



Artículo de Investigación

Incidencia de la accidentalidad laboral en la pérdida de capacidad productiva en las organizaciones

Incidence of Occupational Accidents on the Loss of Productive Capacity in Organizations

Incidência da Acidentalidade Laboral na Perda da Capacidade Produtiva nas Organizações



Hernán David Romero Reyes¹  

¹ Universidad de la Amazonía, Carrera #3, Florencia, Caquetá, Colombia

Recibido: 2025-08-25 / Aceptado: 2025-10-02 / Publicado: 2025-10-20

RESUMEN

La accidentalidad laboral representa un desafío crítico para la productividad organizacional en Colombia, a pesar del marco normativo establecido por el SG-SST. Esta investigación analiza la relación entre los accidentes laborales y la pérdida de capacidad productiva, sustentado en estadísticas oficiales (Fasecolda, ANSV) que reflejan un impacto económico cercano al billón de pesos anuales. El estudio propone un enfoque complementario a la gestión de riesgos laborales mediante la implementación de la Escala de Autopercepción de Comportamiento de Riesgo (EACR), instrumento psicométrico validado para identificar perfiles de riesgo conductual relacionados con la impulsividad, agresividad, atención, cumplimiento normativo y tendencia al consumo. Los resultados de la validación muestran altos coeficientes de confiabilidad y validez de contenido. La investigación concluye que, si bien el SG-SST contribuye a la mitigación de riesgos, su efectividad se incrementa cuando se integra con estrategias preventivas desde la selección del talento humano. La EACR se consolida como una herramienta útil para la toma de decisiones gerenciales, permitiendo anticipar conductas de riesgo, reducir la accidentalidad laboral y optimizar la productividad en sectores estratégicos de la economía nacional.

Palabras clave: accidentes laborales, comportamiento organizacional, evaluación psicométrica, gestión del riesgo, productividad del trabajo

ABSTRACT

Occupational accidents represent a critical challenge for organizational productivity in Colombia, despite the regulatory framework established by the SG-SST (Workplace Safety and Health Management System). This research analyzes the relationship between workplace accidents and the loss of productive capacity, supported by official statistics (Fasecolda, ANSV) that reflect an economic impact of nearly one trillion pesos annually. The study proposes a complementary approach to occupational risk management through the implementation of the Self-Perception of Risk Behavior Scale (EACR), a validated psychometric instrument for identifying behavioral risk profiles related to impulsivity, aggressiveness, attention, regulatory compliance, and consumerism. The validation results show high coefficients of reliability and content validity. The research concludes that, while the SG-SST contributes to risk mitigation, its effectiveness increases when integrated with preventive strategies from the recruitment of human talent. The EACR is consolidated as a useful tool for managerial decision-making, allowing for the anticipation of risky behaviors, reducing workplace accidents, and optimizing productivity in strategic sectors of the national economy.

keywords: occupational accidents; organizational behavior; psychometric evaluation; risk management; work productivity

RESUMO

A accidentalidade laboral representa um desafio crítico para a produtividade organizacional na Colômbia, apesar do marco regulatório estabelecido pelo Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SG-SST). Esta pesquisa analisa a relação entre os acidentes de trabalho e a perda da capacidade produtiva, com base em estatísticas oficiais (Fasecolda, ANSV) que revelam um impacto econômico próximo de um trilhão de pesos por ano. O estudo propõe uma abordagem complementar à gestão de riscos ocupacionais por meio da implementação da Escala de Autopercepção de Comportamento de Risco (EACR), um instrumento psicométrico validado para identificar perfis de risco comportamental relacionados à impulsividade, agressividade, atenção, conformidade normativa e tendência ao consumo. Os resultados da validação mostram altos coeficientes de confiabilidade e validade de conteúdo. A pesquisa conclui que, embora o SG-SST contribua para a mitigação de riscos, sua eficácia aumenta quando é integrado a estratégias preventivas desde a seleção de talentos humanos. A EACR consolida-se como uma ferramenta útil para a tomada de decisões gerenciais, permitindo antecipar comportamentos de risco, reduzir acidentes de trabalho e otimizar a produtividade em setores estratégicos da economia nacional.

palavras-chave: acidentes de trabalho, comportamento organizacional, avaliação psicométrica, gestão de riscos, produtividade do trabalho

Forma sugerida de citar (APA):

Romero Reyes, H. D. (2025). Incidencia de la accidentalidad laboral en la pérdida de capacidad productiva en las organizaciones. *Revista Científica Multidisciplinar SAGA*, 2(4), 148-165. <https://doi.org/10.63415/saga.v2i4.285>



Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0

INTRODUCCIÓN

La accidentalidad laboral es un problema crítico que afecta la capacidad productiva de las organizaciones. Pese a las medidas establecidas mediante la normatividad vigente en materia de seguridad laboral como lo es la ley 1562 de 2012 (Congreso de la república, 2012) que actualiza la información relacionada con el programa de seguridad laboral, y deriva en la expedición de normas complementarias que guían a las organizaciones sobre como diseñar e implementar programas de prevención de riesgo como el decreto 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo, 2015) el cual retoma toda la normatividad existente en materia de salud ocupacional y establece el nuevo alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST y delega la responsabilidad a todas las organizaciones públicas y privadas sin importar el tamaño y la forma de vinculación de los trabajadores a desarrollar acciones para la prevención de accidentes laborales, a pesar de esto, las cifras de accidentes laborales y viales son una preocupación latente en las organizaciones, la ocurrencia de un accidente laboral genera altos costos económicos y pérdidas en productividad. Esta investigación

explora la relación entre los factores de riesgo de accidentalidad laboral y la pérdida de capacidad productiva de las organizaciones, se presenta un análisis de costos basados en el número de accidentes suministrados por Fasecolda, y presenta una estrategia preventiva basada en la evaluación de autopercepción de comportamientos de riesgo, para toma de decisiones gerenciales en la gestión del personal.

En Colombia, la prevención de riesgos laborales se enmarca en los siguientes conceptos legales y teóricos que dan fundamento a la investigación.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El SG-SST en Colombia está regulado por el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo, 2015) y la Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo, 2019). Estas normas establecen directrices para gestionar los riesgos laborales, partiendo desde la planificación directiva, la identificación de riesgos, los planes de intervención, todo basado en la metodología PHVA más conocida como el círculo de calidad o ciclo Deming, que establece una metodología usada por las

empresas de manera sistemática para el mejoramiento continuo de los procesos organizacionales (Conexión ESAN, 2022), su implementación metodológica busca minimizar los accidentes y enfermedades originados en el entorno laboral. Dichos factores de riesgos laborales se encuentran caracterizados y categorizados en la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2010 (Icontec, 2010), que clasifica los factores de riesgo en categorías como biológicos, físicos, químicos, psicosociales, biomecánicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales.

Cada uno de estos factores contemplados en el panorama de riesgo tienen una normatividad asociada para su cumplimiento, lo que hace que sean altos y muy exigentes los requisitos para todas las organizaciones, teniendo especial impacto en las empresas de menor tamaño, por tanto, dadas sus limitaciones económicas, operativas y funcionales, hacen que la implementación del SGSST sea muy reducido.

Teniendo en cuenta que la normatividad contempla acciones de acuerdo al tamaño de las organizaciones, sin embargo, más allá de lo establecido en la resolución 0312 de 2019, las organizaciones están obligadas a implementar acciones que no se exigen en la normatividad como lo es el plan de emergencia, entre otros, que son necesarios a la hora de enfrentarse a una revisión por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales ARL o el Ministerio de Trabajo, por tanto implementar un SG-SST, significa un andamiaje económico robusto para atender todo el panorama de riesgos, lo cual es fundamental para mitigar el impacto de riesgos latentes y mantener la capacidad productiva de las organizaciones.

Sin embargo, aun teniendo un marco normativo tan amplio, los accidentes laborales siguen presentándose en las organizaciones, generando pérdidas económicas significativas, no solo para la organización, sino también para el trabajador, que ve disminuida su capacidad funcional ante las limitaciones heredadas de los accidentes laborales. Estudios como los de (Sánchez et al., 2020) permiten identificar el

nivel de afectación que se genera en las cadenas productivas a raíz de un accidente laboral.

Índices de Accidentalidad en Colombia

Accidentalidad vial

Los accidentes de tránsito se presentan a diario involucrando a los diferentes actores viales (peatones, ciclistas, motociclistas, y conductores de vehículos automotores), Los factores que inciden en la accidentalidad vial se asocian a dos variables, la primera, derivado de factores mecánicos y la segunda derivado del factor humano, los aspectos mecánicos aunque impredecibles, se pueden monitorear y prevenir con una serie de estrategias organizacionales como son chequeos preoperacionales, revisiones mecánicas preventivas, hojas de vida de mantenimiento de vehículos, entre otras, sin embargo el factor humano está asociado a una serie de variables que son difíciles de controlar efectivamente, como son aquellas relacionadas con el incumplimiento de las normas de tránsito, consumo de sustancias psicoactivas, o aspectos como fatiga, cansancio físico o emocional, horas de sueño adecuadas, que pueden generar incidentes o accidentes durante la jornada laboral y generar pérdidas económicas como lo refiere (Aguilera & Forero, 2024) en su estudio sobre factores que inciden en los siniestros viales.

Si bien en la accidentalidad vial inciden muchos aspectos a considerar, es importante ver el impacto que estos causan en la persona y la cadena productiva de las organizaciones, ya que va a generarse pérdida de días laborales, independiente de si el afectado fue el peatón o el conductor, ya que derivado del accidente se generan acciones administrativas que requieren la presencia de los involucrados en el siniestro, para atender los actos urgentes de atención médica declaraciones legales y comparecencia ante autoridades de tránsito.

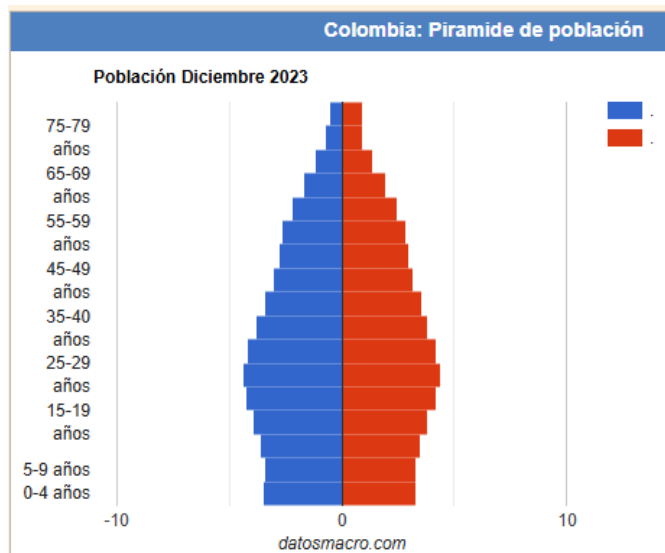
Según datos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, la accidentalidad vial en Colombia sigue siendo una de las principales causas de incapacidades laborales. En 2024 se presentaron 2.666 accidentes de tránsito con

muerte de involucrado, los cuales representaron un porcentaje significativo de siniestros viales. donde las mayores víctimas fueron los conductores de motocicleta con 1.613 accidentes, seguido de los peatones con 579 afectados, 215 usuarios de vehículos individuales y 128 usuarios de bicicletas. Los departamentos más afectados por los siniestros viales fueron Antioquia con 352, seguido de Valle del Cauca con 272 y Cundinamarca con 202. Ahora en cuanto a accidentes sin mortalidad se presentaron 7.280 accidentes, nuevamente los más afectados son los conductores de motocicletas con 4.457 eventos, los peatones con 1.197 y los usuarios de vehículo individual con 596 sucesos. En cuanto a los departamentos o ciudades más afectados se encuentran Bogotá con 1.295, Valle del cauca con 809 y Cundinamarca con 684 sucesos. Referente a los afectados por estos siniestros, tanto en muertes como en lesionados, la población masculina es la más afectada, y el grupo etario que más presenta eventos ha sido el comprendido entre los 20 y

los 35 años. Estos accidentes afectan especialmente a trabajadores en el sector logístico y de transporte, reduciendo su capacidad productiva y generando altos costos para las empresas (Agencia Nacional de Seguridad Vial, 2025).

Estos datos reflejan una problemática significativa tanto a corto plazo como a largo plazo, ya que al analizar la pirámide poblacional colombiana, como se observa en la figura N°1 se identifica que hay una reducción significativa de natalidad (Datosmacro.com, 2023), lo que significa que a mediano plazo, se tendrá menor población que esté en capacidad de realizar relevo generacional de aquellas personas que obtengan su jubilación, y en el corto plazo, quienes más se afecta por siniestros viales es la población de 20 a 35 años, lo que coincide con la población potencialmente ocupada, por tanto, los siniestros viales afectan desde cualquier ángulo la productividad presente y futura de las organizaciones.

Figura 1
Pirámide poblacional de Colombia



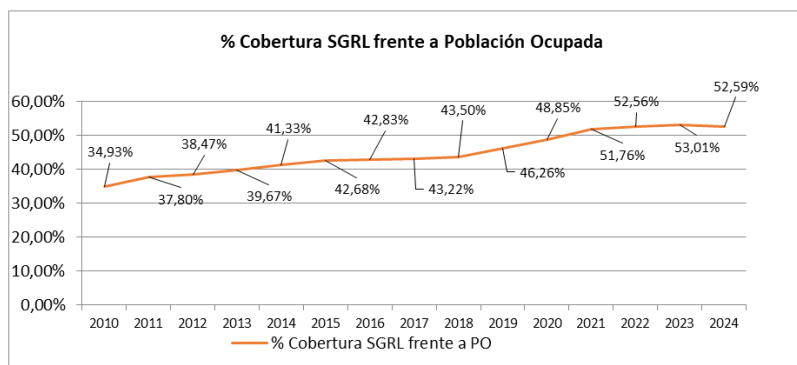
Nota. Pirámide poblacional colombiana. Datosmacro.com (2023)

Accidentalidad Laboral

De acuerdo a cifras del Ministerio de Salud Colombiano, la cobertura del sistema general de riesgos laborales (SGRL) frente a población ocupada es de apenas el 52.59%, (Ministerio

de Salud, 2025) lo cual indica un porcentaje de informalidad bastante alto, tal como se observa en la figura n°2, lo que incidiría directamente en un subregistro de reportes de accidentes laborales.

Figura 2
Población ocupada afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales



Nota. Histórico de cobertura de población ocupada, afiliada al Sistema General de Seguridad Laboral

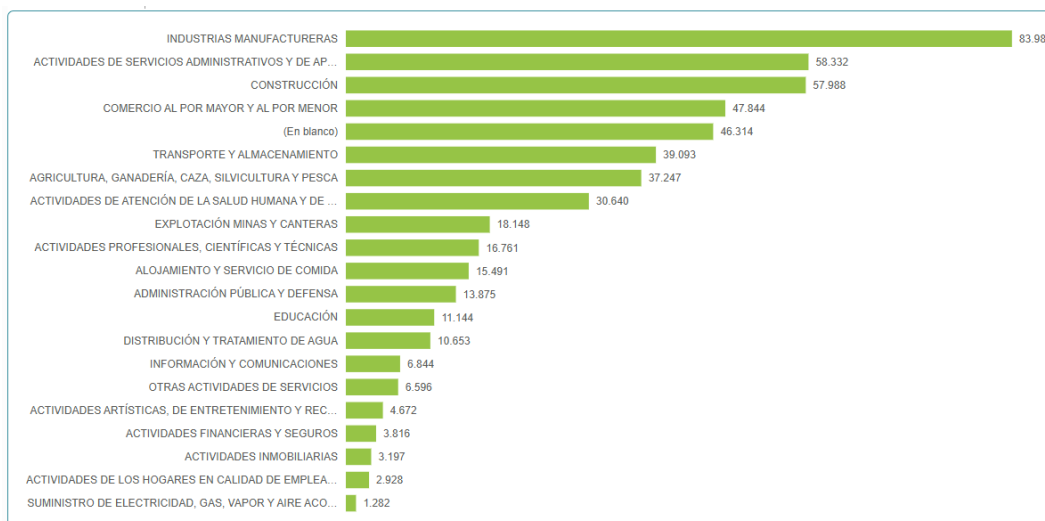
De acuerdo con el informe de Fasecolda en 2024 la población trabajadora afiliada a riesgos laborales correspondía a 12.955.506 personas, de los cuales el 83.5% correspondía a trabajadores dependientes, el 9.8% a trabajadores independientes, el 3% a independientes voluntarios y el 3.8% a estudiantes, estas cifras comparadas con la información de afiliados al SGRL indica que la tasa de trabajadores es aún menor, si descontamos a los estudiantes y afiliados independientes voluntarios.

De acuerdo a (Fasecolda, 2025) en el año 2024 se presentaron 520.272 accidentes laborales, correspondiendo a una tasa de 4 accidentes por cada 100 personas, en cuanto a

enfermedades laborales se presentaron 10.402 casos, correspondiendo a una tasa de 80.3 por cada 100.000 trabajadores, en cuanto a muertes laborales se presentaron 375 casos, en pensiones de invalidez se asignaron a 418 casos, y lesiones con incapacidad permanente parcia se presentaron 15.917 casos.

En cuanto a sectores productivos con mayor afectación por accidentes laborales en 2024 fue sector de industrias manufactureras con 83.985 accidentes, seguido de actividades de servicios administrativos y de apoyo con 58.332 casos, construcción con 57.988 casos, comercio al por mayor y al por menor con 47.844 casos, como se observa en la figura N°. 3

Figura 3
Accidentes laborales por sector productivo.

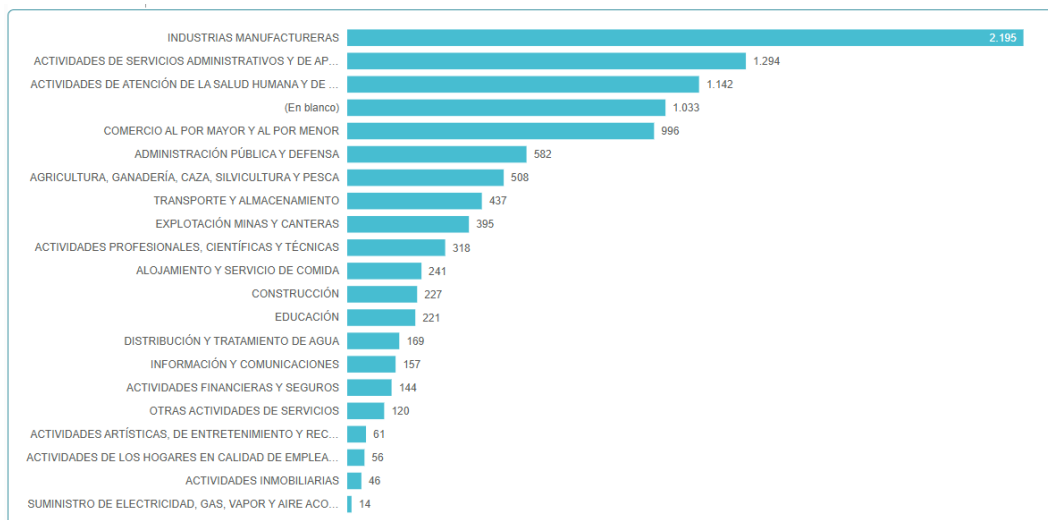


Nota. Número de casos de accidentes laborales discriminados por sector productivo.

Referente a enfermedades laborales en el 2024 el sector productivo más afectado fue el relacionado con las industrias manufactureras con 2.195 casos, seguido de actividades de

servicio administrativo y apoyo con 1.294 casos y actividades de atención a la salud humana y asistencia social con 1.142 casos, Tal como se observa en la figura N° 4.

Figura 4
Enfermedades laborales por sector productivo

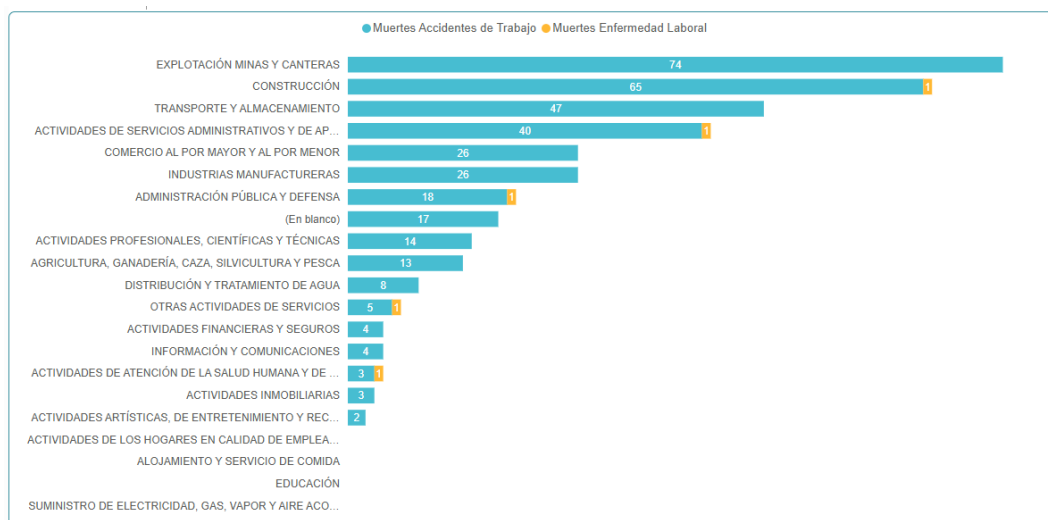


Nota. Número de casos de enfermedades discriminada por sector productivo en el último año.

En relación a las muertes, esta cifra incluye las relacionadas con muertes derivadas de accidentes laborales y muertes por enfermedad laboral, siendo las primeras la de mayor numero de ocurrencia. Los sectores productivos con mayor reporte de accidentes fueron explotación de minas y canteras con 74

casos, construcción con 65 casos, trasporte y almacenamiento con 47 casos, actividades de servicios administrativos y de apoyo con 40 casos y comercio al por mayor y al por menor con 26 casos, como se observa en la figura N°5.

Figura 5
Muertes laborales



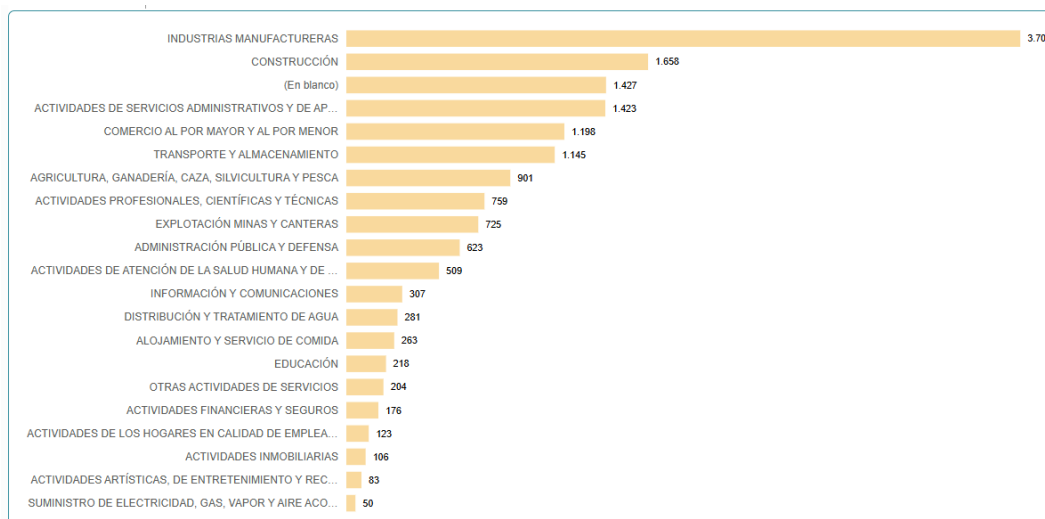
Nota. Número de muertes laborales discriminadas entre las derivadas por accidentes laborales y enfermedad laboral.

Estas cifras revelan que, aunque estos sectores productivos no tienen un alto número de accidentalidad, como en el caso de explotación de minas y canteras, que tiene 18.148 casos, muy por debajo de los sectores productivos con mayor accidentalidad, pero con una letalidad mayor en los accidentes.

Ahora bien, derivado de los accidentes se genera pérdida de capacidad laboral, que terminan en pensiones de invalidez cuando su pérdida de capacidad es superior al 50%, lo cual para el 2024 los sectores productivos con mayor afectación fueron, el sector de

construcción con 80 casos de pensiones por invalidez (72 por accidente de trabajo AT y 8 por enfermedad laboral EL), 55 en industrias manufactureras (46 por AT y 9 por EL), en transporte y almacenamiento 40 casos (37 por AT y 3 por EL). En cuanto a incapacidades parciales permanentes, el sector económico más afectado por secuelas de accidentes laborales ha sido lo correspondiente a industria manufacturera con 3.703 casos, construcción con 1.658 casos, 1.427 casos sin área declarada, y 1.423 casos en el sector de actividades de servicio administrativo y de apoyo tal como se observa en la figura N°6.

Figura 6
Pensión de invalidez



Nota. Número de casos de invalidez por sector productivo.

Como se puede observar, la accidentalidad laboral en Colombia ha mostrado una tendencia estable, aunque algunos sectores como la construcción y la industria manufacturera presentan tasas más elevadas de accidentalidad laboral, afectando la productividad debido a ausencias prolongadas y reemplazos temporales. La mayoría de estos accidentes se presentan en empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales, que en concordancia con lo expuesto en la figura 1, corresponde solo a un 52% de la población ocupada, lo que indica que los datos presentados tienen un alto subregistro y este impacto no está medido en el presente análisis de datos.

Cálculo de Costos de un Accidente

El costo de un accidente laboral incluye costos directos (gastos médicos, indemnizaciones y ausencias laborales) e indirectos (reemplazos, disminución de productividad y daños a la reputación). Según (S. Romero, 2021) los costos de un accidente de trabajo se dividen en costo humano (que implícitamente tiene un costo económico para la persona misma y para la empresa) y costo económico, cada uno reflejado en tres categorías, estas son denominadas, para el accidentado, para la empresa y para la sociedad.

En cuanto al factor humano, hace referencia al dolor físico, la pérdida de capacidad

funcional a la que debe enfrentarse el accidentado durante y después de su recuperación, al sufrimiento familiar y a la limitación de disfrute de actividades familiares y sociales, a nivel de la empresa, un accidente representa la pérdida de capacidad laboral, ya que quien se accidenta, debe ser reemplazado y no siempre será con alguien de su misma capacidad de desempeño y su rendimiento tenderá a ser menor por su limitada experticia en la actividad laboral. Esto repercutirá de manera negativa en el equipo de trabajo, por la necesidad de seguir desarrollando actividades asignadas, pero a su vez, servir de mentores al empleado temporal que reemplaza al accidentado, y también en el trabajador nuevo, riesgos de somatización de estrés por responder y cumplir con una responsabilidad a la que debe adaptarse en el menor tiempo posible. En cuanto a los costos sociales, es un impacto directo al índice de esperanza de vida de la población, cuando se presentan muertes, pérdida de capacidad productiva por invalidez, que se refleja en pérdida de calidad de vida del accidentado y su familia.

Para los costos económicos, hace referencia a la disminución de ingresos, principalmente en los accidentes ocurridos fuera del entorno laboral, ya que se liquidan al 66.67% del salario devengado, en caso de accidente ocurrido con causa u ocasión del trabajo, el pago corresponde al 100% de su salario. Otro aspecto contemplado en los costos económicos del accidente son todos los gastos que se

incurrir en pago de indemnizaciones, horas laborales perdidas, disminución en la productividad, entre otros factores asociados a la atención del accidente.

También se puede dar una mirada a los costos directos e indirectos, los costos directos ya se abordaron en el párrafo anterior, pero los costos indirectos pueden duplicar o triplicar los costos directos, afectando significativamente la capacidad productiva de las organizaciones, ya que allí se incluyen los costos relacionados con los procesos de reclutamiento, selección de personal, entrenamiento y capacitación, afiliación a seguridad social, entre otros, que pueden no estar contemplados dentro del presupuesto de la organización.

A nivel de impacto económico, se realizó una proyección de costos para ilustrar estas repercusiones en términos monetarios y administrativos, basado en el número de siniestros reportados por fasecolda durante 2024.

Cálculo de costos de un trabajador

En Colombia un trabajador para el año 2024, el salario mínimo estaba establecido en \$1.300.000 y el auxilio de transporte era de \$162.000, se tomará como calculo este salario para el número de casos presentado para arrojar un valor estimado, sabiendo que los siniestros están distribuidos en los diferentes niveles de riesgo y en asignaciones salariales diferentes.

Tabla 1
Cálculo de costos de un trabajador

Fecha de inicio	1/01/2024	
Fecha final	26/12/2024	
Total, días trabajados	360	
Salario del trabajador	1.300.000,00	
Subsidio de transporte	162.000,00	
Total, devengado	1.462.000,00	
	Aportes del empleador	Aportes del empleado
Salud	110.500,00	52.000,00
Pensión	156.000,00	52.000,00
Arl	31.668,00	
Caja de compensación	52.000,00	
Sena	26.000,00	
ICBF	39.000,00	
Total devengado por el trabajador	1.358.000,00	
Total aportado por empleador	1.773.168,00	

La liquidación se realiza haciendo los respectivos descuentos de seguridad social al trabajador, correspondiente al 4% por concepto de salud y 4% por concepto de pensión, y por parte del empleador se paga el salario del trabajador, más aportes a prestaciones sociales y parafiscales, que para el caso, solo se tomará el 8.5% de salud, 12% de

Fondo de pensiones, 2.436% de ARL en riesgo III, caja de compensación familiar el 4%, Sena 2% e ICBF 3%, no se toma en el presente calculó las primas, cesantías, intereses a cesantías y vacaciones por considerarse un emolumento semestral o anual y en el presente el cálculo es por un mes, como se observa en la tabla 2.

Tabla 2
Cálculo de costos de accidentalidad laboral.

	Costos de salario por mes	Número de casos	Total, costos
Accidentes laborales	\$1.773.168	522.982	\$927.334.946.976
Enfermedades laborales	\$1.773.168	10.612	\$14.112.644.112
Muerte (auxilio funerario)	\$886.584	376	\$333.355.584
Indemnización por muerte (36 meses)	\$63,834,048	376	\$24,001,602,048
Total costos 2024			\$965.782.548.720

De acuerdo con el cálculo presentado, basado en el número de siniestros laborales reportados en Fasecolda, la accidentalidad tiene un costo aproximado de un billón de pesos, calculando que un siniestro solo tenga un mes de incapacidad y no se prolongue en el tiempo, lo que haría incrementar los costos antes calculados. Se reitera que este cálculo es directo, por tanto no tiene en cuenta el costo de reemplazo de la mano de obra, los costos administrativos, o la baja productividad asociada al cambio de trabajador.

Consecuencias de los Accidentes en la Productividad

Hablar de productividad en las organizaciones es en definición de Baraei y Mirzaei (2018) citado por (Méndez et al., 2022) la productividad es un factor importante en todas las organizaciones a nivel mundial, consideran que una organización productiva es la que cumple sus objetivos en menor tiempo del proyectado y con menores costos, conduciendo así a un mayor crecimiento económico que permite desarrollar su ventaja competitiva en el mercado.

En este sentido, los accidentes laborales impactan la productividad organizacional en términos de tiempo perdido, disminución de la moral del equipo y aumento en el ausentismo. Además, generan costos administrativos

relacionados con la gestión de incapacidades y la contratación de personal temporal. Se analizarán ejemplos prácticos para evidenciar cómo la pérdida de capacidad productiva afecta los resultados financieros de las organizaciones.

Factores como la salud mental, tiene una incidencia en la productividad, marcan un aspecto importante a ser evaluado e intervenido para mitigar los factores de riesgo de accidentalidad y mejorar la productividad laboral, autores como (Peralta & Gullo, 2023) hacen énfasis en que la existencia de trastornos mentales inciden en la aparición de ausentismo laboral, baja productividad y riesgo de accidentes laborales, así como la generación de conflictos laborales que afectan directamente el clima laboral de las organizaciones. Por esta razón es importante la implementación adecuada de procesos relacionados con gestión humana y bienestar del trabajador, como una estrategia para mitigar factores de riesgo y aumentar la motivación en los trabajadores, disminuyendo la probabilidad de accidentes, sin embargo es un factor que en las Pymes no es muy implementado, como se evidenció en el estudio de salud mental en las organizaciones del Caquetá (Romero & González, 2023) las pequeñas y medianas organizaciones no realizan los procesos de gestión humana, desde el proceso de reclutamiento y selección hasta

la implementación adecuada de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la evaluación de bienestar de los trabajadores, por tanto es un detonante de factores de riesgo, al que no se le hace adecuado seguimiento.

Importancia de identificación de los Factores de Riesgo para disminuir la accidentalidad laboral.

Los factores de riesgo laboral, clasificados en la GTC 45 de 2010 (Icontec, 2010), incluyen riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos y químicos. Cada uno de los factores de riesgos presentes en el entorno laboral deben ser identificados e intervenidos mediante la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido en el decreto único reglamentario 1072 de 2015 (Ministerio de Trabajo, 2015), con el propósito de mitigar los riesgos, evitar accidentes y conservar la salud de los trabajadores.

Identificar y gestionar los riesgos adecuadamente es clave para prevenir accidentes y mantener la productividad en las organizaciones, partiendo de la premisa que los riesgos no se pueden eliminar, ya que son inherentes a la actividad laboral, por tanto, deben abordarse desde un enfoque preventivo en la gestión integral de riesgos, que de acuerdo con Fuentes y Zúñiga, (2010) citado por (Arellano, 2023) esta gestión juega un rol fundamental en la generación de valor de la empresa, ya que no solo previene accidentes, sino que gestiona y anticipa los diferentes tipos de riesgos que puedan afectar la cadena productiva.

Para una adecuada gestión de riesgos, es clave el compromiso del factor humano, los trabajadores deben ser conscientes del riesgo existente, conocer las formas de controles y comprometerse a gestionarlos de acuerdo a los protocolos existentes en la organización, sin embargo, pese a esto, como se observó en la figura N°2, el índice de accidentalidad es alto, y esto se debe a que el trabajador, conoce el riesgo, pero no es consciente del riesgo, (Villalobos & Zúñiga, 2011) por tanto, pese a la gestión e implementación de medidas de control, se sigue presentando accidentes laborales.

Propuesta para Identificar y Prevenir Factores de Riesgo

Basado en lo anterior, ante la existencia sostenida de accidentes laborales, aun en el marco del cumplimiento en la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se requiere establecer una estrategia administrativa en la gestión del capital humano que identifique factores de riesgo en los trabajadores de manera preventiva y no reactiva. Esta estrategia permitiría identificar y gestionar factores de riesgo desde el proceso de reclutamiento y selección de personal. Esto incluye la implementación de evaluación psicométrica mediante la evaluación de autopercepción de comportamiento de riesgo EACR (Romero-Reyes, 2025) que permite identificar comportamientos de riesgo en los trabajadores. La integración de esta estrategia en el SG-SST puede mejorar la capacidad productiva al reducir la probabilidad de accidentes laborales.

Evaluación de Autopercepción de Comportamiento de riesgo EACR

La evaluación psicométrica denominada Evaluación de Autopercepción de Comportamientos de Riesgo EACR, ha diseñada para medir la autopercepción de comportamientos de riesgo en el trabajo. La evaluación identifica factores de riesgo relacionados con la impulsividad, agresividad, atención, cumplimiento normativo y tendencia al consumo, permitiendo establecer perfiles de riesgo para la toma de decisiones en el entorno laboral.

La escala está fundamentada en el modelo tricondicional de comportamiento seguro (Meliá, 2007) que establece tres niveles para la prevención de accidentes laborales, orientado desde la metodología de seguridad basada en comportamiento, poder hacerlo, saber hacerlo y querer hacerlo.

El poder hacerlo, hace referencia a la disponibilidad de medios, recursos e infraestructura en la organización, es decir, contar con un entorno laboral seguro, contando con la disponibilidad de elementos de seguridad, medidas de higiene y

procedimientos de trabajo que permitan al trabajador realizar su trabajo en condiciones seguras, este nivel se cumple en las organizaciones en mayor medida, ya que es en lo que más invierten las organizaciones.

El saber hacerlo está orientado al tiempo, esfuerzo e inversión de las organizaciones en procesos de capacitación, de manera que el trabajador tenga conocimiento de las condiciones de trabajo, medidas de prevención, procedimientos de trabajo seguro, induciendo al trabajador sobre la importancia de anticipar los factores de riesgo y actuar de manera segura, generando conciencia sobre el valor de la vida y la importancia del cuidado de la salud.

El querer hacerlo, se orienta al factor individual, y de cierta manera esta fuera del alcance de la organización, siendo algo intrínseco de la persona, las organizaciones no tienen el control de lo que piensa el trabajador, en este nivel se deben hacer abordajes para identificar el factor motivacional, los intereses y la voluntad de asumir comportamientos seguros en el entorno laboral, sin embargo, como ya se mencionó en párrafos anteriores en el estudio de (Romero & González, 2023) las organizaciones dedican poco esfuerzo a conocer la percepción de los trabajadores y esto hace que el modelo tricondicional no se cumpla adecuadamente.

Basado en este precepto, habiendo identificado previamente esa debilidad en las organizaciones y reconociendo que son pocos los instrumentos validados en Colombia para identificar comportamientos de riesgo, es que se propone la evaluación EACR, como instrumento para identificar comportamientos de riesgo, que puedan afectar el normal funcionamiento del trabajador en su puesto, y permita tomar medidas preventivas o correctivas desde el proceso de incorporación del individuo a la organización, a partir de 5 dimensiones claves para identificar comportamientos de riesgo, estas dimensiones son; impulsividad, agresividad, atención, cumplimiento normativo y tendencia al consumo.

La impulsividad definida como la conducta que lleva a las personas a actuar de forma rápida y espontánea frente a una demanda del ambiente (Sannino et al., s. f.), esto tiene como consecuencia el no considerar los efectos de esta respuesta y como puede afectar su seguridad e integridad en el trabajo, este comportamiento se caracteriza por toma de decisiones rápidas, dadas por reactividad emocional, baja tolerancia a la frustración o búsqueda de sensaciones, desembocando en conductas peligrosas. En un estudio realizado por (Beus et al., 2014) identificó que la búsqueda de sensaciones, el altruismo, la ira y la impulsividad se asociaron significativamente con el comportamiento relacionado con la seguridad, por tanto, tener en cuenta esta dimensión en la identificación de un perfil de riesgo de accidentalidad tiene una potencialidad predictiva positiva.

Por su parte la agresividad, definida por Geller (2001) como esa tendencia a responder de manera hostil, combativa o violenta en el lugar de trabajo, esta conducta puede disminuir la capacidad de seguir procedimientos de trabajo seguros, aumentando el comportamiento inseguro y por ende la presencia de accidentes laborales. De igual manera Dollar y Miller (1944) citado por (Chapi, 2012) en revisión de las teorías de la personalidad establece como antesala de la agresividad, la frustración entendiéndola como una interferencia en el proceso del comportamiento que generan un aumento en la tendencia del organismo a actuar agresivamente. Los comportamientos agresivos pueden comprometer la seguridad del empleado, como de sus compañeros, bajo la influencia e interacción con otros empleados en respuesta a situaciones estresantes o en la falta de autocontrol. Asimismo, las conductas agresivas suelen entenderse desde comportamiento verbal agresivo, físico agresivo, pasivo-agresivo, reacciones excesivas u hostiles al feedback, de esta manera pueden llevar a una falta de cooperación y comunicación entre empleados, terminando en situaciones de riesgo de accidentes laborales.

La atención, entendida como la capacidad del trabajador de mantenerse atento y concentrado durante la ejecución de una tarea, consiente de su entorno y del riesgo que implica la actividad que está realizando. Para (Geller, 2016) esta dimensión de la personalidad es de vital importancia para la seguridad laboral, ya que se basa en la capacidad de mantener el foco de atención en la actividad de manera sostenida y advirtiendo que de no mantener esta condición se genera el riesgo de accidente. De esta manera el componente atencional es de vital importancia en la evolución del trabajador y definiendo su capacidad atencional, se puede predecir el factor de riesgo de accidente.

En cuanto al Cumplimiento normativo, es de entender que la seguridad laboral está marcada por procedimientos y normas que se actualizan constantemente, y que es deber de los trabajadores adherirse obligatoriamente a estos reglamentos definidos en la organización mediante políticas, procedimientos de trabajo, uso de elementos de protección personal, entre otros requerimientos de obligatorio cumplimiento, orientados a conservar la salud e integridad del trabajador en el puesto de trabajo. Por tanto, es importante identificar mediante la escala, la autopercepción del trabajador al cumplimiento de normas, de manera que se pueda identificar tendencias de incumplimiento y puedan ser intervenidas con antelación para prevenir accidentes laborales.

Por último, la dimensión de tendencia al consumo, se incluye, debido a que la ingesta de alcohol u otras sustancias, puede generar comportamientos inseguros, ausentismo, baja capacidad atencional, como lo expresa (Rodríguez, 2020) el consumo de sustancias afecta no solo la esfera familiar e individual, sino también el entorno laboral, generando costos significativos por ausentismo, riesgo de accidentes y bajo rendimiento laboral. Por tanto, evaluar la predisposición al consumo de cualquier sustancia, es relevante para tratar de predecir el nivel de compromiso del trabajador con la seguridad en el entorno de trabajo.

Con estas 5 dimensiones, la Escala de Autopercepción de comportamiento de riesgo EACR, se propone para ser implementada en las diferentes etapas de gestión humana, desde el proceso de selección, permitiendo definir si el perfil del trabajador es aceptado o no en el cargo, como también en proceso de evaluación de factores psicosociales de riesgo, para determinar planes de acción y capacitación para trabajadores ya vinculados a la organización. Esta escala es un autoinforme de aplicación virtual, con escala de respuestas tipo Likert de frecuencia, cada dimensión está compuesta por 20 preguntas, pero el trabajador responde solo 10 de forma aleatoria, lo que hace que cada evaluación sea única para todos los trabajadores y así evitar sesgos en la evaluación o manipulación en las respuestas por parte de los trabajadores. La forma de garantizar que todos los ítems evalúen de maneja adecuada el componente es mediante la validez de contenido por medio de evaluación de expertos, donde participaron 11 jueces expertos, 6 colombianos, 2 argentinos, 2 mexicanos y 1 español y arrojó un Coeficiente de Aiken de 0.96, lo que lleva a determinar que todos los ítems son válidos para evaluar el componente que se pretende evaluar.

RESULTADOS

Validación de la Evaluación de Autopercepción.

En la evaluación de validez de contenido, se obtuvo un coeficiente de Aiken total (promedio de todos los ítems) de 0.96, al desagregarlo por dimensión, la dimensión de impulsividad tuvo un coeficiente de 0.97, la dimensión de agresividad 0.95, la dimensión de atención 0.97, la dimensión de cumplimiento normativo 0.97 y la dimensión de tendencia al consumo 0.96, lo cual indica que la construcción de los ítems esta ajustada a lo que se pretende evaluar, garantizando así la neutralidad de la prueba en la aplicación mediante aleatoriedad de ítem por dimensión (de 20 preguntas por dimensión, se aplican 10 a cada trabajador), los resultados de evaluación de jueces expertos se observan en la tabla N°3

Tabla 3
Resultados coeficiente de Aiken

Impulsividad		Agresividad		Atención		Cumplimiento normativo		Tendencia al consumo	
C1.P1	0,96	C2.P1	0,95	C3.P1	0,91	C4.P1	0,96	C5.P1	0,89
C1.P2	0,99	C2.P2	0,91	C3.P2	0,90	C4.P2	0,98	C5.P2	0,93
C1.P3	0,99	C2.P3	0,97	C3.P3	0,97	C4.P3	0,97	C5.P3	0,96
C1.P4	0,97	C2.P4	0,89	C3.P4	0,99	C4.P4	0,99	C5.P4	0,94
C1.P5	1,00	C2.P5	0,91	C3.P5	0,99	C4.P5	0,99	C5.P5	0,98
C1.P6	0,98	C2.P6	0,99	C3.P6	0,98	C4.P6	0,99	C5.P6	0,98
C1.P7	0,99	C2.P7	0,94	C3.P7	0,97	C4.P7	0,97	C5.P7	0,98
C1.P8	0,97	C2.P8	0,95	C3.P8	0,96	C4.P8	0,98	C5.P8	0,90
C1.P9	0,98	C2.P9	0,99	C3.P9	1,00	C4.P9	0,99	C5.P9	0,95
C1.P10	0,95	C2.P10	0,95	C3.P10	0,98	C4.P10	0,97	C5.P10	0,98
C1.P11	0,88	C2.P11	0,96	C3.P11	1,00	C4.P11	0,93	C5.P11	0,97
C1.P12	0,98	C2.P12	0,97	C3.P12	1,00	C4.P12	0,96	C5.P12	0,97
C1.P13	1,00	C2.P13	0,96	C3.P13	0,98	C4.P13	0,94	C5.P13	0,96
C1.P14	0,98	C2.P14	0,98	C3.P14	0,96	C4.P14	0,98	C5.P14	0,97
C1.P15	0,98	C2.P15	0,97	C3.P15	0,98	C4.P15	0,99	C5.P15	0,97
C1.P16	0,97	C2.P16	0,97	C3.P16	0,97	C4.P16	0,98	C5.P16	0,97
C1.P17	0,98	C2.P17	0,98	C3.P17	0,97	C4.P17	0,95	C5.P17	0,98
C1.P18	0,98	C2.P18	0,93	C3.P18	0,98	C4.P18	0,90	C5.P18	0,98
C1.P19	0,95	C2.P19	0,91	C3.P19	0,97	C4.P19	0,95	C5.P19	0,93
C1.P20	0,92	C2.P20	0,97	C3.P20	0,98	C4.P20	1,00	C5.P20	0,98

Para la evaluación de coeficiente de confiabilidad se realizó aplicación del instrumento a n de 548 trabajadores del sector público (283 hombres y 265 mujeres), teniendo en cuenta que se tiene aleatoriedad en los ítems respondidos por trabajador, dejando valores perdidos de manera intencional en cada

dimensión, previo al procesamiento estadístico, se debe normalizar los datos mediante imputación de datos por conglomerados, donde se toma el promedio de todos los ítems, y se resta la varianza de todos los ítems, obteniendo los resultados observados en la tabla N°4

Tabla 4
Datos a imputar por componente

Componente	Promedio todos los ítems	Varianza todos los ítems	Valor por imputar
Impulsividad	1.4	0.5	0.9
Agresividad	1.3	0.5	0.8
Atención	3.6	0.5	3.1
Cumplimiento normativo	3.6	0.4	3.2
Tendencia al consumo	1.2	0.4	0.9

Una vez normalizado los datos, se procede al procesamiento estadístico de datos para obtener el coeficiente de confiabilidad de

Cronbach, mediante el software estadístico SPSS v.26, obteniendo los siguientes resultados, como se observan en la tabla N°5.

Tabla 5
Coficiente de confiabilidad de EACR

Componente	Coficiente de confiabilidad
Todo el instrumento	0.78
Impulsividad	0.83
Agresividad	0.84
Atención	0.42
Cumplimiento normativo	0.67
Tendencia al consumo	0.60

Al obtener resultados de coeficiente de confiabilidad, se identifica que todo el instrumento tiene un coeficiente aceptable, en cuanto a los resultados por dimensión, se obtiene un resultado significativo en las dimensiones de impulsividad 0.83 y agresividad 0.84, mientras que la dimensión de atención obtuvo un resultado bajo 0.42 y las dimensiones de cumplimiento normativo 0.67 y tendencia al consumo 0.60, lo que indica que se encuentran dentro del nivel mínimo aceptable.

Identificación de Perfiles de Riesgo.

El diseño de la evaluación esta alineada con lo sugerido por la resolución 2646 de 2002 (Ministerio de protección social, 2008) en su artículo 8 respecto a la evaluación de personalidad de los trabajadores, por tanto, se propone como instrumento complementario a la evaluación de riesgo psicosocial, para identificar aspectos de riesgo en los trabajadores y establecer planes de intervención efectivos basados en datos derivados de los resultados.

La evaluación es de tipo autoinforme, por tanto, parte de la declaración de condiciones que realiza el mismo trabajador y a partir de allí se determina la escala de puntuación para determinar la categoría o tipología de trabajador, estableciéndose cuatro tipos; trabajador seguro, trabajador precavido, trabajador inconsistente y trabajador de riesgo. La escala de evaluación es de 1 a 20 puntos.

El trabajador seguro ha sido definido como aquel trabajador que ha obtenido puntajes superiores a 18 en las dimensiones de atención y cumplimiento normativo, y puntajes menores

a 9 en las dimensiones de impulsividad, agresividad y tendencia al consumo.

El trabajador precavido ha sido definido como el trabajador que ha obtenido mas de 18 puntos en atención y cumplimiento normativo y puntajes entre 9 y 12 puntos en las dimensiones de impulsividad, agresividad y tendencia al consumo.

El trabajador inconsistente es aquel trabajador que ha obtenido entre 14 y 17 puntos en atención y cumplimiento normativo y entre 12 y 17 puntos en impulsividad, agresividad y tendencia al consumo.

Por último, el trabajador de riesgo es aquel que obtuvo menos de 14 puntos en atención y cumplimiento normativo y más de 17 puntos en impulsividad, agresividad y tendencia al consumo.

El perfil ideal que se busca en esta evaluación es un alto nivel de atención y cumplimiento normativo, como necesidad de tener trabajadores que puedan mantener una atención sostenida, y que tengan alta adherencia a los procesos normativos, y además tengan baja tendencia a la impulsividad, a la agresividad y baja tendencia al consumo, resultados altos en estas tres dimensiones, debe ser un indicador de riesgo, para definir contratación en candidatos a un cargo, como para establecer planes de intervención individual y grupal en trabajadores activos.

Estos perfiles de riesgo deben ser considerados en la etapa inicial de selección y de onboarding de los trabajadores, en conjunto con la identificación de competencias técnicas y comportamentales claves para el cargo, de allí el empresario o profesional de selección

evaluará la importancia que debe darle a un perfil de riesgo, en concordancia con los resultados obtenidos en las competencias comportamentales para predecir un factor de riesgo de accidentes en el trabajador vinculado.

Reducción de Accidentes y Optimización de Productividad.

La definición conceptual de las 5 dimensiones que componen la EACR, orientan a la identificación de factores de riesgo de manera conjunta (perfil arrojado por el instrumento completo) o de manera individual, y a partir de allí estructurar acciones orientadas a mitigar los factores de riesgo identificados por dimensión.

En la dimensión de impulsividad, las acciones deben ir orientadas a fomentar o fortalecer en el trabajador las estrategias de atención plena, mediante mindfulness, relajación progresiva, simulación de toma de decisiones en entornos críticos, control de impulsos, motivación del autocuidado, exclusión del trabajador de tareas críticas hasta que haya un acompañamiento o intervención, que permitan que el trabajador pueda identificar la importancia de la toma de decisiones segura, evitando respuestas automáticas e impulsivas que generen riesgo.

En la dimensión de agresividad, se debe abordar control de emociones, inteligencia emocional, resolución de conflictos, gestión del enojo, inclusión del trabajador en programa de vigilancia epidemiológica, entrenamiento en comunicación asertiva, que ayuden al trabajador a controlar la agresividad y las consecuencias derivadas de esta para la seguridad personal y del equipo de trabajo.

En la dimensión de atención, se debe intervenir mediante mindfulness y enfoque atencional, gestión administrativa para evitar la fatiga laboral, estrés o burnout, técnicas de concentración, entrenamiento en planificación de tareas, distribución efectiva de tareas que disminuyan el desgaste atencional, capacitación en gestión de distractores, de manera que el trabajador pueda mejorar su capacidad atencional y disminuir riesgo de accidentes.

En la dimensión de cumplimiento normativo las acciones que se deben implementar están relacionadas a auditorías para verificación de cumplimiento, capacitación en normas y procedimientos, inducción y reinducción, monitoreo al trabajador con baja adherencia a normas, formación sobre estándares de seguridad de acuerdo al función asignada, talleres y capacitaciones, implementación de cultura de seguridad laboral, de manera que se resalte la importancia del cumplimiento de estándares de trabajo seguro por parte de los trabajadores en el puesto de trabajo.

En la dimensión de tendencia al consumo, se debe implementar plan de intervención en consumo de sustancias psicoactivas, sensibilizar sobre efectos de consumo en la seguridad laboral, acompañamiento psicológico, capacitación sobre hábitos saludables, implementación de política de prevención de consumo de sustancias dentro de la organización, test de alcoholimetría preoperacional para trabajos de alto riesgo, de manera que permita anticipar los riesgos y lograr la disminución de accidentes en las organizaciones.

Adicional a esto, las organizaciones de acuerdo con su naturaleza, capacidades administrativas y económicas pueden implementar acciones alternas o complementarias a las aquí sugeridas, de manera que puedan contribuir a la disminución de riesgos, estas acciones no solo responden al componente psicológico, sino organizacional, y administrativo para control de riesgos efectivo.

CONCLUSIONES

La relación entre los factores de riesgo de accidentalidad laboral y la pérdida de capacidad productiva es evidente en las organizaciones colombianas. La implementación de un SG-SST no responde de manera eficiente a la disminución de accidentes, por lo que debe implementarse junto con estrategias preventivas desde el proceso de selección, de manera que aporte información para la toma de decisiones gerenciales en torno a la gestión del capital

humano y se pueda reducir significativamente los accidentes laborales. La evaluación de autopercepción de comportamientos de riesgo se perfila como una herramienta innovadora para la gestión de riesgos laborales, optimizando la productividad organizacional.

La evaluación EACR identifica los factores de riesgo derivados del factor humano, permitiendo anticipar conductas de riesgo y prevenir accidentes.

Los resultados de la evaluación EACR permite toma de decisiones para establecer planes de intervención tanto individual como grupal, y tener en cuenta los resultados por dimensión o el total del instrumento.

La evaluación puede tomarse como complemento para el diagnóstico de riesgo psicosocial, de manera que identifica rasgos de personalidad y permite establecer planes de intervención de acuerdo a los factores identificados.

Finalmente, la escala se presenta como un apoyo a la toma de decisiones administrativa en todo el proceso de gestión humana, basado en los resultados de perfiles de riesgo, por tanto se considera un insumo valioso en la selección de personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Seguridad Vial. (2025). *Cifras año en curso* / ANSV. <https://ansv.gov.co/es/observatorio/estad%C3%ADsticas/cifras-ano-en-curso>
- Aguilera, C. M. R., & Forero, Y. M. C. (2024). Accidentalidad vial: Análisis de los factores que influyen en siniestros viales en los técnicos de soporte motorizados de Datacenter Colombia SAS. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10517
- Arellano, J. J. (2023). Gestión integral de riesgos: Acercamiento al sector de la construcción y cementeras peruanas. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(52). <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i52.27085>
- Beus, J., Dhanani, L., & McCord, M. (2014). A meta-analysis of personality and workplace safety: Addressing unanswered questions. *Journal of Applied Psychology*, 100, 481–498. <https://doi.org/10.1037/a0037916>
- Chapi, J. L. (2012). *Una revisión psicológica a las teorías de la agresividad*.
- Conexión ESAN. (2022, octubre 26). Ciclo de Deming: ¿Cuál es su aplicación en la prevención de riesgos laborales? <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/ciclo-de-deming-cual-es-su-aplicacion-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales>
- Congreso de la República. (2012, junio 11). *Ley 1562 de 2012*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Datosmacro.com. (2023). *Pirámide de población 2023*. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/estructura-poblacion/colombia>
- Fasecolda. (2025). *Datos de riesgos laborales*. <https://www.fasecolda.com/ramos/riesgos-laborales/rldatos-dashboard/>
- Geller, E. S. (2016). *The psychology of safety handbook* (2.a ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781420032567>
- Icontec. (2010, diciembre 15). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. <https://n9.cl/3xnu8>
- Meliá, J. L. (2007). *Seguridad basada en el comportamiento*. https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC
- Méndez, G. G. R., Medina, D. E. M., & López, R. N. O. (2022). Productividad: Aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), mayo–agosto. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf>
- Ministerio de Salud. (2025). *Indicadores de riesgos laborales*. <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/paginas/indicadores.aspx>
- Ministerio de Trabajo. (2015, mayo 26). *Decreto 1072 de 2015*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

- Ministerio de Trabajo. (2019, febrero 13). *Resolución 0312 de 2019*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Peralta, Y. I., & Gullo, S. G. (2023). Incidencia de la salud mental en la productividad laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 11(1). <https://doi.org/10.34070/rif.v11.i1.392>
- Rodríguez, Á. S. M. (2020). Aproximación al abuso de sustancias en el lugar de trabajo en los Estados Unidos y en España: Comparación de ambos sistemas. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 43. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21457>
- Romero, H. D. (2025). Escala de autopercepción de seguridad basada en comportamiento: Un instrumento para evaluar perfil de riesgo de accidentalidad laboral [Capítulo de libro]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.c.03.06>
- Romero, H. D., & Gonzalez, E. A. (2023). Salud mental en las organizaciones: Análisis correlacional de implementación de estrategias de cuidado de la salud mental en empresas del departamento del Caquetá, Colombia. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo - GISST*, 9(1). <https://doi.org/10.34893/gisst.v9i1.511>
- Romero, S. (2021, septiembre 17). ¿Cómo calcular el coste de los accidentes de trabajo? *Portal de la Coordinación Empresarial*. <https://www.coordinacionempresarial.com/los-costes-de-no-hacer-prevencion/>
- Romero-Reyes, H. D. (2025). Escala de autopercepción de comportamiento de riesgo, un camino a la prevención de accidentes laborales: Self-perception scale of risk behavior, a path to preventing occupational accidents. *Multidisciplinary Latin American Journal (MLAJ)*, 3(2). <https://doi.org/10.62131/MLAJ-V3-N2-008>
- Sánchez, S. M. C., Arenas, V. A. Z., & Valle, Y. M. D. (2020). Impacto económico por ausentismo y accidentes laborales en procesos productivos. <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/add97295-3c5d-4b06-8745-75c9b1dea943/content>
- Sannino, D., Gallardo, M., Ackerknecht, C., & Lopez-Mena, L. (s. f.). Evaluación conductual de la impulsividad aplicada al control de la accidentalidad. https://www.persist.cl/links/descargas/Ponencia_ORP_2011_ID_2038.pdf
- Villalobos, M. E., & Zúñiga, W. M. (2011). Perspectiva clínica de la consciencia del riesgo en la accidentalidad laboral: Un estudio cualitativo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16).

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener conflictos de intereses.



DERECHOS DE AUTOR

Romero Reyes, H. D. (2025)



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo la licencia Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0, que permite su uso sin restricciones, su distribución y reproducción por cualquier medio, siempre que no se haga con fines comerciales y el trabajo original sea fielmente citado.



El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en esta publicación es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la revista.