porcentual de pregunta 44

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 45.9% respondió a menudo que motivan a los demás a trabajar ms duro, un 29.7% a veces lo hace y un 18.9% frecuentemente lo hace.

Pregunta 45

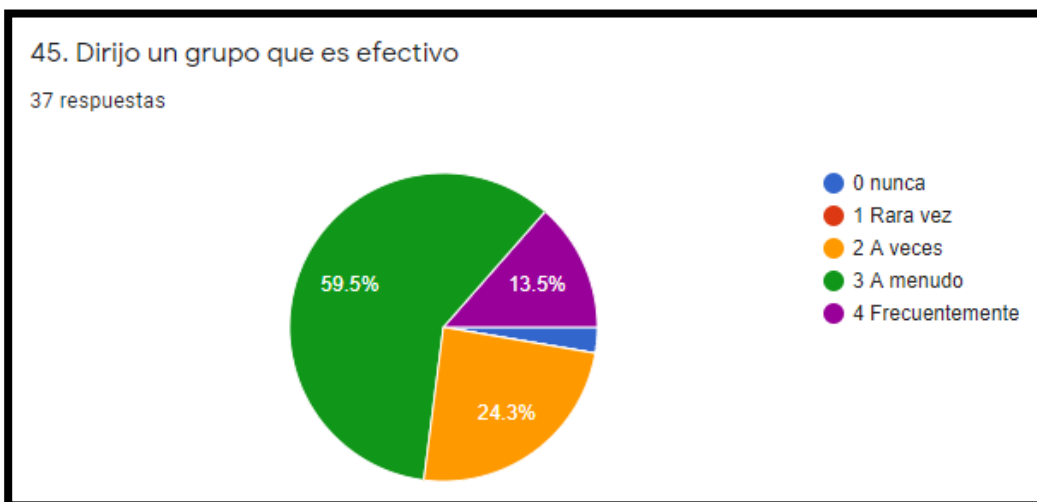


Figura No. 47 distribución porcentual de pregunta 45

La gráfica da a conocer el porcentaje de las opciones de respuesta. De los 37 participantes el 59.5% afirmó que a menudo dirigió un grupo que es efectivo, un 24.3% a veces y un 13.5% frecuentemente.

El cuestionario aplicado a 37 personas, que son trabajadores de la secretaria de Obras Públicas, se puede llegar a 3 conclusiones generales de lo que se obtuvo en los resultados de cada uno de los participantes.

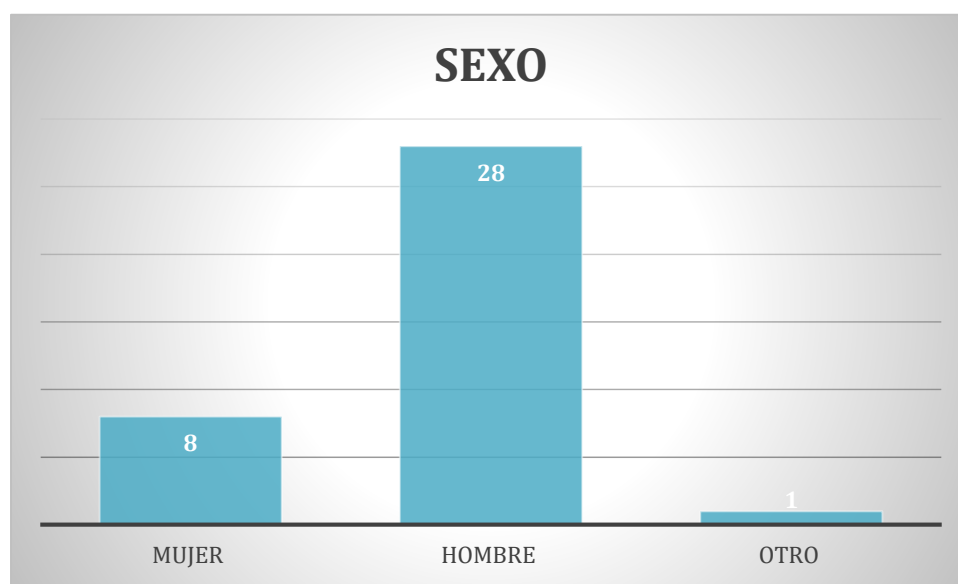


Figura No. 48 Grafica General del Sexo

De los resultados obtenidos por el sexo, como se evidencia en la gráfica que, de las 37 personas encuestadas, 28 personas pertenecen al sexo masculino, lo que en porcentaje significa un 75.7%, del sexo mujer solo 8 lo son lo que en porcentaje es igual a 21.6% y una sola persona se identificó con otro tipo de orientación sexual que sería el 2.7% de la población o muestra seleccionada.

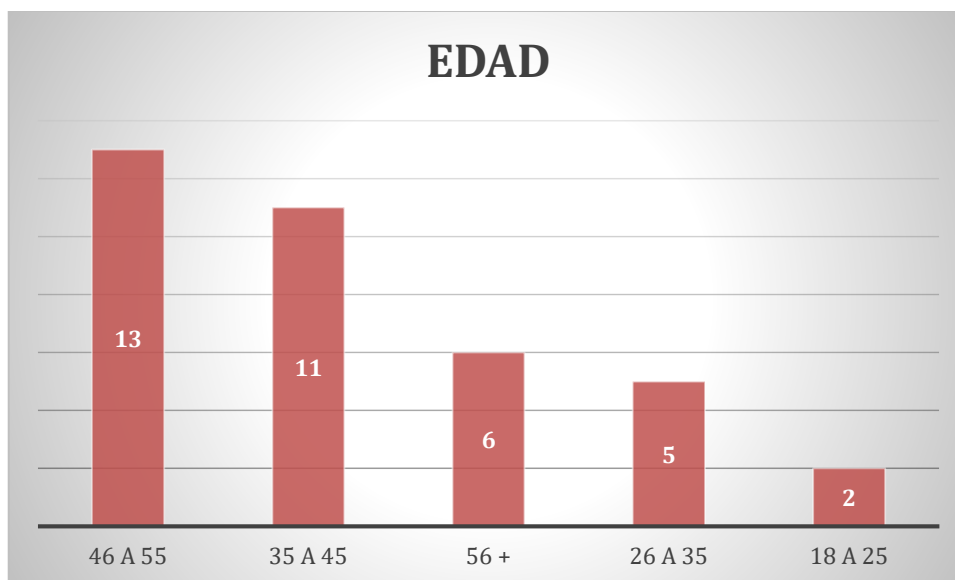


Figura No. 49 Grafica General del Sexo

De los resultados obtenidos por el rango de edad, como se evidencia en la gráfica que, de las 37 personas encuestadas, 13 personas pertenecen al rango de edad entre los 46 a 55 años de edad, en porcentaje es 35.1%, 11 personas están dentro los 35 a 45 años esto quiere decir que un 29.7%, 6 personas son mayores de 56 años lo que significa que es un 16.2%, 5 personas están dentro de los 26 a 35 años que equivale a un 13.5% y 2 personas están dentro de los 18 a 25 años ósea un 5.4% de la población encuestada.

Es importante tener en cuenta de las 45 preguntas aplicadas y encuestadas cual de las opciones de respuesta tuvo mas relevancia entre las otras, la siguiente grafica evidencia que la opción que siempre tuvo mas respuestas a favor fue la numero 3 a menudo, en la grafica se puede evidenciar que las barras de color azul son el número de pregunta y las barras de color naranja muestra la cantidad de personas que escogieron la misma opción de respuesta.

Con esto se puede concluir que el cuestionario tuvo una porcentaje de 95% de aceptabilidad y receptividad dentro de la muestra seleccionada y que de las preguntas la mayoría fueron favorables y respuestas positivas de acciones significativas que ayudan a generar un buen clima

organizacional, cultura organizacional y que todo el tiempo están trabajando en equipo, en pro de conseguir y lograr los objetivos y que se evidencia un nivel alto de liderazgo positivo y favorables para la misma secretaria y entorno laboral.

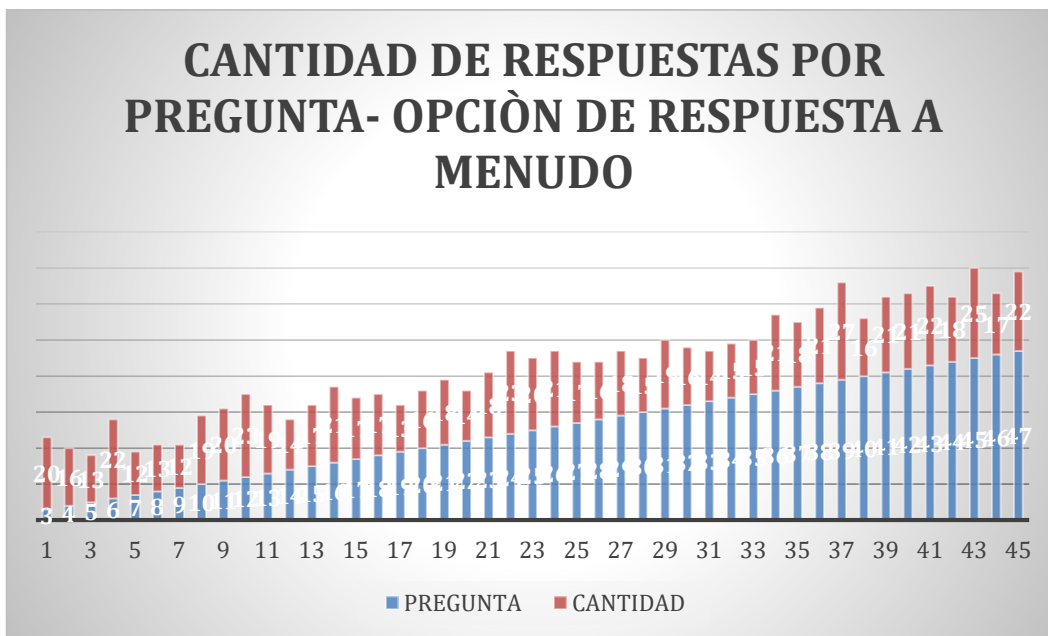


Figura No. 50 Grafica cantidad de respuestas por pregunta-opción de respuesta a menudo.

7. Conclusiones

El proyecto que se realizó contribuye de una forma importante en la identificación y resaltando los aspectos que se deben tener en cuenta y considerar para hacer una implementación adecuada y exitosa de la propuesta para seguir mejorando y potencializando el liderazgo dentro de la secretaria de obras públicas.

También deja muchos interrogantes o aspectos a reflexionar que se deben tener en cuenta como limitaciones o posibles recomendaciones para futuras investigaciones, es de suma importancia detectar las necesidades reales de los trabajadores y los líderes, que a diario se enfrentan a situaciones de liderazgo y de asignar funciones o tareas significativas.

Al mejorar, potencializar estas habilidades y perfiles de liderazgo los procesos operativos de una empresa se mejorarán y no serán obstáculos para que los mismos se retrasen o se cometan errores. Es de suma importancia involucrar a los usuarios o clientes dentro del mismo proceso de implementación de las estrategias seleccionadas, con el fin de brindar información y que estén enterados de las funciones y tareas que los funcionarios tienen para desarrollar, todo con el fin de que el mismo cliente califique el servicio y la atención al cliente.

También el proyecto se enfocó en proponer estrategias de liderazgo a los directivos de la secretaría de obras públicas que permitan el cumplimiento del SG-SST de acuerdo con la Norma ISO 45001:2018 cap. 5.1.

Teniendo en cuenta la identificación de los diferentes estilos de liderazgo que los colaboradores presenten y con el único objetivo de contribuir con el correcto cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta la norma ISO 45001-2018.

Esto con el fin de proponer y generar estrategias para el mejoramiento del liderazgo, teniendo en cuenta la base en los resultados obtenidos en el cuestionario de liderazgo y así garantizando el desarrollo de las actividades propuestas dentro del SG-SST en la secretaría de obras públicas.

8. Recomendaciones

Es importante que para próximas investigaciones se realice una investigación con más profundidad, se tenga en cuenta un marco histórico, que la aplicación del instrumento se haga con más tiempo y la muestra sea más amplia.

Las limitaciones de la investigación son el tiempo, la muestra de la población, y el no tener acceso a la información amplia.

8.1 Propuesta para potencializar el liderazgo

La siguiente propuesta esta enfocada en 10 parámetros para mejorar y potencializar el liderazgo en las organizaciones o entidades.

Parámetro	Descripción	Desarrollo o Implementación
Líder	Cultivar y fomentar en el ambiente laboral una cultura que genere pasión por la orientación y buena atención al cliente. Que el líder inspire, que muestre autenticidad, teniendo en cuenta la responsabilidad del cargo, generando resultados.	Cada uno de los parámetros anteriormente descritos se desarrollara por medio de las siguientes actividades, que se desarrollaran en diferentes tiempos de acuerdo a las necesidades que se presenten
Intereses Generales	Tener intereses generales, neutrales, sin ningún tipo de inclinación político, religioso, cultural o de otra índole para que sea más objetivo a la hora de tomar decisiones asertivas y hacer distribución de los cargos y de las funciones.	en cada mes y lo que requiera evaluar. 1. Capacitaciones 2. Juntas de equipo de trabajo 3. Grupos focales 4. Lluvia de ideas

<p>No cargos</p>	<p>Para que exista un buen líder es importante que no tenga un cargo, dentro de la organización, que siempre esté al servicio de los demás, también debe tener habilidades para que motive, gestione el cambio, sea inteligente emocionalmente y tenga la capacidad de persuasión para enfrentar nuevos retos.</p>	<p>5. Reconocimiento al líder 6. Incentivos y bonificaciones. 7. Juegos de roles 8. Actividades ¿Cómo resuelvo? 9. Autoevaluación 10. Evaluación de líderes.</p>
<p>Enseñanza</p>	<p>Un líder debe guiar, delegar, transformar, explicar a sus pupilos o personas que tiene a cargo, pero siempre con la disposición de enseñar y compartir el conocimiento y la experiencia.</p>	
<p>Integrador</p>	<p>Debe tener una visión amplia, abierta y global de las cosas, enfocado a experimentar y sin miedo a equivocarse, debe ser sensato y ambicioso.</p>	
<p>Referente</p>	<p>En este el líder debe ser un referente importante para el equipo de trabajo, para así lograr resultados exitosos, promover el cambio y poder anticiparse a los acontecimientos.</p>	

Compañerismo	Aquí el líder se enfocará en la parte social, debe trascender donde se genere riqueza, empleo y beneficios para todos los subalternos.	
Gestor de personas	El gestor de personas debe tener en cuenta los clientes, colaboradores, proveedores, sociedad y accionistas, aquí se tendrá en cuenta intereses grupales e individuales.	
Mujeres al liderazgo	Un líder femenino siempre es más organizado, planea más, se enfoca y es más objetivo a la hora de tomar decisiones.	
Conciliaciones	Siempre es importante que el líder tenga una ruta de atención para los posibles conflictos o dificultades que se tengan fuera y dentro del trabajo.	

Tabla 4. Propuesta de liderazgo.

9. Referencias bibliográficas

Castañeda, E. (2021). Línea de tiempo de la evolución del liderazgo. Scribd. Extraído de: <https://es.scribd.com/document/429896855/Linea-de-Tiempo-de-La-Evolucion-Del-Liderazgo>

Decreto 1072, (2015). Decreto 1072. Ministerio de trabajo. Extraído de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d+e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. Scielo. Extraído de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100004

García-solarte, M (2015). *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*. En: *Entramado*. Enero - junio, 2015 vol. 11, no. 1, p. 60-79, extraído de: <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.2llll>

ISO 45001 (2018). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Extraído de: <https://www.nueva-iso-45001.com/2018/03/iso-45001-2018-objetivo-sistema-gestion-sst/>

ISO 45001 (2018). *¿Cuáles son los factores del éxito de la nueva Iso 45001?* Extraído de: <https://www.nueva-iso-45001.com/2018/04/factores-del-exito-nueva-iso-45001/>

Millan, A. (2020). *El liderazgo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Prevenir. Extraído de: <https://prevencionar.com/2020/08/04/el-liderazgo-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-i/>

ANEXOS

Cuestionario multifactorial de liderazgo

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdC6VGrTdTdFedTKTQICRbeovnAzK4K051C-yhVdcCC_0l21A_g/viewform?usp=sf link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdC6VGrTdTdFedTKTQICRbeovnAzK4K051C-yhVdcCC_0l21A_g/viewform?usp=sf_link)

