



**Plan Nacional**  
de Educación  
**Multimodal**  
en SST 2026

Talentos que **hacen país**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Comunidad Nacional de Conocimiento  
**Formador de Formadores  
Aplicado en Prevención**

Talentos que **hacen país**



# CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL EN GESTIÓN DE LA CULTURA DE SEGURIDAD - FASE: LÍDER PREVENTIVO



## PABLO JOSE PINTO ARIZA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO FORMADOR DE  
FORMADORES APLICADO EN PREVENCIÓN



pablojpinto@gmail.com



+51999302680

### Perfil profesional:

Creador de la metodología LudoPrevención. Coautor del Libro: Cultura de Seguridad. Magister en Docencia Universitaria y Master en Seguridad e Higiene en el Trabajo.







# Evaluémonos



La seguridad no es una prioridad, es un valor

Anónimo

# Contenido

-  **01.** Influencias positivas y negativas en el comportamiento de los trabajadores
-  **02.** Productividad y Seguridad: 2 caras de la misma moneda.
-  **03.** Tipos de Liderazgo para fomentar mejoras en la cultura de seguridad.
-  **04.** Liderazgo visible en Seguridad y Salud en el Trabajo



01.

Analizar la influencia de los referentes de los trabajadores en su comportamiento seguro o inseguro.

02.

Alinear los intereses de la producción con la seguridad

03.

Formular planes de mejora para los diferentes tipos de lideres visibles en SST

**Objetivo**



# ¿Cuántas veces se repite el color rojo?

Rojo  
Amarillo  
Verde  
Rojo  
Azul  
Amarillo

Verde  
Rojo  
Amarillo  
Verde  
Rojo  
Azul

Amarillo  
Verde  
Rojo  
Azul  
Amarillo  
Rojo



### Ejemplo de cálculo de estadísticas defensivas ajustadas por posesión rival

Cálculo de recuperaciones ajustadas

Jugador	Posesión (%)	Minutos de posesión rival	Recuperaciones	Recuperaciones p90	Recuperaciones ajustado
C. Erbes	45	657	92	6.93	6.30
G. Montes	50	657	94	6.44	6.44
F. Gutiérrez	56	405	42	4.11	4.67

Primera rueda del Campeonato Chileno 2022.

## ELIMINATORIAS SUDAMERICANAS COPA MUNDIAL FIFA 2026

### TABLA DE POSICIONES

	PJ	PG	PE	PP	GF	GC	+/-	PTS
<b>Brasil</b>	1	1	0	0	5	1	4	<b>3</b>
<b>Uruguay</b>	1	1	0	0	3	1	2	<b>3</b>
<b>Argentina</b>	1	1	0	0	1	0	1	<b>3</b>
<b>Colombia</b>	1	1	0	0	1	0	1	<b>3</b>
<b>Paraguay</b>	1	0	1	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Perú</b>	1	0	1	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Venezuela</b>	1	0	0	1	0	1	-1	<b>0</b>
<b>Chile</b>	1	0	0	1	1	3	-2	<b>0</b>
<b>Bolivia</b>	1	0	0	1	1	5	-4	<b>0</b>
<b>Ecuador</b>	1	0	0	1	0	1	-1	<b>-3</b>

- CONMEBOL -

Cree en grande.



- No usar canilleras
- No calentar

---

---

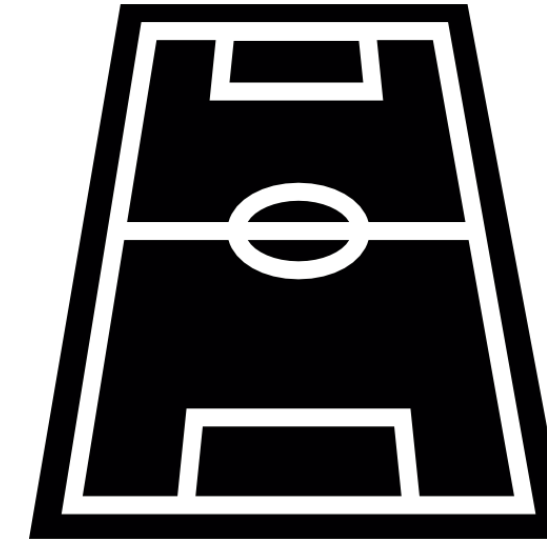
---

---

---

---

---



- Cancha mojada
- Pasto en mal estado

---

---

---

---

---

---

---



- No usar EPP
- Hacer bromas pesadas

---

---

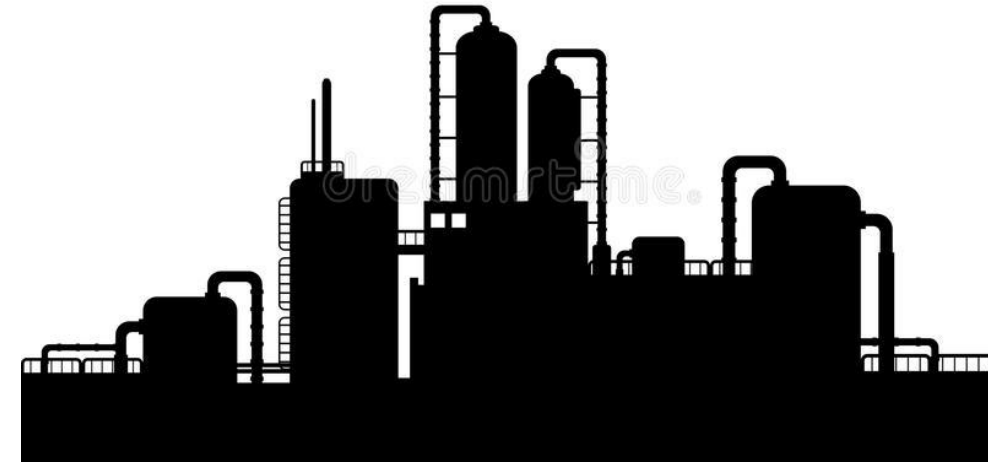
---

---

---

---

---



- Piso resbaloso
- Máquinas sin mantenimiento

---

---

---

---

---

---

---

¿Cómo se pueden ver afectados tus indicadores de gestión por los actos inseguros y condiciones inseguras?



# PRODUCTIVIDAD Y SEGURIDAD SON 2 CARAS DE LA MISMA MONEDA



Menciona todas  
las posibles  
figuras de  
autoridad que  
tiene un jugador  
de Fútbol



De todas las figuras  
de autoridad, las  
más influyentes en  
un jugador es:





**ENCARGADOS  
DE SST**



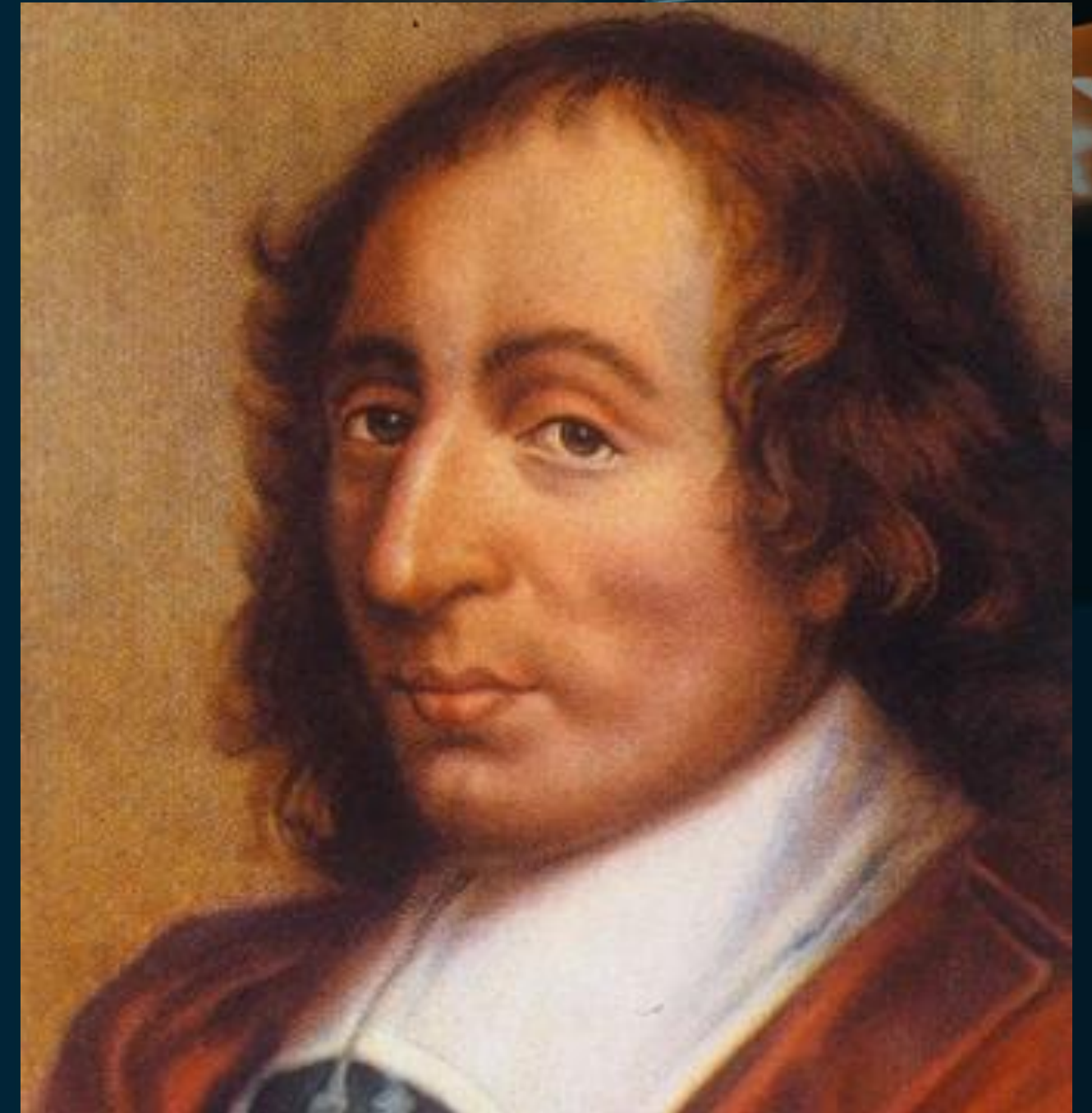
**LÍDERES  
OPERATIVOS**



**TRABAJADORES**

Las personas se convencen más por las razones que descubren ellas mismas, que por las que les explican los demás!

Blaise Pascal  
(1623-1662)



# Cumplimiento de las Normas por Convicción y no por Obligación

Imperativo	1º Explorar motivos y causas	2º Recordar norma y consecuencias	3º Facilitar compromiso del trabajador
	Pregunta al trabajador por las causas o motivos de su incumplimiento de la norma, mostrando interés por el hecho y sin que se sienta juzgado.	Pregunta al trabajador por las normas y las posibles consecuencias que podrían ocurrir.	Pregunta al trabajador algo así como ¿Qué podemos hacer en adelante para que no vuelva a suceder...? para implicarle en la solución y aprendizaje.
<b>¡Ponte el casco!</b>	<p>¿Por qué crees tú que hay personas que no usan el casco?</p> <p>¿Cuál crees tú que sería una razón para no usar el casco?</p>	<p>¿Por qué crees tú que es necesario usar el casco?</p> <p>¿Qué nos podría pasar si no usamos el casco?</p>	<p>¿Qué se te ocurre que podemos hacer para evitar que se te vuelva a olvidar?</p> <p>¿Qué harías tú si fueras el jefe del área para apoyar a que los demás no caigan en este olvido?</p>

Frases, palabras y preguntas a evitar al realizar auditorías de comportamiento seguro	¿Por qué no usarlo?	Mejor usar
Pero		
En mi humilde opinión		
No es por criticar		
No lo tomes a mal		

**Pista 1:**

Patológico

Reactivo

Calculador

Proactivo

Generativo

Respuesta: 5

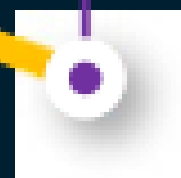
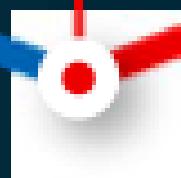
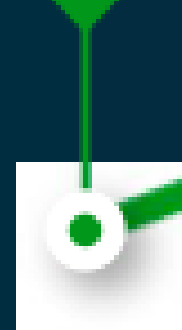
**Fase -  
Explorador  
Preventivo**  
INSIGNIA+  
Participación



**Fase -  
Gestor del  
Riesgo**  
INSIGNIA+  
Gestión



**Fase -  
Referente  
Cultural**  
INSIGNIA+  
Referente



**Fase -  
Practicante  
Preventivo**  
INSIGNIA+  
Aplicación



**Fase -  
Líder  
Preventivo**  
INSIGNIA+  
Liderazgo



# ANALOGÍA ENTRE LA INFLUENCIA EN EL FÚTBOL Y EN EL TRABAJO

## DIRECTOR TÉCNICO

Es quien decide si el jugador va de titular o suplente, el tiempo que va a jugar, si le renuevan o no el contrato y el que da las indicaciones.

**¿Quién sería el equivalente en la empresa?**

---

---

## CAPITÁN

Es un jugador, al igual que él, pero es más carismático, tiene mayor antigüedad, destaca sobre sus compañeros.

**¿Quién sería el equivalente en la empresa?**

---

---



## ÁRBITRO

Es la figura que aparece cuando el jugador comete una infracción.

**¿Quién sería el equivalente en la empresa?**

---

---

## EQUIPO TÉCNICO

Son quienes ayudan al director técnico a tomar mejores decisiones y a asesorarlo para un mejor desempeño de los jugadores.

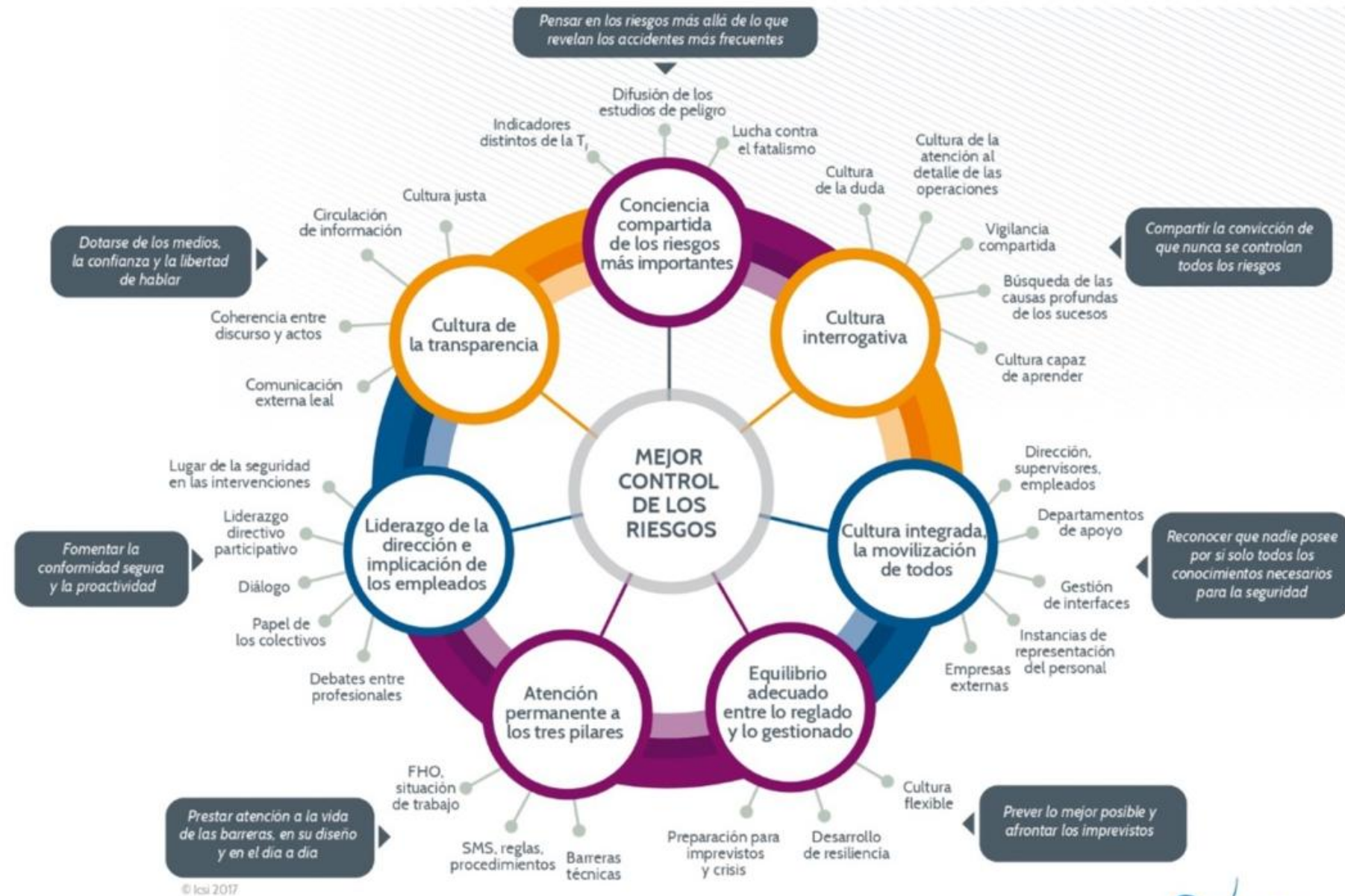
**¿Quiénes serían el equivalente en la empresa?**

---

---

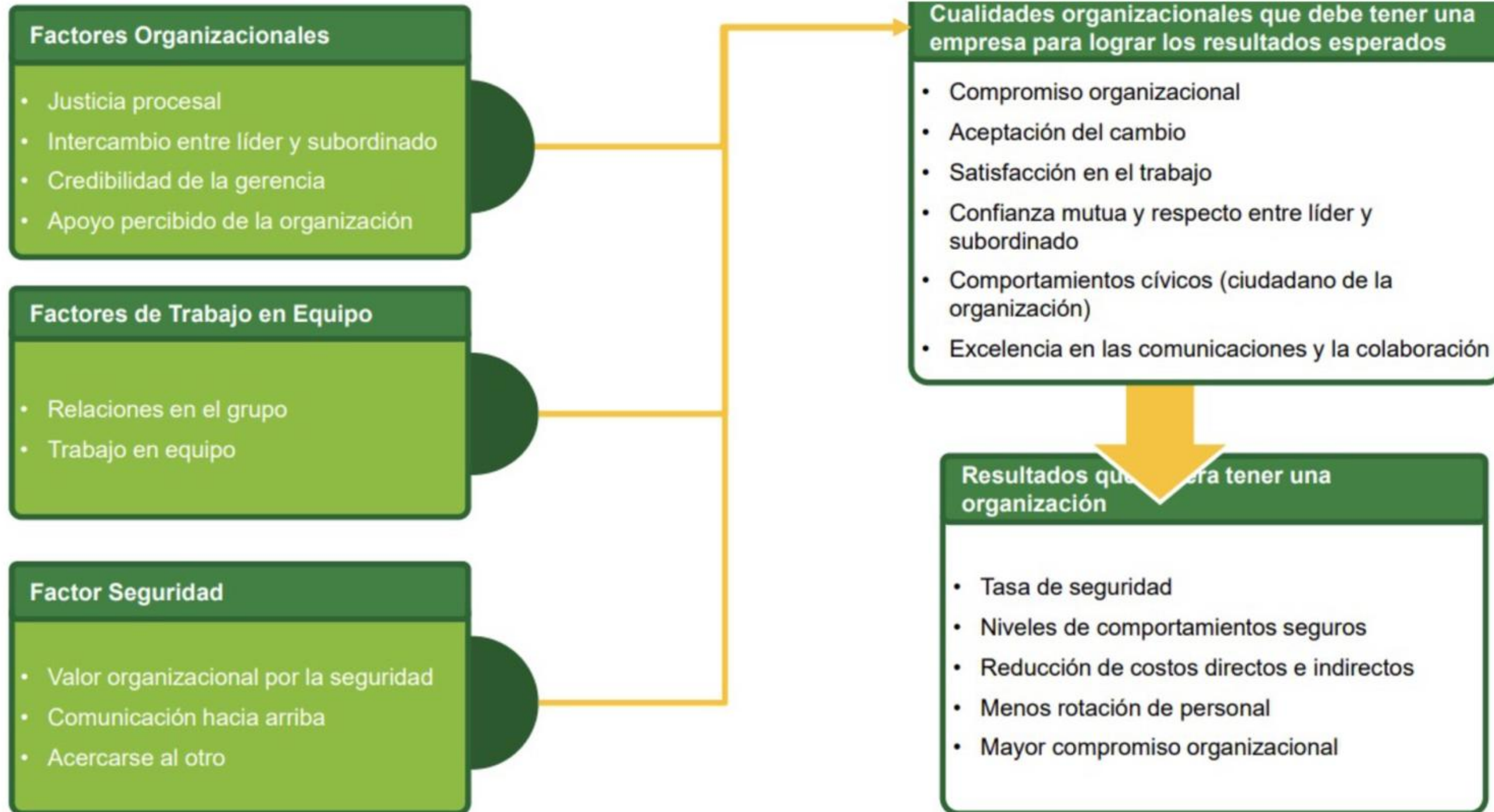
# MODELOS DE CULTURA DE SEGURIDAD

## ICSI



© Icsi 2017

## DEKRA



## NOSACQ-50

### Compromiso de la dirección



equilibrio  
producción/seguridad



gestión efectiva de  
los riesgos



información a los  
trabajadores

### Implicación de la dirección



diseño de trabajos  
seguros



capacitación en  
seguridad



consulta y  
participación

### Trato justo

investigación sistemática de  
accidentes e incidentes para buscar  
causas y no culpables



### Aprendizaje colectivo

nos  
ayudamos



aprendemos  
de los fallos



hablamos de seguridad

### Compromiso colectivo

implicación



cooperación



corresponsabilidad

### Conciencia de riesgo

no aceptamos  
riesgos



no vamos  
de "duros"



respetamos las normas

### Confianza en la prevención

en la evaluación  
de riesgos



en la utilidad de  
la formación



en los delegados de prevención

¿Cuáles son las estructuras organizativas que permiten alcanzar la excelencia en materia de seguridad?

## DSS+ (ANTES DUPONT)

### LIDERAZGO

- Compromiso de la dirección
- Políticas y principios
- Metas, objetivos y planes
- Procedimientos y normas de desempeño

¿Qué hace la dirección para guiar a los empleados hacia la excelencia en materia de seguridad?

### ESTRUCTURA

- Responsabilidad y rendición de cuentas de la línea jerárquica
- Personal de seguridad
- Estructura organizativa integrada
- Motivación y concienciación

### PROCESOS Y ACCIONES

- Comunicación eficaz
- Formación y desarrollo
- Investigación de incidentes
- Observaciones y auditorías

¿Qué medidas toma la organización de forma habitual para mejorar los resultados en materia de seguridad?

## Soluciones Sostenibles de DuPont

Copyright © 2011 DuPont. Todos los derechos reservados. El logotipo ovalado de DuPont, DuPont™ y The miracles of science™ son marcas registradas o marcas comerciales de DuPont o sus filiales.



## 3C DE LA CULTURA DE SEGURIDAD, REASON

**Compromiso.** La cultura de la seguridad exige compromiso global de la organización, motivación y recursos para lograr una gestión de mejora continua en este campo. Lógicamente, dicho compromiso debe extenderse desde la Alta Dirección/los líderes hasta el personal de campo.



**Competencia.** De manera que el personal de la organización tenga la capacidad técnica para entender el sistema de la mejor manera posible y, en consecuencia, pueda actuar para corregir, evitar o minimizar los desajustes que son consustanciales a toda organización o sistema.

**Consciencia del riesgo.** De forma que la cultura de la seguridad exige el conocimiento de los **peligros que pueden afectar a la organización o al sistema.** Esta consciencia se ve muy limitada cuando la ausencia de incidentes previos (o la ausencia del reporte de los mismos) genera complacencia en la organización y cuando, en otros casos, la gerencia de la empresa entiende que los eventuales problemas de seguridad de la misma dependen, casi exclusivamente, de los errores del personal de campo o de base.

## HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DEL LIDERAZGO

### Rejilla de liderazgo de Blake y Mouton (1982)

- Clasifica a la persona en base a su orientación hacia las personas o hacia los resultados de la tarea.
- Establece unas coordenadas de situación según la puntuación en el cuestionario.



### Test de estilo X-Y de Mc Gregor (1960)

- Establece dos estilos fundamentales de liderazgo:
  - **Autocrático o "X"**
  - **Participativo o "Y"**
- Permite analizar elementos esenciales para motivar el cambio en los estilos.



Fig. 24. 2 ejemplos de herramientas para medir liderazgo

## REJILLA DE LIDERAZGO DE BLAKE Y MOUTON

Es un test que ayuda a identificar el estilo de liderazgo de una persona según dos aspectos: **el interés por las personas y el interés por las tareas o resultados.**

**Eje X:** muestra qué tanta importancia se da a las tareas y objetivos.

**Eje Y:** muestra qué tanta importancia se da a las personas y sus necesidades.

Según la combinación de ambos, se identifican distintos estilos:

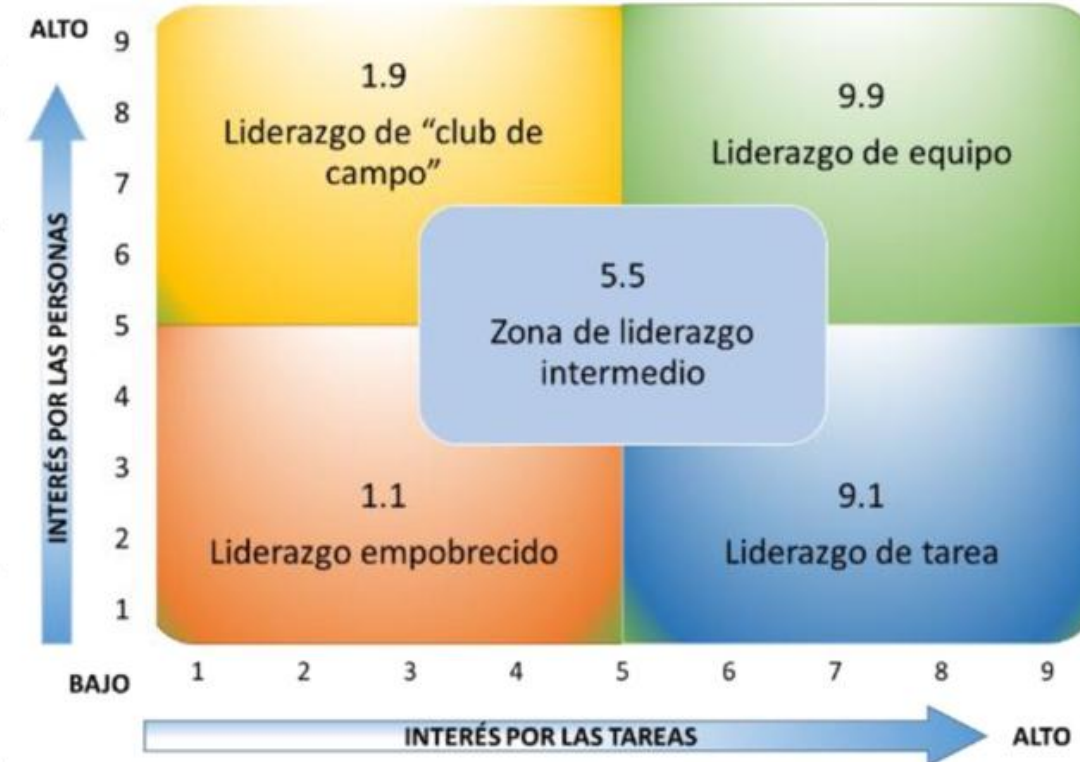
**1.1 – Liderazgo empobrecido:** poca atención a las personas y a los resultados.

**1.9 – Liderazgo “Club de campo”:** mucha atención a las personas y poca a los resultados.

**9.1 – Liderazgo de tarea:** mucha atención a los resultados y poca a las personas.

**9.9 – Liderazgo de equipo:** equilibrio alto entre personas y resultados; es el estilo más completo.

**5.5 – Liderazgo intermedio:** busca un punto medio entre ambos aspectos.



## TEST DE ESTILO DE LIDERAZGO X-Y DE MC GREGOR

Este modelo identifica dos estilos de liderazgo que influyen en la motivación y el ambiente laboral:

**Estilo X – Autocrático:** el líder controla, supervisa y toma decisiones rápidas, enfocándose en las tareas.

**Estilo Y – Participativo:** el líder escucha, delega y fomenta la participación, enfocándose más en las personas.

Los resultados muestran una tendencia y pueden cambiar según la situación.

## REJILLA DE LIDERAZGO DE BLAKE Y MOUTON

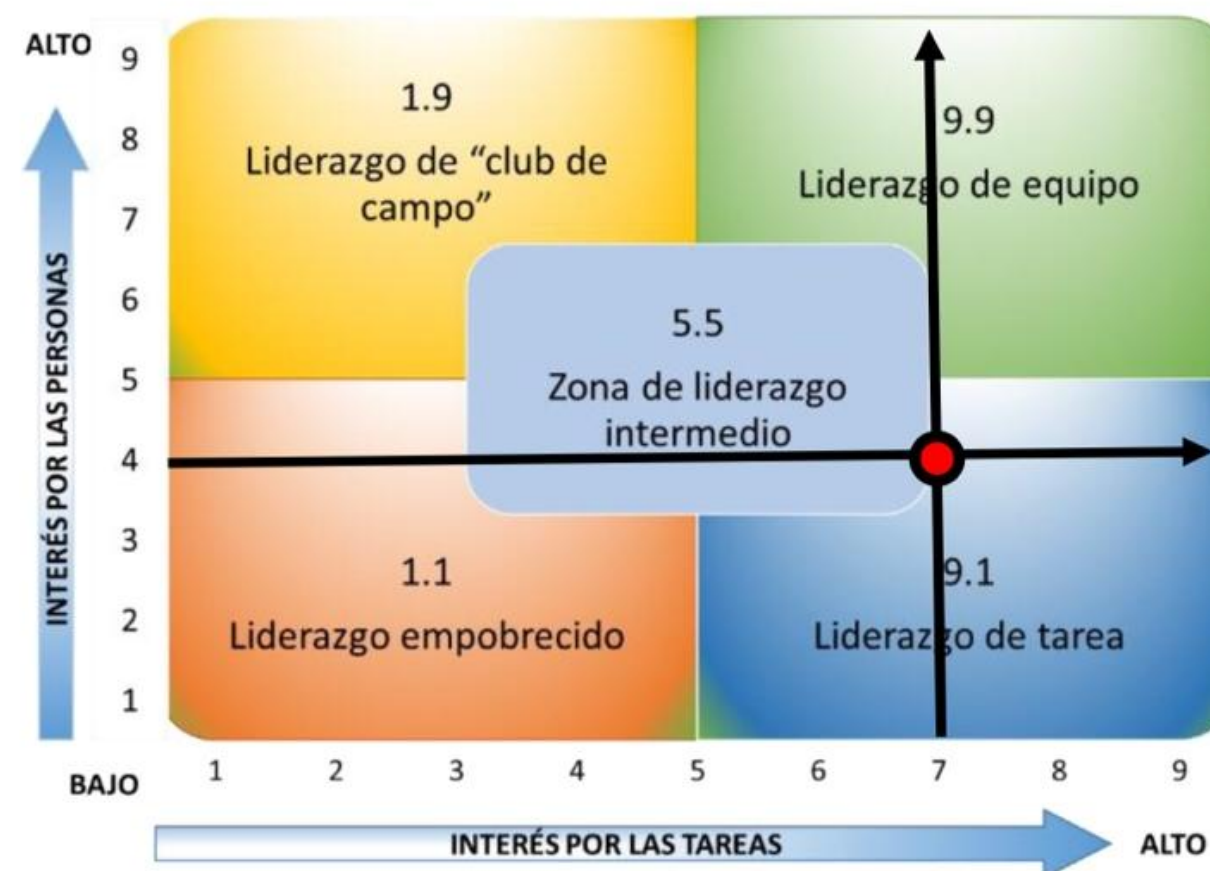
		Nunca	A veces			Siempre	
		0	1	2	3	4	5
1	Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias						
2	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.						
3	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.						
4	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.						
5	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.						
6	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.						
7	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.						
8	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.						
9	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.						
10	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.						
11	Yo administro mi tiempo con efectividad.						
12	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.						
13	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.						
14	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.						
15	Me gusta analizar problemas.						
16	Respeto los límites de los demás.						
17	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza,.						
18	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.						

Corrección:

1. Transferir las puntuaciones de cada pregunta a la tabla siguiente, observando el número de pregunta y la puntuación correspondiente.
2. Después sumar las puntuaciones de cada fila para obtener el total.
3. Luego, cada total se multiplica por 0.2

Preguntas y puntuación de cada una:											
GENTE	1	4	6	9	10	12	14	16	17	Suma total	Multiplicar total X 0´2
TAREAS	2	3	5	7	8	11	13	15	18	Suma total	Multiplicar total X 0´2

Luego de obtener las puntuaciones del test, estas se colocan en la Rejilla de Liderazgo para identificar el estilo predominante de una persona. El punto donde se cruzan los resultados muestra la tendencia de liderazgo y permite reconocer si existe una combinación de estilos. Además, los resultados sirven como una guía para identificar oportunidades de mejora y desarrollar habilidades que permitan alcanzar un liderazgo más equilibrado y adaptable.



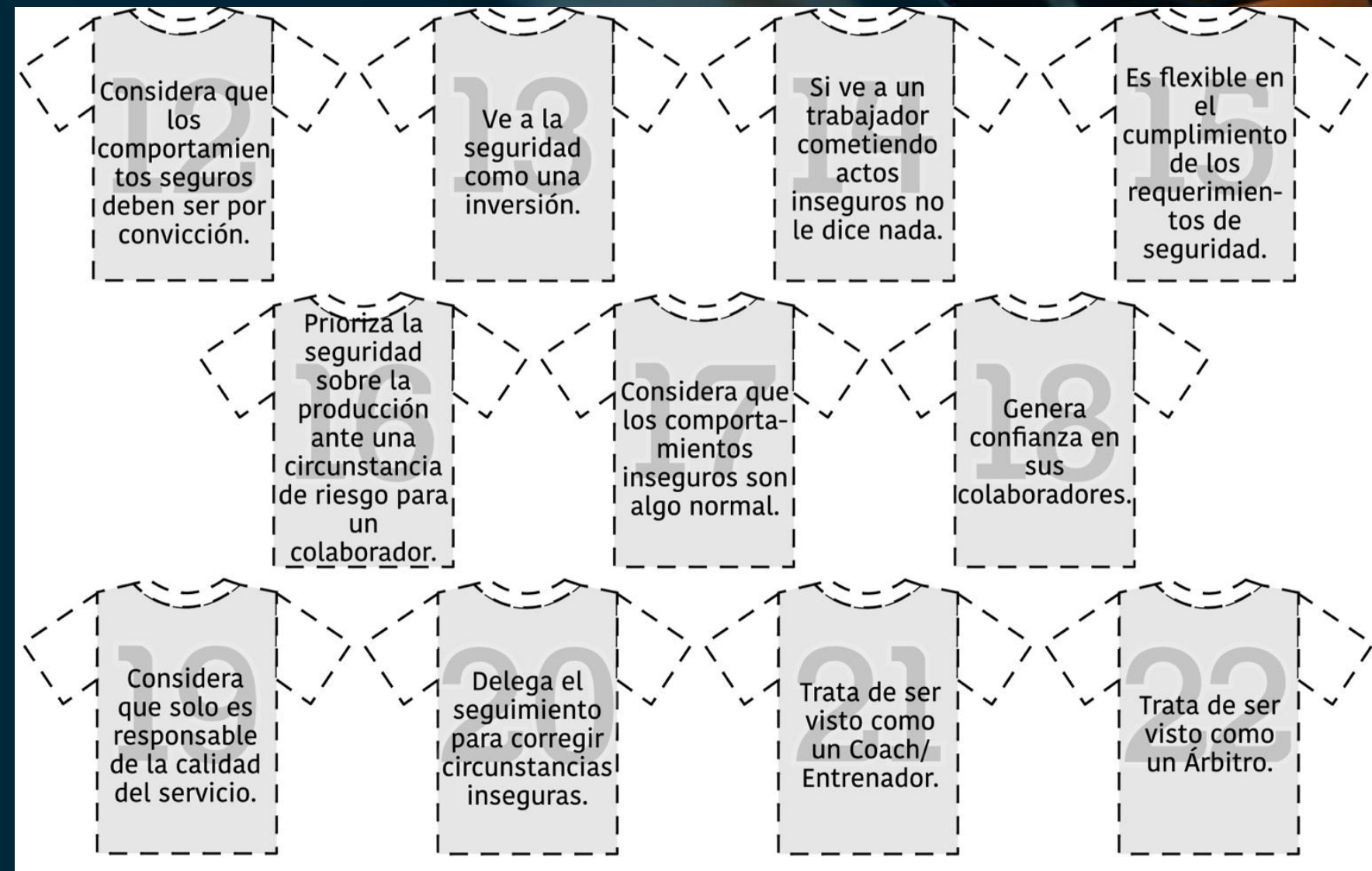
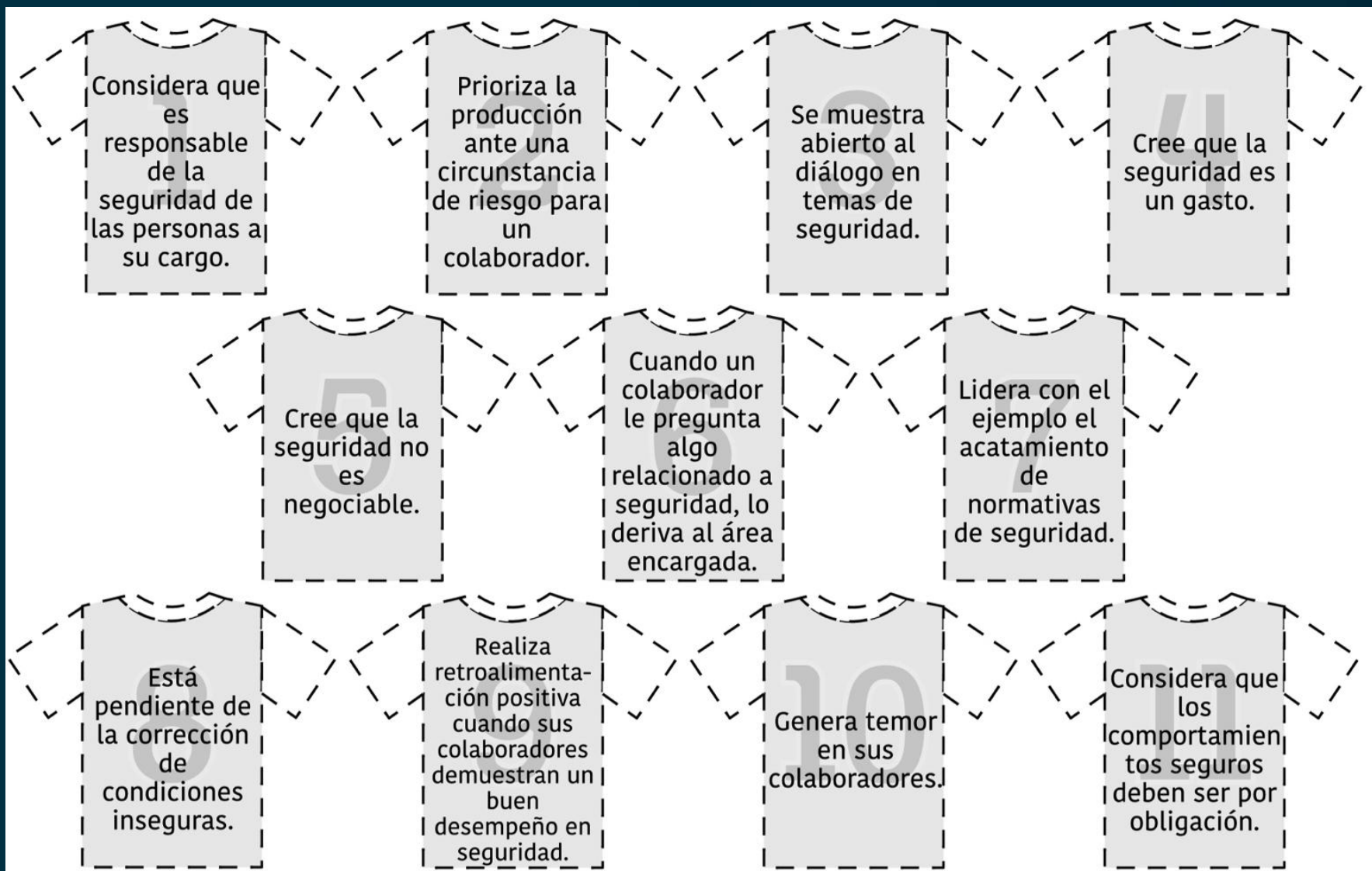
## TEST PARA EVALUACIÓN DE ESTILO X-Y DE MC GREGOR

	4 - Muy de acuerdo	3 - De acuerdo	2 - En desacuerdo	1 - Muy en desacuerdo
1. Las personas no trabajan cuando no tienen motivos para hacerlo.				
2. Si las personas tienen toda la información que desean, mejoran sus actitudes y son más responsables.				
3. Es natural que las personas no trabajen cuando el jefe no esté presente.				
4. Si las personas tienen más información de la estrictamente necesaria para su trabajo, hacen mal uso de ella.				
5. Si la gente no demuestra imaginación ni ingenio en el trabajo, es porque carece de estas capacidades.				
6. La gente tiende a relajarse si no se castigan las faltas.				
7. La gente tiende a superarse a sí misma si se controla.				
8. La mayoría de la gente es creativa, pero no puede demostrarlo por culpa de los jefes y del trabajo.				
9. El prestigio de un jefe aumenta cuando mantiene sus decisiones.				
10. Si un empleado se marca los objetivos, se los marcará bajos para trabajar menos.				
11. Si se da trabajo interesante, la preocupación por el dinero disminuye.				
12. Un jefe gana prestigio cuando admite un error y le da la razón a un subordinado.				
13. Si se da más iniciativa al empleado, menos hay que controlarlo.				
14. La gente se hace más vaga a través de sus experiencias laborales.				
15. La responsabilidad compartida es un signo de debilidad y una fuente de desorden.				
16. La autoridad es el medio más eficaz para cambiar a los demás.				
17. La autoridad es un don que posee sólo poca gente.				
18. El papel de una persona que tiene autoridad es, sobre todo, el de estar a disposición de la gente.				
19. El principal obstáculo de la delegación de funciones es la falta de iniciativa de los subordinados.				
20. Los jefes no suelen delegar por no aceptar la independencia de sus subordinados.				

Sumar el valor de cada pregunta según las siguientes tablas, en las que además también se puede ver el estilo con mayor peso en la persona.

TIPOLOGÍA X	
Puntuación pregunta 3:	
Puntuación pregunta 4:	
Puntuación pregunta 5:	
Puntuación pregunta 6:	
Puntuación pregunta 9:	
Puntuación pregunta 10:	
Puntuación pregunta 15:	
Puntuación pregunta 16:	
Puntuación pregunta 17:	
Puntuación pregunta 19:	
<b>TOTAL TIPOLOGÍA X:</b>	

TIPOLOGÍA Y	
Puntuación pregunta 1:	
Puntuación pregunta 2:	
Puntuación pregunta 7:	
Puntuación pregunta 8:	
Puntuación pregunta 11:	
Puntuación pregunta 12:	
Puntuación pregunta 13:	
Puntuación pregunta 14:	
Puntuación pregunta 18:	
Puntuación pregunta 20:	
<b>TOTAL TIPOLOGÍA X:</b>	



## CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS POR CONVICCIÓN Y NO POR OBLIGACIÓN

El modo imperativo es un recurso muy utilizado por los Jefes. Ejemplos de ello son los siguientes: ¡Ponte el casco!, ¡Baja de allí!, ¡ordenen esto!, ¡Hagan esto bien! ¿Es eficaz el modo imperativo? Pensémoslo bien, la verdad es que el modo imperativo no es eficaz, por las tres razones siguientes:

1. Es un camino de una única dirección que no permite escuchar ni explorar las razones del otro para, por ejemplo, no haber cumplido la norma de ponerse el casco. ¿Tal vez sus compañeros le hicieron una broma de esconderse, nadie le explicó que debía tenerlo puesto en ese mismo momento...?
2. Conlleva un tipo de lenguaje verbal y no verbal que no facilita la reflexión e internalización de la norma por el otro (la autonomía normativa o “autoridad interna” o Convicción), sino más bien la aceptación resentida de una autoridad externa (heteronomía normativa o por Obligación) que le bloquea emocionalmente y nos predispone al enojo y la agresividad, pero no a la reflexión sobre el propio comportamiento.
3. Genera un tipo de relación Jefe - Trabajador distante y vertical, que no facilitará la buena comunicación en otras situaciones en la que es necesaria una comunicación de doble dirección, y generará mal ambiente y conflictos entre Jefes (percibidos como policías) y trabajadores.

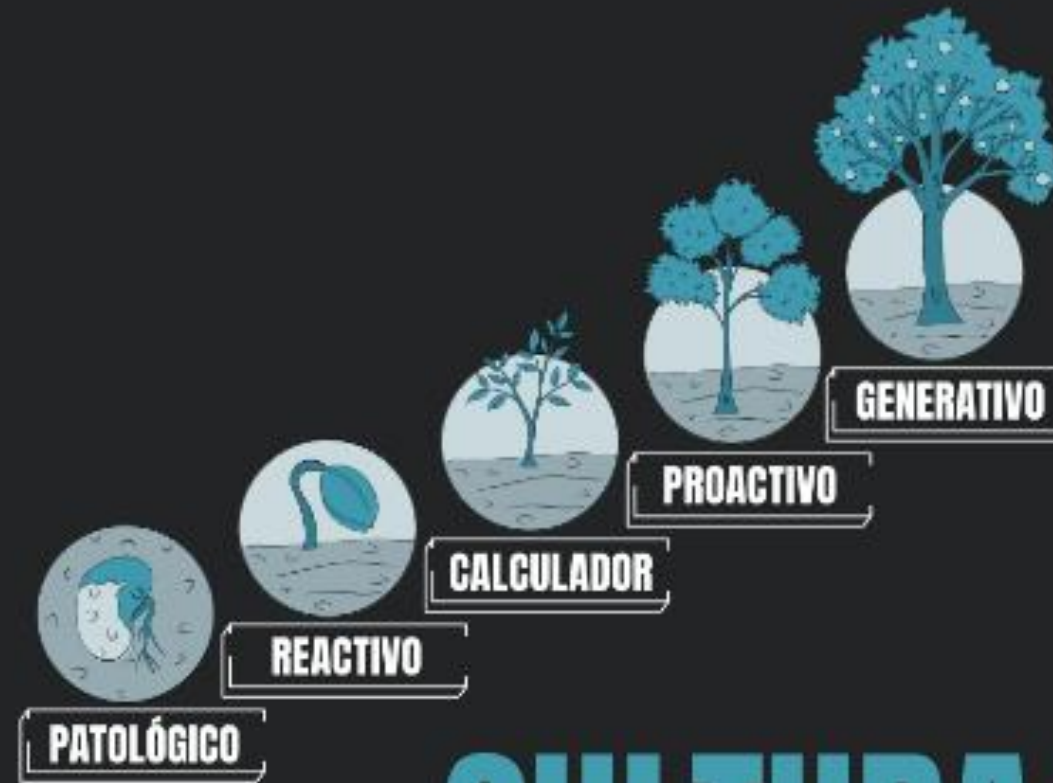
Siendo conscientes de esta realidad, vamos a hacer un ejercicio para aprender alternativas al imperativo, y así pasar del estilo imperativo al estilo reflexivo en el seguimiento de las normas.

	1º Explorar motivos y causas	2º Recordar norma y consecuencias	3º Facilitar compromiso del trabajador
Imperativo	Pregunta al trabajador por las causas o motivos de su incumplimiento de la norma, mostrando interés por el hecho y sin que se sienta juzgado.	Pregunta al trabajador por las normas y las posibles consecuencias que podrían ocurrir.	Pregunta al trabajador algo así como ¿Qué podemos hacer en adelante para que no vuelva a suceder...? para implicarle en la solución y aprendizaje.
¡Ponte las canilleras!	¿Te entregaron las Canilleras? ¿Por qué no estás usando las canilleras?	¿Qué te puede pasar si no usas las canilleras?	¿Qué se te ocurre que podemos hacer para evitar que se te vuelva a olvidar? ¿Qué harías tú si fueras el jefe del área para apoyar a que los demás no caigan en este olvido?

Nombre	¿Es casad@ o solter@?	¿Tiene hijo(s)? ¿Cuántos? ¿De qué edad? ¿Cuáles son sus nombres?	¿Es hincha de algún equipo de futbol? ¿Cuál?	¿Tiene algún hobby/pasatiempo?

Frases y palabras a evitar con los trabajadores	¿Por qué no usarlo?	Mejor usar
Pero		
Deberías o Tienes que		
Es obvio que		
Eso está mal, Estás equivocado		
¿Nunca sigues el procedimiento?		
¿No ves el riesgo que corres?		
Frases y palabras a evitar con los jefes	¿Por qué no usarlo?	Mejor usar
La Ley, Decreto, Resolución dice que		
Si no se hace puede haber una multa		
No es por criticar		
Tenemos un problema		
En mi humilde opinión		

# Bibliografía



## CULTURA DE SEGURIDAD

*Entiéndela - Diagnósticala - Mejórala*

Pablo Pinto - Luigi Prado - Julissa Ittusaca - César García-Rincón - Raúl Padilla

# Evaluémonos



# Preguntas





suma 5.0



Recuerda que Positiva tiene para ti:



# posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

**CURSOS**

**VIRTUALES SG-SST  
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

**¡TE ESPERAMOS!**





**¡CONÉCTATE  
A NUESTRO CANAL  
de WhatsApp!**

**POSITIVA PREVENCIÓN**



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la  
comunidad de Positiva!**

# ¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar  
a nuestro Canal de Whatsapp