



Estrategias para fomentar la participación efectiva de los trabajadores en el
SG-SST de la empresa Ladoinsa S.A.S.

Autores:

Sandra P, Barreto, Luisa F. Heredia, María S. Melchor y Myriam Y. Ochoa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

Bogotá D.C

2020

Estrategias para fomentar la participación efectiva de los trabajadores en el
del SG-SST de la Empresa Ladoinsa S.A.S.

Autores:

Sandra P, Barreto, Luisa F. Heredia, María S. Melchor y Myriam Y. Ochoa

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Gerencia en Riesgos Laborales, Salud y Seguridad en el Trabajo

Asesor

Mc. José A. Figueroa

Mc. Informática Educativa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

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

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

Bogotá D.C

2020

Dedicatoria

Este proyecto va dedicado a las mujeres luchadoras que día a día quieren seguir creciendo sin importar los esfuerzos y los obstáculos... va dedicado a todas aquellas personas que hacen que estas mujeres puedan cumplir sus sueños sin ser cuestionadas y que al contrario le dan las fuerzas para ser ejemplos de vida. Va dedicada a todas las madres que han creído en estas mujeres y que les dieron los valores más importantes el amor, la comprensión y la perseverancia. Va dedicado a todos los maestros que han ayudado al crecimiento intelectual y personal, que han alimentado la mente y en cierta forma el corazón de estas mujeres.

Agradecimientos

Gracias principalmente a Dios por ayudarnos en todos estos años de vida a darnos la fortaleza y las ganas de seguir adelante y prepararnos como grandes profesionales; grandes madres, esposas, hermanas...en su esencia a ser grandes mujeres y ejemplos de superación para muchos; a nuestros familiares que han sido testigos de esa dedicación, a nuestros maestros que nos han enriquecido con su conocimiento y sobre todo a nosotras mismas que somos un eje importante para nuestras familias y amigos, que si no tuviéramos las ganas y la motivación nada de lo anterior fuese posible.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	9
Introducción	10
1. Problema.....	12
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Pregunta de investigación	15
2 Objetivos.....	15
2.1 Objetivo general	15
2.2 Objetivos específicos.....	15
3 Justificación	15
4 Marco de referencia.....	18
4.1 Marco teórico	18
4.1.1 Protección de la salud y seguridad de los trabajadores	18
4.1.2 Participación	19
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	20
4.3 Marco legal	26
5. Metodología.....	29
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	29
5.2 Población y muestra	30
5.3 Instrumentos.....	31
5.4 Procedimientos.....	33
5.5 Análisis de información.....	34
5.6 Consideraciones éticas.....	35
6. Cronograma.....	36

7. Presupuesto.....	38
8. Resultados y discusión	38
8.1. Desarrollo del principio de participación y empoderamiento de los colaboradores, en la salud y seguridad del trabajo.....	39
8.2. Factores que influyen en la participación e involucramiento de los colaboradores logrando la sostenibilidad del SG-SST	42
8.2.1. Actitud y grado de participación de la gerencia	45
8.2.3. Mecanismos de Despliegue y socialización – cambio cultural de los funcionarios	46
8.2.3.1. Condiciones previas para definir la Estrategia de comunicación	46
8.2.3.2. Factores claves para el éxito de la estrategia de comunicación	47
8.2.3.3. Pasos para la definición de los mensajes	49
8.2.3.4. Refuerzo para el empoderamiento y participación	49
8.3. Evaluación del conocimiento y de los factores que inciden en la participación de los trabajadores de la empresa Ladoinsa SAS en el SG-SST	50
8.3.1. Resultados de la encuesta.....	50
8.3.1.1. Aspectos sociodemográficos	50
8.3.1.2. Preguntas relacionadas con el reconocimiento y estructura del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.	51
8.3.1.3. Actitud y práctica ante situaciones y eventos.....	54
8.3.1.4. Participación en comités y brigadas	55
8.3.1.5. Herramientas de Comunicación	56
8.3.1.6. Mecanismos de capacitación	57
8.3.1.7. Programa de incentivos y bienestar	58
8.3.2. Relación con principios de participación y empoderamiento	59

8.3.3. Relación con los factores influyentes en la participación e involucramiento de los colaboradores en el SG-SST.....	60
8.4. Estrategias que permitan incrementar la participación de los trabajadores en el SG-SST de la empresa Ladoinsa SAS, haciéndolo sostenible.....	66
8.4.1. Actitud y grado de participación de la gerencia	66
8.4.1.1. Ajuste de la cultura organizacional.....	66
8.4.1.2. Asignación de tiempo y recursos.....	67
8.4.1.3. Creación de un centro de gestión de conocimiento	67
8.4.2. Diseño del sistema: estratégico, táctico y operativo.....	68
8.4.2.1. Digitalización de documentos y registros	68
8.4.2.1. Metodología - planeación:.....	68
8.4.3. Despliegue y socialización: estilo, forma de la comunicación	69
8.4.4. Refuerzo para el empoderamiento y participación (Programa de bienestar) .	70
8.4.5. Implementación de estrategias	70
9. Conclusiones.....	73
10. Recomendaciones	75
11. Referencias bibliográficas	76

Lista de Anexos

Anexo 1. Variables de la encuesta	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2. Formato Encuesta.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3. Permiso tratamiento de datos de Ladoinsa S.A.S	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4. Fuentes Documentales.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5. Aspectos Sociodemográficos.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6. Herramientas de Comunicación.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 7. Despliegue y socialización: estilo, forma de la comunicación	¡Error! Marcador no definido.

Lista de Tablas

Tabla 1. Cronograma Ladoinsa S.A.S.....	36
Tabla 2. Presupuesto Ladoinsa S.A.S	38
Tabla 3. Fases del desarrollo del principio de participación y empoderamiento de los colaboradores, en la salud y seguridad del trabajo	40
Tabla 4. Los cuatro factores que influyen en la participación e involucramiento de los colaboradores logrando la sostenibilidad del SG-SST.....	43
Tabla 5. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura	51
Tabla 6. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura	51
Tabla 7. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura	52
Tabla 8. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura	52
Tabla 9. Resultado Pregunta Documentos del SST	53
Tabla 10. Resultado Pregunta Reconocimiento y estructura	53
Tabla 11. Resultado Pregunta Reconocimiento y estructura	54
Tabla 12. Situación.....	54
Tabla 13. Participación.....	55
Tabla 14. Medios de Comunicación.....	56
Tabla 15. Capacitación	57
Tabla 16. Bienestar.....	58
Tabla 17. Trabajo en equipo	59
Tabla 18. Fases en Relación con principios de participación y empoderamiento	59
Tabla 19. Relación con los factores influyentes en la participación e involucramiento de los colaboradores en el SG-SST	61
Tabla 20. Tabla de resultados	72
Tabla 21. Resultado grupos focales	72
Tabla 22. Avances alcanzados	72

Tabla de figuras

Figura 1. Resultados reportes incidentes, condiciones y actos inseguros.	71
---	----

Resumen ejecutivo

Ladoinsa S.A.S es una de las empresas prestadoras de servicios de aseo y cafetería más importante en el país, establecida hace más de 25 años en Bogotá, Colombia. Se encuentra ubicada en la Calle 12 a # 68 c 03.

La empresa actualmente cuenta con un SG-SST en el cual según estudios de la compañía el año 2019 fue crucial para determinar un desarrollo diferente del mismo, donde se demostró que el grado de cobertura en la participación en diferentes actividades del sistema fue de un 58.9%, indicando un porcentaje muy bajo para la estructura e intereses de la compañía.

Para verificar y evaluar los factores que influyen en esa participación tan baja, se estudiaron varios casos que ofrecieran unas fases a seguir en el desarrollo de nuevas estrategias que permitan lograr una participación efectiva dentro del SG-SST de Ladoinsa S.A.S.

Se generaron fuentes documentales relacionadas con la participación, estudios de caso, motivación y otros factores influyentes para los trabajadores luego se generó a raíz de estos estudios una encuesta que ayudará a crear más expectativas sobre la realidad de los elementos influyentes.

Inicialmente se generaron pruebas piloto a 44 trabajadores, luego de analizar los resultados arrojaba varias inconformidades o malos manejos que se estaban generando para hacer entender la importancia del SG-SST de la compañía Ladoinsa SAS; finalmente se realizó la encuesta a 335 colaboradores.

La actitud tanto de la empresa como de los colaboradores fue efectiva para lograr implantar el desarrollo de las fases del proyecto descritas a lo largo de la investigación.

El balance y los resultados arrojados en medio de todo el estudio fueron positivos ya que algunas de las estrategias propuestas se han analizado para iniciar un desarrollo de las mismas en Ladoinsa S.A.S y adicional la investigación fue valor agregado para otras empresas asociadas a esta, ya que mostraron interés de implantar la metodología realizada en esta investigación.

Introducción

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo principal el diseño de las estrategias sostenibles que permitan lograr la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Ladoinsa S.A.S., evidenciando actualmente que el involucramiento de los colaboradores en todas las actividades que componen el sistema de la empresa no tiene un nivel significativo, reconociendo por parte de la organización que se deben buscar acciones para favorecer la excelencia organizacional enmarcada en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En todas las actividades que se desarrollan en las empresas, las personas deben conocer todos riesgos, peligros, enfermedades y los factores a los que se encuentran expuestos, y este conocimiento implica un continuo compromiso con el autocuidado.

Es así que, para analizar la falta de participación de los colaboradores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario identificar, establecer y evaluar los factores que influyen en la misma, el grado de conocimiento sobre el sistema actual de la empresa por parte de los trabajadores, cómo se siente, cómo actúan en relación con una situación en concreto, la forma de comunicarse y su nivel de empoderamiento.

Se realizó un estudio cuantitativo con alcance descriptivo teniendo con referente una amplia investigación documental al respecto del tema objeto de estudio, se aplicó una encuesta la cual fue tabulada y analizada en cada una de las variables y factores identificados que son indispensables para lograr el involucramiento de todos los niveles en una participación que beneficie la gestión que se tiene actualmente y beneficie la cultura de prevención en la organización Ladoinsa SAS, logrando sistemas sostenibles en los que se evidencie una mejora continua y prácticas de excelencia a partir de un compromiso del autocuidado.

Ladoinsa cuenta en la actualidad con un sistema de gestión robusto, sin embargo, para aumentar el nivel de participación de los trabajadores, se debe iniciar con la integración completa del sistema, implementando las estrategias propuesta que van enmarcadas desde el ámbito del

direccionamiento, el diseño del sistema, el despliegue y socialización que abarca el plan de comunicación y bienestar alineado con los propósitos en gestión.

Este proyecto de investigación dará un gran aporte a nivel de todas las organizaciones que deseen que su personal reconozca que tiene un papel fundamental dentro del sistema de gestión, que las buenas prácticas desde su lugar de trabajo y comportamientos seguros se verán reflejado en el aumento de la productividad y un gran reconocimiento social en cultura de prevención.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), referencia la importancia de incentivar la información, consulta y participación de los trabajadores en el estudio “Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores” (Arrigo y Cásale, Febrero 2010), razón por la cual los distintos países desde el año 1970 han tomado iniciativas en materia de seguridad e higiene ocupacional resaltando la cooperación del recurso humano, lo cual incluye suministrarles información veraz y oportuna, así como consultar con ellos las nuevas medidas a llevar a cabo, los cambios en la planificación de los procesos de trabajo, el contenido o la organización del mismo.

De acuerdo con lo anterior en este estudio se demuestra que la eficacia de la participación de los trabajadores en el SG - SST se ve afectada por aspectos tales como: tamaño de las empresas, existencia de sindicatos y por último las modalidades de participación establecidas. Garantizar el éxito de las organizaciones, debe ser concertado entre las dos partes y trabajarse más desde un enfoque de voluntariedad que por exigencia legal; los estudios realizados por la OIT demuestran que “la conciencia pública es la condición previa para la representación exitosa del trabajador en los aspectos de salud y seguridad en el centro de trabajo, (Arrigo y Cásale, febrero 2010).

Adicionalmente en las últimas décadas los empresarios europeos han estado encaminados en analizar la participación activa de los trabajadores en los diferentes escenarios de prevención de riesgos laborales, enfermedades laborales y accidentes mortales; para proporcionar la mejora de estas situaciones, los empresarios están trabajando estrechamente con los empleados y sus respectivos representantes para dar soluciones en conjunto a problemas evidenciados de la falta de motivación del personal a la implementación de acatar las normas, estas empresas trabajan de la mano con la agencia europea (ubicada en Bilbao España) para la seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación de la campaña 2012-2013 trabajos saludables de la EU-OSHA, la cual tiene como finalidad asegurar la motivación en una guía de participación de los

trabajadores en la prevención de los riesgos laborales, en este documento se describe la práctica y la participación efectiva de los miembros de la empresa, enfatizando que los trabajadores deben asumir un papel activo con sus compañeros y líderes para mejoras en su entorno laboral y posteriormente será evaluado el nivel de participación en conjunto con los directivos trabajadores y sus representantes, fomentando un diálogo abierto y una cultura integrada al sistema de seguridad y salud en las tareas de cada trabajador (Confederación Europea de Sindicatos (CES)).

La Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia, efectuada por el Ministerio de Trabajo en Diciembre de 2013 se refleja existencia de un alto nivel de incumplimiento (52,8%) frente al desempeño de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST), considerado como uno de los primordiales mecanismos de participación de los trabajadores; así mismo, dicha encuesta evidencia que sólo en alrededor de un 25% de las empresas encuestadas cuenta con mecanismos de participación de los trabajadores tales como reuniones con el personal, comunicaciones escritas, buzón de sugerencias, folletos o carteles.

La encuesta muestra unos resultados preocupantes frente al grado de interacción de los trabajadores, quienes en un 84,93% manifestaron que la información sobre los riesgos a los que están expuestos es muy mala, considerando por tanto dentro de las conclusiones de dicho estudio que la capacitación en las empresas Colombianas sobre este tema es deficiente en contraste con los resultados de la Encuesta Centroamericana (ECCST) donde se reportó que la mayor parte de la población encuestada se sentía bien o muy bien informada acerca de los riesgos de su trabajo (Ministerio de Trabajo, diciembre 2013, Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia).

En el contexto anterior, se llega a pensar que la participación de los trabajadores dentro de los sistemas de gestión, no han logrado llegar a un nivel significativo, que logre un verdadero cambio cultural y que asegure la implementación de los controles y medidas de protección, sin necesidad que exista un supervisor que vigile la aplicación; reconociendo que las empresas deben facilitar a los trabajadores información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo,

pero de igual manera les debe proporcionar mecanismos eficientes que permitan su cooperación activa e incentivarlos a un diálogo abierto, a escuchar sus opiniones, a aprender de ellas y a aprovechar plenamente en equipo los recursos brindados dentro de los sistemas de gestión.

Es así, que dentro de los pilares de la dirección de Ladoinsa SAS, como valor corporativo se desea continuar con la aplicación de la siguiente consigna: “En Ladoinsa S.A.S., tenemos pasión por lo que hacemos, construimos relaciones basadas en la calidez humana, actuando con vocación de servicio e inspirando el trabajo en equipo”; esta pasión se traduce en el cumplimiento y logro de este valor, en el cual se manifiesta la necesidad de una participación efectiva en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como tema prioritario para reconocer las situaciones que viven los colaboradores en el diario vivir de sus tareas.

Sin embargo, los resultados del año 2019, demuestran un grado de cobertura en la participación de las distintas actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de un 58.9% considerándolo muy bajo para los intereses de la organización. Dentro de esta medición, se evidencia la participación en capacitaciones, reuniones de COPASST, encuestas de satisfacción interna, reportes de condiciones y actos inseguros, pausas activas, entre otros.

Por otro lado Ladoinsa S.A.S ofrece lo mejor en servicios generales de aseo y limpieza en diversos sectores; incluyendo aseo a empresas, instituciones públicas y privadas, conjuntos residenciales e instalaciones industriales, importante reconocer que las características de la organización y del servicio prestado, impiden la realización de reuniones y actividades grupales con muchos de sus colaboradores, dado que los mismos se encuentran dispersos en distintas zonas geográficas a nivel nacional, por tanto, se buscan mecanismos virtuales que permitan generar interacción con todo el personal, lo cual no ha sido sencillo teniendo en cuenta las características sociodemográficas diversas de la población. Revisando los resultados, se considera prioritario proponer nuevos mecanismos que incentiven a los trabajadores a establecer acciones integrales que aseguren la consecución del objetivo trazado por las directivas a través de su participación basada en una motivación de logro que surge de la necesidad de alcanzar la excelencia, llegar a metas altas y tener éxito en sus actividades.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles serían las estrategias, que permitan lograr la participación efectiva de los trabajadores dentro del SG-SST en la Empresa Ladoinsa S.A.S.?

2 Objetivos

2.1 Objetivo general

Diseñar estrategias sostenibles que permitan lograr la participación de los trabajadores en el SG-SST de la empresa Ladoinsa SAS

2.2 Objetivos específicos

Identificar como se desarrolla el principio de participación y empoderamiento de los colaboradores, en la salud y seguridad del trabajo mediante investigación bibliográfica

Establecer los factores que influyen en la participación e involucramiento de los funcionarios logrando la sostenibilidad del SG-SST

Evaluar la percepción, el grado de conocimiento y los diferentes factores frente al SST implementado por la empresa Ladoinsa S.A.S, mediante una encuesta.

Formular las estrategias sostenibles que permitan lograr la participación de los trabajadores en el SG-SST de la empresa Ladoinsa SAS

3 Justificación

Ladoinsa S.A.S, hoy en día es una de las empresas prestadoras de servicios de aseo y cafetería más importante a nivel nacional, establecida hace más de 25 años en Bogotá, Colombia y gracias a la amplia y fuerte trayectoria a nivel institucional, Ladoinsa ofrece lo mejor en servicios generales de aseo y limpieza, cuenta a la fecha con casi 3000 colaboradores de los cuales el 80% se encuentra en la zona de Bogotá y el 20% en otras ciudades del país (Bucaramanga, San Andrés y Medellín) que están a disposición de los clientes en diversos sectores; incluyendo aseo a empresas, instituciones públicas y privadas, conjuntos residenciales e

instalaciones industriales. Esta posición dentro del mercado genera una mayor responsabilidad social, por lo cual, la empresa se encuentra interesada en crear un sentimiento de comunidad y una cultura de salud y seguridad laboral para motivar al recurso humano a realizar un mejor trabajo: más seguro, pero también más productivo, certificando la participación de cada uno de los integrantes para identificar las necesidades y los controles eficaces en el SG-SST, así mismo, velar porque los funcionarios de la compañía los ponga en práctica de forma correcta.

La investigación surge para precisar aspectos que conducen a identificar porque los colaboradores de la empresa Ladoinsa S.A.S., no participan de forma efectiva y decisiva en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, impidiendo un mejor desarrollo del mismo; lamentablemente, existen muchos paradigmas alrededor de los sistemas, de los responsables y hasta de los mismos procedimientos que es urgente derribar para lograr que las tareas se efectúen de manera segura. Al diseñar mecanismos o estrategias efectivas que se acerquen a los colaboradores de la empresa, los directores y responsables del SG-SST se conseguirán enormes beneficios ya que la formación e información bien estipulada que se le brinde a toda la organización, ayudará a la cooperación permitiendo que los trabajadores se involucren y sea viable encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes gracias a la participación activa de los colaboradores y la dirección misma, si se trabaja en equipo se logrará integrar en el diario vivir de los colaboradores las políticas y lineamientos definidos en el sistema, acercándose mucho más al cumplimiento de las metas propuestas y otorgando mayor valor a los servicios ofertados.

Ahora bien, la distribución sociodemográfica de la organización Ladoinsa S.A.S. en el año 2019 estaba compuesta por 2.838 trabajadores, de los cuales el 7% (200 trabajadores) eran de género masculino y el 93% (2638) de género femenino; la clasificación por edad está compuesta de la siguiente forma: 48% de 36 a 50 años; 29% de 21 a 35 años; 22% más de 50 años y solo el 1% menores de 21 años. Estos porcentajes, demuestran que la mayoría de la población está por encima de los 36 años y su nivel educativo predominante es bachiller. Estos factores son claves para definir los mecanismos adecuados de participación dado que deben ser de fácil acceso y manipulación.

Si en el proceso se llega a establecer realmente las estrategias que incentiven la participación en los sistemas de gestión, será posible adecuar las medidas preventivas establecidas en la organización para un efectivo control de riesgos; no cabe duda que las propuestas que surjan al final del estudio no sólo enmarcan la mejora continua en la empresa Ladoinsa SAS, sino que además, protegerá de manera mucho más eficaz la salud y seguridad de sus trabajadores y de igual forma estas estrategias servirán como referencia para que otras organizaciones los utilicen como punto de partida para las buenas prácticas relativas a la salud y seguridad en el trabajo, recalcando que debe hacer parte de una cultura que inspira al resto del equipo.

En efecto, la investigación aporta a cada uno de los miembros del equipo una visión significativa para la labor gerencial que se efectuará en la futura implementación y administración de sistemas de gestión en las organizaciones, dado que actualmente se concibe como una obligación, desconociendo sus grandes aportes a nivel organizacional, laboral y personal. Ya conociendo las causas por las cuales hay desmotivación y falta de participación de parte de los trabajadores, será muy atractivo implementar los mecanismos propuestos para incentivar la participación de los mismos en todas las actividades implícitas en el SG-SST. Mencionado lo anterior, será gran aporte en la academia, en especial a la Corporación UNIMINUTO cuya misión está basada en la formación de excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible y esto implica trabajar en una continua transformación social; con esta investigación ya se habrá recorrido un camino importante para estructurar y dar inicio a SG-SST que impliquen la adecuada y proactiva intervención de todo el recurso humano y que con el efectuar de sus tareas impactan en la toma de decisiones y manejo de recursos en las empresas.

En definitiva, "la participación es una necesidad humana y por ende es un derecho de las personas" (Díaz Bordenave, 1982); participar se traduce en involucrarse para alcanzar objetivos y mejores resultados y en este ámbito, establecer mecanismos para incentivar la participación en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Ladoinsa S.A.S., logrando pasar de una participación pasiva a una activa llevará a realizar las tareas con altos estándares que promuevan el cuidado y bienestar de toda la organización.

4 Marco de referencia

La implementación de la participación por parte de los empleados y sus representantes en los sistemas de prevención de riesgos laborales, genera una cultura integral en las tareas de los trabajadores, promoviendo que se involucren activamente en el alcance de los objetivos e impulsando la innovación con el fin de aumentar la productividad y el crecimiento corporativo, teniendo en cuenta que los trabajadores y sus representantes son quienes a lo largo del tiempo han adquirido un amplio conocimiento en su labor y en la contribución activa en la prevención de riesgo laboral, esta participación permite realizar mejoras en el plan de prevención, recomendaciones y sugerencias que los empleadores no han contemplado (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo).

4.1 Marco teórico

4.1.1 Protección de la salud y seguridad de los trabajadores

Comencemos por señalar, que La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2001), establece que en todos los entornos posibles deben direccionarse acciones para crear políticas de entornos saludables, estas deben entablarse desde nivel mundial, por países y localidades; buscar lazos que realicen sinergia entre el entorno laboral y la comunidad en general, desarrollar responsabilidad individual y colectiva que fomenten la gestión de la salud y que mejore la seguridad en el trabajo.

En efecto, la seguridad, la salud en el trabajo y el nivel del riesgo son los factores que se deben controlar en las organizaciones, los factores determinantes en las enfermedades laborales son las malas condiciones de trabajo. En los últimos años, las entidades gubernamentales los empresarios y sindicatos se han fortalecido en la protección del bienestar de los trabajadores mediante el control y prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo. Así mismo, en la actualidad se han implementado programas de prevención y participación en salud ocupacional con el fin de proteger el bienestar de los colaboradores, estos programas promueven

el trabajo seguro mediante pautas de bienestar físico, mental y social aumentando las capacidades de trabajo. (Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), 2014).

4.1.2 Participación

Según el documento: Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción de la OMS y la OPS publicado en el año 2010 “Para que los programas de SST sean exitosos, los trabajadores afectados por el programa deben participar en cada uno de los pasos del proceso, desde la planificación, hasta la ejecución y verificación; es preciso lograr su participación activa, pedirles su opinión, sus ideas, escucharlas y aplicarlas”

Es necesario mencionar, que, para propender por una adecuada interacción entre el empleador y sus trabajadores, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos: la información; la consulta, para tener en cuenta el punto de vista de los trabajadores en la toma de decisiones de parte de las directivas; la negociación, que permita llegar a acuerdos entre las partes; la codecisión, en donde las decisiones son tomadas bajo responsabilidad de empleador y trabajador.

Una correcta estrategia de participación debe incluir factores individuales, sociales, culturales y contemplar el ambiente físico, implementando estrategias de comunicación masiva y mercadeo social que generen conciencia de la autoprotección de la salud y de la protección de la comunidad que lo rodea; de forma tal que se motive al trabajador a conseguir una mejor calidad de vida. Debe fomentarse el diálogo entre los diversos niveles de la población trabajadora para poder comprender las necesidades, intereses y potencialidades de los mismos, así como, la identificación de intereses y preocupaciones de la organización.

Según el libro, Normas de la OIT, en el artículo 19 se especifica la participación de los colaboradores en las investigaciones de trabajo, estos estudios se llevan a cabo para identificar y prevenir posibles peligros y riesgos en la actividad, los diálogos entre empleadores y trabajadores sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo son elementos primordiales y esenciales en la prevención oportuna de enfermedades y accidente de trabajo en las organizaciones, en muchos países el comité de seguridad y salud en el trabajo realizan seguimiento y control de los

accidentes de trabajo y enfermedad. (Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 2009).

El principal mecanismo de participación que se ha creado para los trabajadores en términos del SST es el comité paritario, actualmente denominado COPASST; sin embargo, el grado de éxito de este mismo no se ha analizado, lo que se refleja en la experiencia de muchas organizaciones, es que el comité no ha conseguido sus resultados según lo manifestado por directivos y trabajadores.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

Como se menciona en el artículo: La participación de los trabajadores es esencial para la promoción de la salud en los lugares de trabajo, el éxito de las actividades de promoción y prevención “requiere que cada uno de los trabajadores se empodere de su situación como trabajador, participe en el mejoramiento de las condiciones de trabajo generando autogestión e intervención colectiva” Movimiento Científico de la Corporación Universitaria Iberoamérica; por este motivo, este concepto ha sido objeto de investigación, por lo tanto a continuación se analizan algunos estudios realizados sobre esta materia:

Primer estudio:

Objetivo: Identificar la relación de la participación de los trabajadores y el estilo de liderazgo con la implementación de un sistema de costos por actividad controlado por el tiempo.

Metodología: Estudio de caso realizado en una empresa (solicitó no publicar su nombre) con cuatro sucursales; se identificó la diferencia de la efectividad del sistema en cada sucursal y su relación con la participación de los trabajadores y el estilo de liderazgo del supervisor o jefe.

Resultado: En las empresas 1 y 3 se incluyó además de los directivos a empleados de nivel operativo, el estímulo dado mejoró el modelo revelando las ineficiencias y áreas para mejoras operativas y así la búsqueda de tiempos precisos y factibles; además, nuevas oportunidades de mejora para algunas de las sub tareas involucradas en esta actividad. En la segunda y cuarta empresa los trabajadores no fueron estimulados para interrumpir su trabajo y

mantener discusiones grupales sobre formas alternativas de realizar ciertas actividades o cronometrarse, esto se debió a una clara falta de motivación porque la administración era reacia a potenciar empleados operativos al involucrarlos activamente en el proceso de diseño y el modelo no mejoró como se esperaba. (Hoozée & Bruggeman, 2010).

Conclusión: Se concluyó con el estudio que entre mayor participación tanto grupal como individual de los trabajadores y menor actitud autócrata, la implementación de la metodología era mejor, con mayor eficiencia en la realización de las tareas.

Segundo estudio:

Objetivo: Medir la percepción sobre seguridad de los empleados de ocho empresas del sur de India y concluir sobre los puntos más importantes a tener en cuenta para garantizar la seguridad industrial en los lugares de trabajo.

Metodología: Estudio correlacional, Realización de encuesta sobre las prácticas, el conocimiento, la motivación, el cumplimiento y la participación entorno a la seguridad industrial a 1566 empleados de ocho empresas del sur de India con altos índices de accidentalidad (factor de riesgo químico).

Resultado: Los resultados del análisis de confiabilidad revelan que los ítems de prácticas de gestión de seguridad como son: Compromiso de gestión (0.96), entrenamiento de seguridad (0.99), participación de los trabajadores en la seguridad (0.95), comunicación de seguridad y comentarios (0.98), reglas y procedimientos de seguridad (0.99), políticas de promoción de seguridad (0.94) tienen una buena fiabilidad que sugiere que los ítems de la encuesta eran indicadores apropiados. Los resultados muestran que el conocimiento de seguridad y la motivación están correlacionadas con el cumplimiento de las actividades de seguridad y la participación en ella. (Vinodkumar & Hhasi (2010).

Conclusión: El investigador concluye que para gestionar el conocimiento, motivación, participación y cumplimiento con relación al tema de seguridad industrial es necesario el entrenamiento sobre seguridad para los trabajadores.

Tercer estudio:

Objetivo: Analizar y evaluar los efectos de un programa de talleres acerca de la seguridad enfatizando en la participación de los empleados, el diálogo y la reflexión colectiva; el propósito de este estudio no es evaluar la condición de seguridad de la información, si no identificar si hay un cambio de conciencia y comportamiento sobre el tema posterior a la realización de talleres.

Metodología: Estudio experimental. (grupo caso- grupo control) aplicando una encuesta inicial y dos al final de la intervención que permitieron medir los cambios en el conocimiento. La intervención consistió en la aplicación de 6 talleres para pequeños grupos destinados a mejorar el conocimiento y el comportamiento relacionado con la seguridad. Los datos se analizan de forma cuantitativa y cualitativa.

Resultados: Los resultados de la prueba t de muestras pareadas de la encuesta previa y posterior para el grupo de intervención y control la mayoría de los índices tienen una puntuación de alrededor de 4, lo que muestra que la conciencia de la población de estudio es bastante alta. En términos generales se concluye que la conciencia y el comportamiento del entre los miembros del grupo de intervención evidencia mejora después de un mes de realizado el taller.

Conclusión: Concluye que la estrategia utilizada en la intervención si genero cambios en los conocimientos y en el comportamiento del grupo caso, el resultado es atribuido a que los grupos intervenidos fueron pequeños y a que se fomentó el dialogo, la participación y la reflexión colectiva entre los trabajadores y la persona que hizo la formación. Albrechtsen & Hovden (2009).

Cuarto estudio:

Objetivo: Las Comisiones Obreras, y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud pretendieron establecer un plan de acción para potenciar la salud de los trabajadores y

profesionales de SST al tener una influencia en la evaluación de riesgos psicosociales y los procesos que conducen a las negociaciones con los empleadores.

Metodología: Desarrollaron 6 pasos en el Plan de Acción que incluyo: la realización de una metodología de evaluación participativa, identificación clara de acciones preventivas, alianzas entre trabajadores y aquellos que trabajan en SST, la identificación socialización de experiencias, software para el análisis de la identificación de riesgos. En el estudio participaron 3600 compañías españolas, tanto públicas como privadas con trabajadores, representantes sindicales y profesionales en el área de SST.

Resultado: El resultado del plan de acción se evidencia en tres niveles: Primero, establecer un taller para tratar la prevención de riesgos psicosociales en la fuente, con la participación del sindicato y representantes del SST; Segundo, lograr la aprobación oficial de COPSOQ (ISTAS2.1, PSQCAT21) metodología y su uso por la mayoría; Tercero, influir en el proceso de negociación al incluir reclamos para una organización de trabajo más saludable trabajando junto con los negociadores sindicales. Adicionalmente, propone escuchar propuestas de los trabajadores y definir desafíos sindicales, examinar argumentos científicos y legales considerando la posibilidad de que intervengan los trabajadores en el diseño del programa de prevención, además proponer al empleador la evaluación de los riesgos psicosociales haciéndolo de una forma participativa, con el objetivo participación de los trabajadores. independientemente de cualquier condición laboral o social, preservando del anonimato y confidencialidad. Moncada, Llorens, Moreno, Rodrigo & Landsbergis, (2011).

Conclusión: Debería incluirse la participación de los trabajadores en las acciones en SST, teniendo como punto de partida que un lugar de trabajo más democrático es un lugar de trabajo más saludable. Los instrumentos utilizados en el estudio podrán ser implementados en otras compañías y se accede a los mismos por internet.

Quinto estudio:

Objetivo: Identificar como se desarrolla el principio de la participación y empoderamiento de la promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo, en instituciones de salud.

Metodología: Estudio de caso, descriptivo transversal en tres hospitales de tercer nivel de Bogotá, Colombia

Resultado: Se observaron bajos porcentajes de respuestas afirmativas (30%) relacionadas con preguntas sobre la participación del personal en actividades de salud y seguridad de los trabajadores; un 8.5% afirma que existen incentivos para participar, el 21,2% confirma que hay grupos de apoyo y asesoría para el desarrollo de esos procesos y el 23,6% afirma que los trabajadores tienen tiempo dentro de su jornada para realizar actividades de Salud ocupacional. Muñoz, & Castro, (2010).

Conclusión: Se identifica poca participación y conocimiento frente a los temas de Salud y Seguridad en el Trabajo en los trabajadores, asociado a la falta de compromiso de las directivas de apoyar a los trabajadores en la participación en actividades que favorezcan su estado de salud.

Sexto estudio:

Objetivo: Determinar la participación de los trabajadores administrativos, en los programas de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo (PSLT).

Metodología: Aplicación de una lista de chequeo a 335 trabajadores de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá.

Resultados: Dentro de los resultados se evidenció que el conocimiento de los programas fue de sólo 52% de los trabajadores y desconocimiento en el contenido de los mismos, 61%.; Así mismo, se identificó que 44% de los trabajadores no participaba en las acciones de promoción.

El 61% de los trabajadores manifestó que la institución no se preocupa por conocer sus necesidades laborales y 46% refirió no tener tiempo asignado para asistir a las actividades de Promoción de la Salud. Muñoz & Castro (2016).

Conclusión: se destaca que para lograr la participación de los trabajadores en los programas es importante revisar aspectos como la asignación de tiempo real dentro de la jornada laboral para promover la participación en las actividades desarrolladas. Además, se debe examinar el estilo, forma y tipo de socialización, garantizando que toda la comunidad sea conocedora y parte activa de los programas de PSLT en todo el proceso. Además, se examinó la necesidad de que la institución se adhiera a un modelo sistemático que favorezca el diseño de Programas de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo sustentados en las reales necesidades de sus trabajadores.

Al analizar los diferentes estudios realizados en varias partes del mundo, incluyendo a Colombia, pueden determinarse los siguientes puntos relevantes:

- ✓ La participación de los trabajadores es escasa
- ✓ Los mecanismos de interacción y comunicación son limitados
- ✓ Falta reconocimiento por la labor desempeñada en el sistema de salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ La información es el primer paso para lograr la participación de trabajadores en acciones de salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ Cuando se realizan ejercicios prácticos, de reflexión y de dialogo puede mejorarse la actitud de los trabajadores frente al proceso.
- ✓ Las actitudes autocráticas de jefes y directivos disminuyen la posibilidad de participación de los trabajadores.

A raíz de estas situaciones ya se han venido creando emprendimientos enfocados a mejorar estos aspectos, tal es el caso de la asociación voluntaria sin ánimo de lucro Mutua universal, quien se encarga de proporcionar una guía de formación para la participación de los trabajadores y empleadores en las organizaciones, estableciendo procedimientos y normativas

legales para el cumplimiento de la prevención de los riesgos laborales, desarrollando en los empleados concientización y motivación a realizar las labores específicas teniendo en cuenta los parámetros establecidos y el cumplimiento de los protocolos para la mitigación de los accidentes, incidentes y riesgos laborales, despertando en los empleados concientización y contribución por iniciativa propia al sentir respaldo por parte de sus superiores, (Mutua Universal, 2017)

4.3 Marco legal

En materia de sistema de seguridad y salud en el trabajo, los lineamientos principales han sido desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), quienes han establecido convenios para mejorar las condiciones de los trabajadores en todo el mundo. En 1946 la OIT y la OMS conforman una comisión conjunta que estableció y definió los fines y campos de acción de la salud en el trabajo; a partir de dicho momento se inició el desarrollo de recomendaciones enfocadas a trabajar en las disciplinas de higiene ocupacional, medición del trabajo y seguridad industrial consideradas como los tres elementos primordiales para mantener el óptimo estado de salud de los trabajadores. Años después, la OIT adopta el término “Seguridad y Salud en el trabajo” partiendo de que la relación salud y trabajo depende de las condiciones y el medio ambiente de trabajo donde se desarrolla.

En la Conferencia de la OIT realizada en el año 2003 se llegó a la conclusión que aún se presentaba un elevado número de muertes por accidentes de trabajo prevenibles y enfermedades relacionadas con la labor que igualmente podrían ser prevenibles y dentro de las nuevas estrategias para superar esta situación, el eje principal de la Seguridad y Salud en el trabajo debería ser la cultura de la prevención, así como el establecimiento de derechos y responsabilidades por parte de los trabajadores y empleadores a través de la participación activa bajo un sistema de gestión.

La historia legal en Colombia frente al sistema de salud y seguridad en el trabajo inicia con la Ley 57 de 1915 (actualmente derogada), donde, se enuncian las responsabilidades del patrón con sus empleados, clasifica los tipos de incapacidad por accidente de trabajo y define sus indemnizaciones.

En la ley 9 de 1979 “Código Sanitario Nacional” vigente en la actualidad, se establecen las bases de la salud ocupacional en su título III y en el artículo 85 se establecen las primeras obligaciones de los trabajadores frente al programa de salud ocupacional; estas se enfocan principalmente en el uso adecuado de los elementos de protección personal, acatar, cumplir y participar en la implementación de las medidas de prevención definidas. Esta ley es reglamentada por el decreto 614 de 1984 (compilada actualmente en el decreto 1072 de 2015) por el cual se determinan las bases para la organización y administración la Salud ocupacional en Colombia. En este decreto se establece como medio de participación de los trabajadores la constitución de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial; el cual ha evolucionado a lo que hoy conocemos como COPASST.

Como complemento a dicho decreto, se emiten la resolución 1016 de 1989 (reemplazada actualmente por el SST definido en el decreto 1072 de 2015) donde se regula el contenido de los programas de salud ocupacional y la resolución 2013 de 1986 en la que se especifica la creación de los comités de medicina, higiene y seguridad como eje central de la participación de los trabajadores en lo que hasta ese momento se conocía como programa de salud ocupacional

En el año 1993, a través de la ley 100 se establece la norma general de riesgos profesionales y junto con el decreto ley 1295 de 1994, se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales cuyo objetivo es prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Aquí se refuerza en el artículo 22, las obligaciones de los trabajadores dentro de las cuales se especifica en el literal que deben “participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional o como vigías ocupacionales”

Posteriormente, en el año 2012, se promulga la ley 1562 junto con su decreto reglamentario 1443 de 2014, el cual fue compilado en el decreto único 1072 de 2015; en estas normas se crea el “Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo” y se fortalece la necesidad de participación activa de los trabajadores en el mismo. Por una parte, en el artículo

2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015 se aumentan las responsabilidades de los trabajadores, incluyendo las siguientes:

- ✓ Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación
- ✓ Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En el artículo 2.2.4.6.8, del mismo decreto, en cuanto a obligaciones de los empleadores, se les exige en el numeral 8 asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el COPASST o vigía.

Este decreto 1072 de 2015 da mayor relevancia al COPASST y le asigna nuevas funciones:

- ✓ Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.5).
- ✓ Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (artículo 2.2.4.6.8).
- ✓ Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (artículo 2.2.4.6.8).
- ✓ Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).
- ✓ Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (artículo 2.2.4.6.9).
- ✓ Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 2.2.4.6.11).
- ✓ Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (artículo 2.2.4.6.15).
- ✓ Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio (artículo 2.2.4.6.26).
- ✓ Participar en la planificación de las auditorías (artículo 2.2.4.6.29).

- ✓ Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (artículo 2.2.4.6.31).
- ✓ Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).

La norma más reciente es la resolución 312 de 2019, que establece los requisitos mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo a cumplir acorde con el nivel de riesgo y tamaño de cada organización. En el artículo 9 para empresas de 11 a 50 trabajadores solicita la creación del Copasst como mecanismo de participación de los colaboradores, así mismo, solicita el reporte de accidentes y enfermedades laborales y la conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, además de un plan de capacitaciones. En su artículo 16 para empresas de más de 50 trabajadores o empresas con riesgo IV o V; adicional al reporte de accidentes y enfermedades, el Copasst, las brigadas y el plan de capacitación, solicita la rendición de cuentas en los diferentes niveles de la organización, inducción, mecanismos de comunicación; la aplicación de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, ya que, a través del planteamiento concreto y delimitado de un problema, la recolección de datos y análisis estadístico se determinaron las estrategias para fomentar la participación efectiva de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Ladoinsa S.A.S., teniendo en cuenta que realizó la revisión de lo investigado con anterioridad. Se enfatiza, que los resultados obtenidos permitieron analizar variables del comportamiento de los trabajadores de la compañía en estudio frente al SG-SST, con el fin de puntualizar aquello que oriente a una conducta activa y no pasiva, como está sucediendo en la organización objeto de estudio. Las conclusiones a las que se llegó al finalizar esta investigación, serán de gran aporte en diversas organizaciones para contribuir con una gestión más efectiva, ya que se buscan obtener datos

precisos sobre el estudio. La investigación fue lo más “objetiva” posible, evitando tendencias de las investigadoras, así mismo se pretendió generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (población). (Sampieri, R, Metodología de la Investigación, 2014, Pág. 19)

En concordancia con lo anterior, se definió como descriptivo el alcance objeto de la investigación, en razón a que se seleccionó un segmento de colaboradores específicos de la Empresa Ladoinsa S.A.S. para definir variables independientes que surgen de los datos existentes y con los resultados obtenidos especificar características y tendencias importantes que conduzcan a diseñar estrategias que permitan lograr la participación efectiva de los trabajadores; se insiste, que el actual estudio pretender medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables encontradas y no es indicar como se relacionan estas (Sampieri, R, Metodología de la Investigación, 2014, Pág. 92), en concordancia se pretenden es identificar como se desarrolla el principio de empoderamiento, establecer los factores que influyen en la participación e involucramiento de los colaboradores, evaluar la percepción de los trabajadores y el grado de conocimiento adquirido sobre SG-SST, concretamente especificar propiedades importantes de la muestra de trabajadores que fue sometida al análisis.

5.2 Población y muestra

El universo lo constituyeron todos los trabajadores administrativos y operativos contratados por la firma LADOINSA SAS, que al mes de octubre de 2020 correspondieron 2.931 personas.

Dentro de los criterios de inclusión se consideran:

- ✓ Ser trabajador dependiente bajo contrato a término fijo o indefinido en LADOINSA SAS
- ✓ Contar con una antigüedad de mínimo 6 meses en la organización

Como criterio de exclusión se consideran:

- ✓ Tener un vínculo con LADOINSA SAS bajo contrato en misión (temporal)
- ✓ Estar vinculado con la organización por un tiempo inferior a 6 meses

- ✓ Ser contratistas dentro de la organización o bajo la figura de contratos de prestación de servicios

El tipo de muestreo que se utilizó fue el no probabilístico, muestreo aleatorio simple, dado que la muestra es un subgrupo del grupo de interés de la población que tiene la posibilidad de ser selecto. El tamaño de la muestra fue de 335 personas, las cuales fueron seleccionadas previamente. Se adoptó un nivel de confianza de 95% y un error máximo admisible de 5%.

Dentro de las variables sociodemográficas encontramos:

- ✓ Género: 7% masculino, 93% femenino
- ✓ Edad: 48% de 36 a 50 años; 29% de 21 a 35 años; 22% más de 50 años y solo el 1% menores de 21 años.
- ✓ Escolaridad: 7% profesional; 91% Bachiller; 2% primaria

5.3 Instrumentos

5.2.1. Encuesta

La recolección de la información del problema a investigar, se realizó a través de una encuesta descriptiva, como instrumento que permitió recopilar y analizar datos compuestos de una serie de preguntas estandarizadas, que buscaron crear un registro de las condiciones de la percepción de los trabajadores en el momento de aplicar la encuesta.

5.2.2. Objetivo de la Encuesta

El objetivo de la encuesta fue obtener información sobre los factores que impactan en la participación de los trabajadores de la empresa Ladoinsa S.A.S. en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2.3. Variables de la Encuesta

El proceso de operacionalización de variables se realizó con el fin de determinar específicamente el concepto de cada una de las características y conceptos clasificatorios en la encuesta y su relación con el estudio planteado. (*Ver Anexo 1*)

5.2.4. Estructura de la Encuesta

La encuesta se presentó en un cuestionario compuesto por un conjunto de preguntas redactadas de forma secuencial y estructurada, de tipo cerradas que permitió que el encuestado seleccionara una o varias respuestas de un conjunto determinado de opciones y de tipo abiertas, las cuales ofrecieron al trabajador dar su apreciación con respecto al interrogante planteado.

Se utilizó una metodología de encuestas CAP (Conocimientos, Actitudes y Prácticas) por medio de la cual logró reunir información sobre que los trabajadores saben, como se sienten y cómo se comportan con relación al tema en estudio de la investigación.

La encuesta en su parte inicial presento una introducción, en donde se describió el objetivo y una invitación a contestar el cuestionario, un espacio para explicar su contenido y la confidencialidad de la misma. La aplicación de la herramienta tuvo un tiempo de duración aproximado de 20 minutos.

El instrumento abarca dos partes, la primera sección, recopila datos sociodemográficos del trabajador encuestado y la segunda parte consta de preguntas cerradas con el fin de seleccionar una o varias alternativas y complementar la respuesta del encuestado con una opción de pregunta abierta para diligenciar en el campo “otro”. En la siguiente sección se quiere identificar el grado de reconocimiento del trabajador con respecto a la existencia del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo; de la pregunta 8 a la 10, se quiere identificar el grado de conciencia sobre el impacto del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo; de la pregunta 11 a la 13, se quiere determinar la opinión de cómo se imparte el conocimiento sobre el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo; de la pregunta 14 a la 16, se quiere identificar que canales y medios de comunicación son utilizados y mecanismos posibles de interacción con el SG-SST y 17 a la 20, se busca establecer la actitud de la dirección frente al sistema y la interacción de los trabajadores en el SG-SST.

La información solicitada en la encuesta fue de carácter confidencial y reservada, ya que los resultados se utilizaron para la investigación. No contiene datos sensibles y se contestó de forma anónima.

5.2.5 Formato de la Encuesta

La categoría de la encuesta es online, la cual consta de un cuestionario diseñado en la aplicación Google forms. (*Ver Anexo 2*)

5.2.6 Validación del Cuestionario

La validación de la encuesta se realizó por parte dos expertos atendiendo el excelente nivel de conocimiento y experiencia en la materia de investigación; se contó con el apoyo del Médico Rubén Darío Rojas Pardo, Docente en Medicina Preventiva y del Trabajo y el Doctor Luis Gabriel Gutiérrez Bernal, Docente Investigador en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Minuto de Dios. Una vez efectuada la validación se tuvieron en cuenta las sugerencias para avalar el diseño del instrumento metodológico y dar respuesta a los objetivos trazados.

5.4 Procedimientos

La aplicación del instrumento (encuesta) se realizó previa autorización de la Gerente de innovación y SGI Andrea Pinzón, delegada de LADOINSA SAS como responsable del sistema de gestión integral implementado por la organización, garantizando la protección y confidencialidad de la información de los trabajadores, teniendo en cuenta, sin embargo, que la presente investigación no representó riesgos dado que no se manejan datos sensibles. La funcionaria mencionada revisó y validó el instrumento a aplicar en el aplicativo Google forms utilizado dentro del SG-SST implementado por lo que los funcionarios lo conocen y dominan.

En compañía de la Gerente de innovación y SGI se seleccionó, la muestra para la aplicación de la misma, se configuró y distribuyó el cuestionario por el aplicativo, previo diligenciamiento del consentimiento informado con cada funcionario.

Cada trabajador seleccionado respondió el cuestionario a través de su celular; la información fue consolidada por el aplicativo y sus resultados fueron exportados en un archivo de Excel. Una vez la información estuvo consolidada en Excel, se procedió a efectuar los análisis correspondientes de los datos recolectados utilizando técnicas estadísticas para obtener frecuencias simples y porcentajes de las respuestas desde el punto de vista cuantitativo, bajo la estadística descriptiva básica.

5.5 Análisis de información.

Se realizó un análisis de los resultados obtenidos a través de la encuesta, con el fin de identificar cuáles fueron los principales factores de falta de participación para el grupo de trabajadores evaluados, buscando establecer una base o panorama inicial para posteriormente efectuar el diseño de las mejores estrategias para la participación de los trabajadores dentro del SG-SST de la Empresa Ladoinsa S.A.S.

El propósito fue utilizar una técnica fácil de acceder y usar para la muestra elegida, ya que son personas que por protocolos de bioseguridad y por el tipo de servicio que se presta en la compañía no se pudieron tener en una sola sala y hacerlo de forma escrita o presencial la encuesta, adicionalmente la herramienta seleccionada fue práctica para el análisis de datos.

Google Forms, es una aplicación de Google Drive, en la cual se realizan una serie de formularios y/o encuestas con preguntas cerradas y este mismo arrojará las estadísticas de la muestra de personas establecidas, siendo la más práctica herramienta para adquirir cualquier tipo de información, adicional las personas de la organización están identificadas con este instrumento.

La ventaja de estos formularios establecidos por la herramienta Google Forms es que se puede subir directamente a una base de datos, lo que hace que la sistematización de los usuarios y de la información sea mucho más fácil. A continuación, se describe cómo se procesó y analizó la información recolectada:

1. Realización la encuesta respectiva en la plataforma.
2. Gestión de una base de datos
3. Organización de la información
4. Realización de informes (porcentajes, hechos y datos de la encuesta)
5. Gestión de la información o resultados generados para resaltar los principales inconvenientes que se tienen para la participación en el SST.
6. Análisis de información y resultados establecidos.
7. Generación de estrategias efectivas que permitan la participación activa de los trabajadores dentro del SG-SST de la Empresa Ladoinsa S.A.S

Así mismo para presentación de los resultados se correlacionó con la información obtenida en la investigación documental que se aproximó al tema en investigación, la cual fue integrada y complementaria al estudio analítico efectuado de cada una de las variables identificadas y estudiada en la encuesta aplicada.

5.6 Consideraciones éticas

Se generó una autorización con la señora Andrea Pinzón que es la Gerente de Innovación y SGI de Ladoinsa S.A.S y de los trabajadores encuestados para la autorización de uso y tratamiento de datos personales y dando cumplimiento a la ley 1581 de habeas data. (*ver Anexo 3 y 4*).

Se autorizó a utilizar los datos para las finalidades señaladas en el presente documento, tiene garantizado que no se divulgará la información personal, salvo autorización previa del titular y serán utilizadas para lo que fueron requeridas, adicional la información recolectada y registrada en bases de datos se actualizará, rectificará o eliminará cuando estos resulten inexactos, incompletos o hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad inicial de la investigación; adicional se desarrolló dentro de la legalidad de las políticas integrales de gestión establecidas por Ladoinsa S.A.S como son:

- ✓ El cumplimiento de la Legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables a las actividades desarrolladas por la compañía.

- ✓ La participación y consulta de los colaboradores en los procesos de toma de decisiones en el sistema de gestión Integral.
- ✓ La asignación de los recursos necesarios para la implementación y el mantenimiento de un Sistema de Gestión Integral.

Por otro lado, se da cumplimiento a los lineamientos éticos definidos por la Universidad Minuto de Dios en cuanto a la **transparencia** en la información suministrada, **respeto** con la población encuestada, y generación de preguntas dentro de la **legitimidad e igualdad** para cada uno de los miembros de LADOINSA S.A.S y de la misma UNIMINUTO y sin que sea vea afectado el nombre de la institución en esta investigación.

El cumplimiento de este trabajo de investigación fue realizado bajo la protección de los **derechos de autor** que se ejerzan sobre las ideas que tienen aplicación en cualquier actividad relacionada o documentada en esta investigación, y así todos los derechos consagrados en el Artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, Ginebra Suiza), que contempla el derecho a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales resultantes de la autoría de las producciones científicas, literarias o artísticas.

Así mismo, se tuvieron en cuenta todos los lineamientos de la Legislación Colombiana sobre **derechos de autor y propiedad Intelectual**, con el fin de no violar los pensamientos o ideas de los autores mencionados o relacionados en este proyecto.

6. Cronograma

Tabla 1. Cronograma Ladoinsa S.A.S

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1.	Inicio de proyecto de grado	15/05/2020	30/05/2020	Conformación del equipo de trabajo, planteamiento del tema de investigación y la empresa a la cual se pretende implementar.
2.	Planteamiento del problema	01/06/2020	30/05/2020	Revisión de documentos y estado del arte. Modelos instaurados en investigaciones anteriores, versión clásica y moderna

3.	Formulación de objetivo general y objetivos específicos	01/07/2020	1/11/2020	Formular objetivos que den respuesta y solución a la problemática planteada
4.	Planteamiento de la encuesta	15/07/2020	30/07/2020	Definición modelo de encuesta y parámetros
5.	Recolección de información como soporte documental	01/08/2020	14/08/2020	Fichas documentales, de las cuales se obtuvo soporte para la formulación de las preguntas que se efectuaron en la encuesta.
6.	Plan piloto de la herramienta utilizada (encuesta)	15/08/2020	30/08/2020	Se implementa a 44 colaboradores y se recopila de información real
7.	Revisión prueba piloto	01/09/20	14/09/2020	Aprobación del instrumento en su prueba piloto por parte del docente asignado
8.	Análisis de resultados	15/09/2020	30/09/2020	Análisis y estadísticas de los resultados de la prueba piloto
9.	Validación de la encuesta final	5/10/2020	17/10/2020	Validación del instrumento por dos profesionales distintos al instructor
10.	Implementación de la encuesta a 335 colaboradores de la empresa LADOINSA S.A.S	20/10/2020	05/11/2020	Se obtuvo resultados de un muestreo probabilístico, con colaboradores que tienen vinculación mínima de 6 meses en la empresa, con un nivel de confianza del 95%, de ambos géneros, mayores de edad y con un de grado de escolaridad variado.
11.	Tabulación y gráfica de los resultados	06/11/2020	09/11/2020	Dar respuesta a cuáles serán los mecanismos que se pueden implantar para la participación SG-SST de la empresa Ladoinsa S.A.S
12.	Análisis comparativo entre respuestas y objetivos	10/11/2020	13/11/2020	Evaluación de resultados enfocado a los objetivos
13.	Presentación de conclusiones y recomendaciones	14/11/2020	17/11/2020	Otorgar posibles soluciones al problema planteado por Ladoinsa S.A.S
14.	Revisión final y recomendaciones	17/11/2020	21/11/2020	Recomendaciones y ajustes finales del docente asignado
15.	Entrega de documento final y presentación (diapositivas)	26/11/2020	26/11/2020	Presentación de proyecto en formato Power Point propuesto por la universidad
16.	Sustentación Proyecto Ladoinsa S.A.S	21/11/2020	28/11/2020	Sustentación final, del proyecto como opción de grado para obtener el título de: Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

7. Presupuesto

Tabla 2. Presupuesto Ladoinsa S.A.S

Descripción	Rubros propios	Contrapartida Empresa	Unidad	Cantidad	Valor Unitario	TOTAL
1. Personal	4	0	Hora	250	\$ 7500	\$7.500.000
2. Equipos (computador)	4	0	Hora	250	\$150	\$150.000
3. Software	1	0	Hora	1	LIBRE	\$0
4. Materiales e insumos (internet)	4	0	Hora	250	\$503	\$503.000
5. Viajes nacionales	0	0	Hora	0	0	0
6. Viajes internacionales	0	0	Hora	0	0	0
7. Salidas de campo	0	0	Hora	0	0	0
8. Servicios técnicos (mantenimiento)	4	0	Hora	16	\$5.000	\$320.000
9. Capacitación (tutorías)	4	0	Hora	16	\$52.000	\$3.328.000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	4	0	Hora	16	\$5.000	\$320.000
11. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
12. Propiedad intelectual y patentes	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
13. Otros Implementos de oficina	4	0	Global	1	\$12.500	\$50.000
Valor total						\$11.883.000

8. Resultados y discusión

Como se describe en la metodología, los resultados de la presente investigación parten del análisis de diversas fuentes documentales (*ver Anexo 4*) relacionadas con la identificación de las necesidades de participación, el análisis de los factores que influyen en ella como la motivación, las estrategias de comunicación y educación para el desarrollo sostenible de los sistemas de gestión; las conclusiones de dicho proceso, se relacionan con las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada en la empresa LADOINSA SAS para dar respuesta a los objetivos planteados.

8.1. Desarrollo del principio de participación y empoderamiento de los colaboradores, en la salud y seguridad del trabajo.

Tal como lo menciona la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la salud en su libro “Ambientes de trabajo saludables” (2010), “Para que los programas de SST sean exitosos, los trabajadores afectados por el programa deben participar en cada uno de los pasos del proceso, desde la planificación, hasta la ejecución y verificación; es preciso lograr su participación activa, pedirles su opinión, sus ideas, escucharlas y aplicarlas”. Es preciso desarrollar responsabilidad individual y colectiva que fomenten el sistema de gestión de la organización.

Es importante, por tanto, analizar cada etapa del proceso de implementación y mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo (ciclo PHVA), de forma tal que se establezca claramente los puntos de intervención de los colaboradores en cada elemento del sistema y así poder diseñar estrategias concretas y claras que faciliten la interacción de los trabajadores con dicho sistema.

La normatividad legal relacionada con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, nos brinda los requisitos a seguir por las organizaciones para poner en marcha el sistema de gestión en cuestión y para conseguir su implementación dentro de las empresas, se sigue un proceso con una secuencia de pasos a cumplir basado en el ciclo PHVA, sin embargo, la secuencia de estos pasos no está delimitada por la normatividad, cada empresa, es libre de organizar sus actividades y estructurar su proyecto y plan de trabajo acorde con sus necesidades y conocimiento.

Conseguir el involucramiento de los trabajadores en cada paso, exige que las organizaciones definan herramientas adecuadas en cada fase del proyecto, que permitan contar con la interacción de trabajadores y directivos acorde con su perfil sociodemográfico.

Tomando como referencia la norma ISO 45001:2018, junto con la normatividad legal colombiana y los documentos de participación de la OIT, a continuación, se clasifican los aspectos en los que deben intervenir los trabajadores al diseñar y mantener el sistema de seguridad y salud en el trabajo:

Tabla 3. Fases del desarrollo del principio de participación y empoderamiento de los colaboradores, en la salud y seguridad del trabajo

DESCRIPCIÓN	PARTICIPACIÓN REQUERIDA DE LOS COLABORADORES	EMPODERAMIENTO
I. FASE (PLANEAR) - Diagnóstico		
<p>En esta etapa se realiza un análisis y reconocimiento de la empresa y su funcionamiento interno, así como la identificación del contexto en que se desenvuelven sus operaciones para reconocer los peligros existentes; es por tanto necesario identificar todos los sitios de operación de los trabajadores.</p>	<p>Dentro de ese reconocimiento interno es fundamental la información, análisis y reporte de los peligros a los que están expuestos los trabajadores, pero para que la información brindada sea adecuada, debe existir un mecanismo que facilite el reporte de la información, sencillo, ágil y acorde con el grado de conocimiento sobre el tema de cada trabajador.</p>	<p>Aun cuando en la organización se cuenta con profesionales o especialistas en SG-SST, cada funcionario es responsable de su sitio de trabajo frente a la identificación de peligros y debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte cuando se presentan cambios o novedades de infraestructura o metodología. • Cuidado, inspección, seguimiento y reporte del estado de los implementos de trabajo.
II. FASE (PLANEAR) - Estructura		
<p>Diseño del sistema para dar cumplimiento a cada uno de los requisitos, en este caso se requiere la participación de los comités como ente representante de los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la construcción de los planes de acción y metodologías de trabajo: simples, seguras y prácticas. • Postularse a los comités, asistir a las reuniones. • Postularse a las brigadas emergencia, asistir a reuniones. 	<p>Cada trabajador es responsable de la aplicación de las metodologías y en caso de ser necesario reportar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar mejoras en las metodologías para facilitar su labor. • Identificar y reportar características específicas del puesto de trabajo a tener en cuenta en el diseño de las metodologías. • Identificar y comunicar falencias o problemas de adaptación de las prácticas seguras

III. FASE (HACER) - Implementación

Las metodologías definidas son socializadas a todo el personal de la organización, de forma tal que se pongan en práctica en las actividades diarias.	<ul style="list-style-type: none">• Asistir a Capacitaciones• Usar apropiadamente los EPP• Efectuar actividades de inspección / preoperacional• Reportar Condiciones y actos inseguros• Reportar a tiempo Accidentes laborales• Adoptar las metodologías de trabajo definidas por la organización.	Cada trabajador es responsable de la aplicación de las metodologías y en caso de ser necesario reportar: <ul style="list-style-type: none">• Dificultades en la implementación de metodologías definidas.• Apoyar a los compañeros de trabajo en la aplicación de los procesos.
---	---	--

IV. VERIFICAR Y ACTUAR - Optimización

Medición de indicadores que permiten determinar el grado de cumplimiento de los objetivos de la organización, definición de propuestas de mejora orientadas a la optimización de las condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none">• Propuesta de mejora en las metodologías establecidas• Rendición de cuentas; establecer los mecanismos para efectuar seguimiento al cumplimiento de los requisitos definidos• Participar activamente en los procesos de inspección y auditorías internas efectuadas, con total transparencia y honestidad.	La mejora de los procesos no es responsabilidad de un grupo selecto de personas, la verdadera excelencia se logra cuando todos los involucrados realizan su aporte y por tanto todos los trabajadores deben: <ul style="list-style-type: none">• Informar novedades y dificultades presentadas• Condiciones y actos inseguros• No conformidades• Incidentes y accidentes laborales• Tomar correcciones y acciones correctivas de manera oportuna.
---	---	---

Fuente: Elaboración propia.

En la medida que las personas comprendan y sientan que tienen el poder de influir en las condiciones laborales propias es factible que se empoderen del sistema de gestión e incrementarán así su nivel de participación. (Roviras, Llorenc, 2016, “Por Qué Es Necesario Involucrar A Nuestros Empleados Para Comunicar La Seguridad Y Salud Laboral”, artículo), establece las siguientes razones para involucrar al trabajador en las decisiones de seguridad y salud:

- Reconocer su capacidad y derecho a intervenir en todo aquello que afecta a su propia seguridad y salud en el trabajo.

- Aprovechar su conocimiento directo de los riesgos de cada puesto de trabajo.
- Conseguir mejores soluciones y protocolos aprovechando la suma de muchas inteligencias individuales.
- Favorecer su apoyo a medidas que en ocasiones pueden ser difíciles de aceptar.
- Crear un sentimiento de comunidad y una cultura de salud y seguridad laboral.
- Motivar a los trabajadores a realizar un mejor trabajo: más seguro, pero también más productivo.

Otra razón que merece ser destacada es la evidencia proporcionada por algunos estudios (por ejemplo, uno del HSE o Health and Safety Executive de 2009), según la cual existe una correlación inversamente proporcional entre los niveles de implicación de los trabajadores y los de accidentes, cuasi accidentes (*near misses*), estrés y síntomas de desórdenes musculoesqueléticos. A mayor cantidad de los primeros, menor de los segundos.

Es claro que constituye un requisito legal y de obligatorio cumplimiento para los trabajadores la participación dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, asegurar que esto ocurra no se consigue a través de la imposición; es importante que el diseño mismo del sistema, permita que los trabajadores interactúen de forma natural con él, lo sientan parte real de sus responsabilidades y actividades rutinarias.

8.2. Factores que influyen en la participación e involucramiento de los colaboradores logrando la sostenibilidad del SG-SST

Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser sostenible en el tiempo, perdurar aun cuando se presente rotación del personal o la organización deba enfrentarse a cambios constantes en su gestión; por tanto, el interés de la presente investigación se centró en determinar los factores que aseguran que el esquema de trabajo de la organización funciona de forma tal, que no importan los cambios a los que se enfrente, ni las personas que lleguen a la empresa, debe asegurarse una cultura de seguridad en la empresa que no termine cuando quienes lideraron el proceso se aparten de la organización o cuando se culmina un proceso de

certificación o auditoria; pero siempre, teniendo en mente la participación de todos los funcionarios activos en la organización.

Consolidando las conclusiones a las que han llegado diferentes estudios relacionados con el análisis de la participación de los trabajadores en el sistema de seguridad y salud en el trabajo se encuentran 4 factores influyentes fundamentales a considerar:

Tabla 4. Los cuatro factores que influyen en la participación e involucramiento de los colaboradores logrando la sostenibilidad del SG-SST

FACTOR INFLUYENTE EN LA PARTICIPACIÓN	ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Actitud y grado de participación de la gerencia	Recursos	Asignación de presupuestos para asegurar los recursos humanos y físicos necesarios; integrando las necesidades en todos los procesos; reconociendo que hace parte de los costos operacionales.
	Conocimiento	Definir un esquema de gestión de conocimiento apropiado, que asegure la captura del conocimiento necesario, su procesamiento y despliegue a todos los procesos.
	Tiempo	Planear dentro de los procesos operacionales el tiempo requerido para el desarrollo de las actividades del sistema de gestión.
	Cultura organizacional: Interacción trabajadores / directivos adecuada	Evitar miedo de los trabajadores a los directivos
		Eliminar falta de respeto a los directivos o a los trabajadores
		Establecer el manejo de trabajadores temporales, de paso o con perspectivas de cambio de empresa.
		Establecer el manejo de trabajadores a distancia o itinerantes.
Crear cultura de seguridad		
Mejorar el clima organizacional		
Diseño del sistema	Metodologías	Metodologías prácticas, sencillas y ajustadas a las necesidades de la organización (menos, es más)
		Eliminar la documentación innecesaria.
	Herramientas	Crear mecanismos prácticos y ajustados a la cultura de la organización.

		Elaborar las herramientas necesarias para su implementación, según gustos y preferencias de los colaboradores.
	Integración a las actividades	Integrar al desarrollo normal de la actividad laboral, no debe verse como actividades adicionales
	Integrar todos los niveles de la organización	Integrar la prevención en todos los niveles de la organización.
		Asegurar que toda la información útil para la prevención fluye en todos los niveles de la organización.
	Comunicación	Canalizar la información y la comunicación, de forma eficaz y eficiente.
		Inducción y plan de formación
Mecanismos de Despliegue y socialización – cambio cultural de los funcionarios	Interés de la población objetivo	Conocimiento profundo del mismo (necesidades, intereses y los objetivos); dividir la población de trabajadores según sus afinidades.
		Segmentación del público
		Costo-beneficio para cada segmento
	Como se soluciona el problema	Diseño - estructura del SST
		Claridad del espacio donde actuar en los distintos procesos y áreas.
	Definir objetivos	Qué se desea que la gente conozca: - “¿Qué debe resolverse y por qué?”
		Qué se desea que la gente considere bueno o malo: - Actitud frente al problema: “Estar convencido que el problema los afecta”. - Actitud sobre la el SST planteado: “El SST es adecuado”.
		Qué se desea que la gente sepa hacer (práctica): - ¿"Cómo puede solucionar el problema"? - ¿"Cómo se aplica el sistema de gestión"?
	Mensajes	Contextualizar: definir un espacio y un problema determinado (ligar los mensajes con el medio en que se vive)
		Comunicar los beneficios para el público objetivo
		Lanzar conceptos operativos, que encierren en sí mismos acción (Generar acciones que desarrollen conciencia, no únicamente conocimientos)
		Integrar lo pedagógico y lo técnico (uso de herramientas tecnológicas)
		Hacerlo entretenido y accesible
		Coherencia de los mensajes

Refuerzo para el empoderamiento y participación (Programa de bienestar)	Humanista	Actividades de protección, mejoramiento de las condiciones básicas (salud, vivienda, entre otras)
	Conductista	Reconocimientos, premios
	Cognitiva	Metas personales: crecimiento profesional y laboral; necesidad del logro
		Metas grupales: Necesidad de afiliación, altruismo, necesidad de poder

Fuente: Elaboración propia.

8.2.1. Actitud y grado de participación de la gerencia

Como ejemplo de los estudios realizados que identifican este como uno de los aspectos principales que afectan la participación de los trabajadores (Bueno, D. y Muñoz, A. 2016, La participación en programas de promoción de la salud, estudio de caso), realizado en tres hospitales de tercer nivel de Bogotá por la Universidad Nacional, el cual llegó a la conclusión que existe poca participación y conocimiento frente a los temas de Salud y Seguridad en el Trabajo en los trabajadores, asociado a la falta de compromiso de las directivas de apoyar a los trabajadores en la participación en actividades que favorezcan su estado de salud.

Así mismo, Roviras, Llorenc, 2016, “Por Qué Es Necesario Involucrar A Nuestros Empleados Para Comunicar La Seguridad Y Salud Laboral”, artículo, nos enseña que según la evidencia proporcionada por el estudio del HSE o Health and Safety Executive de 2009, las causas más citadas para justificar la falta de participación de los trabajadores en la SST son (Temas relacionados con las estrategias de la dirección de las organizaciones):

- ✓ Falta de recursos, conocimientos o tiempo.
- ✓ Miedo de los trabajadores a los directivos.
- ✓ Falta de respeto a los directivos.
- ✓ Trabajadores temporales, de paso o con perspectivas de cambio de empresa.
- ✓ Trabajadores a distancia o itinerantes.
- ✓ Escasa cultura de seguridad.

Para lograr la participación del personal, es necesario el liderazgo y firme compromiso por parte de los directivos de la organización para el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (OTI, 2011).

8.2.2. Diseño del sistema: estratégico, táctico y operativo

Un buen sistema de gestión debe diseñarse con metodologías prácticas, sencillas y ajustadas a las necesidades de la organización, utilizando el principio que menos, es más.

Los aspectos del sistema de seguridad y salud en el trabajo se deben integrar al desarrollo normal de la actividad laboral, para que facilite la aplicación del mismo, esto mismo se demuestra en la investigación realizada frente a “La participación de los trabajadores del centro de cómputo de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá” (Universidad Nacional de Colombia, 2016), donde se establece que el diseño de metodologías para favorecer la participación del personal debe:

- ✓ Integrar la prevención en todos los niveles de la organización.
- ✓ Mejorar el clima organizacional.
- ✓ Canalizar la información y la comunicación, de forma eficaz y eficiente.
- ✓ Eliminar la documentación innecesaria.
- ✓ Asegurar que toda la información útil para la prevención fluye en todos los niveles de la organización.
- ✓ Crear mecanismos prácticos y ajustados
- ✓ Elaborar las herramientas necesarias para su implementación.
- ✓ Para conseguir un proceso eficaz y eficiente, es importante organizar una serie de actividades que se recomienda que se implementen desde el mismo momento de la vinculación del trabajador para que el proceso de participación empiece a ser efectivo y eficaz.

8.2.3. Mecanismos de Despliegue y socialización – cambio cultural de los funcionarios

Definir el estilo y forma de la comunicación para transmitir la información del sistema y formar a los funcionarios de manera tal que se logre una cultura de seguridad en la organización que sea sostenible en el tiempo.

8.2.3.1. Condiciones previas para definir la Estrategia de comunicación

Como se menciona en el libro Estrategias de Comunicación y Educación para el Desarrollo Sostenible de la UNESCO, “un proceso de cambio social para el Desarrollo

Sostenible (Kotler, 1992), es un proceso organizado donde un grupo (agente de cambio) busca lograr que otro grupo (grupo objetivo) adopte una determinada conducta y/o práctica de desarrollo; tendrá éxito si se cumplen las siguientes condiciones:”

- ✓ Tiene fuerza, es decir su existencia responde al pedido de solución del grupo objetivo. Este pedido de solución (interés previo) puede crearse cuando no es suficientemente visible para las personas. Esto se llama “sensibilización”, que es sólo el inicio de un proceso. Puede darse también el caso que el interés previo no necesite crearse, pues responde a un problema que la comunidad identifica con facilidad.
- ✓ Se conoce qué hacer para la solución del problema. Aquí debe existir la propuesta de trabajo con meridiana claridad, en este paso se encuentra la estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Se tiene claro el espacio donde se debe actuar.
- ✓ El promotor de la acción brinda la información (diseño del sistema) y ayuda en forma oportuna y eficiente. Esto implica también que quien promueve el cambio debe estar preparado para soportar el trabajo.
- ✓ El público recibe mensajes coherentes de quienes se dirigen a ellos (participación de la gerencia de la organización), con relación al problema.
- ✓ El costo-beneficio percibido es aceptable

En el mismo libro se define que para contribuir al cambio, la Comunicación y Educación para el desarrollo sostenible (CEDDS) se convierte en un instrumento para que la población adquiera las capacidades necesarias para poder desarrollar procesos sostenibles. Estas capacidades pueden ser conceptuales (conocimientos), actitudinales (actitudes y valores) o procedimentales (técnicas, procedimientos y metodologías) que deben llevar a desarrollar en forma adecuada la conducta o práctica que se le ofrece. Esto también nos puede llevar a afirmar que no es suficiente con brindar el concepto, las personas deben hacer las cosas por convicción, y saber cómo intervenir.

8.2.3.2. Factores claves para el éxito de la estrategia de comunicación

Para lograr el anterior objetivo, todo proceso de CEDDS debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Mensajes adecuados al público objetivo. Esto incluye dos conceptos: segmentación del público y conocimiento profundo del mismo, para brindarle mensajes coherentes a sus necesidades, intereses y los objetivos que deseamos alcanzar.
- ✓ Identificar los objetivos específicos de la comunicación y educación:
 - Qué queremos que la gente conozca (conocimiento)
 - Qué queremos que la gente considere bueno o malo (actitud)
 - Qué queremos que la gente sepa hacer (práctica)
- ✓ Comunicar los beneficios para el público objetivo de una propuesta de desarrollo adecuada, que ayude a percibir con claridad el beneficio-coste de las acciones propuestas.
- ✓ Lanzar conceptos operativos, que encierren en sí mismos acción. Los procesos de CEDS están llenos de conceptos complejos, quizá válidos en lo técnico, pero ineficaces para lograr que la gente comprenda cómo hacer para lograr objetivos de desarrollo. Esto no debe significar sacrificar el concepto por la banalización, sino ponerlo en una forma entendible y abordable con facilidad.
- ✓ Contextualizar, debido a que la CEDS debe estar referida a un espacio y un problema determinado. Nada tiene sentido práctico si no se circunscribe a un ámbito o una circunstancia, esto debe estar claro en el mensaje.
- ✓ Integrar lo pedagógico y lo técnico, porque muchas veces se lanzan conceptos y discursos sin la capacidad pedagógica mínima para llegar al público objetivo. Es por ello que todo mensaje debe tener también una base pedagógica que nos permita emitirlo en la forma adecuada, escogiendo al ejecutor y los medios adecuados para llegar al público objetivo.
- ✓ Generar acciones que desarrollen conciencia, no únicamente conocimientos.
- ✓ Hacerlo entretenido y accesible: ligar los mensajes con el medio en que se vive y la circunstancia que se atraviesa. Esto implica escoger en forma adecuada las estrategias metodológicas de llegada para que los mensajes lleguen e inspiren acción.
- ✓ La participación se afecta por: Libertad de expresión; feedback; comunicación abierta en todos los sentidos; monotonía, exceso de trabajo, malas relaciones.

8.2.3.3. Pasos para la definición de los mensajes

El proceso de CEDS debe darse según el siguiente proceso (no se puede pasar a la siguiente etapa sin asegurar la anterior), según las necesidades y estado de la conciencia del público objetivo:

- a. Conocimiento del problema: “¿Qué debemos resolver y por qué?”
- b. Actitud frente al problema: “Estar convencido que el problema nos afecta”.
- c. Conocimiento sobre la alternativa técnica: “¿Cómo podemos solucionar el problema”?
- d. Actitud sobre la alternativa técnica: “La alternativa técnica es adecuada”.
- e. Práctica o aplicación de la alternativa técnica: ¿“Cómo se aplica la alternativa técnica”?

8.2.3.4. Refuerzo para el empoderamiento y participación

Se analizaron diversas fuentes documentales relacionadas con la motivación, la emoción y participación en la comunidad; estos factores pueden alimentar los programas de bienestar e incentivos que refuercen el plan de comunicación y formación. Encontrando que los principales aspectos de motivación son:

Humanista (necesidades básicas). En el artículo “Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo” (Naranjo, M., 2009), define este aspecto como el cubrimiento de las necesidades fisiológicas, de seguridad, estima, amor y pertinencia, autorrealización. Este enfoque por sí mismo, no es considerado como generado de motivación

Conductista (Recompensas). En el mismo artículo Naranjo enfatiza que las personas actúan motivadas por beneficios o recompensas que puedan recibir. Esta perspectiva señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de las personas.

Cognitiva (metas) – altruismo; poder; afiliación. Como lo referencia Sánchez y García en su artículo “Análisis de las motivaciones para la participación en la Comunidad” existen 4 aspectos fundamentales en la dinámica de participación de las personas ante un tema, que deben tenerse en cuenta en la definición de estrategias para conseguir el objetivo de empoderamiento y participación:

- ✓ **La necesidad de afiliación**, que lleva a las personas a buscar la compañía y la interacción con otras; a la necesidad de logro, es decir, el motivo que impulsa a las personas a alcanzar las metas que se proponen.
- ✓ **El altruismo**, dado que las personas deciden dedicar su tiempo, esfuerzo y/o dinero a asociaciones cuyo beneficio o bienestar, en general, va dirigido a otros, y el poder, como la motivación que impulsa a las personas a influir sobre los demás.
- ✓ **Necesidad de logro**: conjunto de deseos asociados con solucionar cualquier dificultad, dominar, manipular u organizar ideas, objetos físicos o personas, competir con los demás y superarlos, y con conseguir una alta autoestima.
- ✓ **Necesidad de poder**: es aquella que impulsa a las personas a influir sobre los demás.

8.3. Evaluación del conocimiento y de los factores que inciden en la participación de los trabajadores de la empresa Ladoinsa SAS en el SG-SST

Partiendo de la base del estado del arte y de la investigación documental realizada en los pasos anteriores, fue elaborado el instrumento de encuesta bajo la metodología CAP para validar en LADOINSA SAS, los resultados obtenidos en el análisis literario. Dicho instrumento fue validado por dos expertos y los resultados obtenidos son los siguientes:

8.3.1. Resultados de la encuesta

8.3.1.1. Aspectos sociodemográficos

La encuesta se aplicó a 335 trabajadores, siendo una muestra representativa que corresponde al 17,12% del total de la población. Como se observa en el (*Anexo 5*) a la gráfica, en su mayoría pertenecen al género femenino.

Frente al grado de escolaridad, en su mayoría es bajo, siendo el 73.13% de grado bachiller y un 14.03% primaria, lo cual demuestra que el lenguaje a utilizar tanto en los instrumentos del diseño del sistema como en la socialización, debe ser sencillo y eliminar todo tipo de tecnicismos para asegurar su comprensión. (*Anexo 3*)

8.3.1.2. Preguntas relacionadas con el reconocimiento y estructura del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

En esta sección de la encuesta se realizan diversas preguntas orientadas a identificar aspectos fundamentales relacionados con el reconocimiento de los trabajadores del sistema de seguridad y salud en el trabajo implementado por LADOINSA SAS y sobre la estructura percibida del mismo. Las respuestas obtenidas, permiten efectuar los siguientes análisis:

- ✓ Los trabajadores de la empresa reconocen la existencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa LADOINSA SAS, alcanzando un 97.01% de respuestas positivas sobre este aspecto; lo cual demuestra que se ha efectuado un importante trabajo en la organización al respecto y que la socialización e implementación del mismo es satisfactoria.

Tabla 5. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura

Preguntas de reconocimiento y estructura	Si	No
¿Sabe si la empresa cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	97,01%	2,99%

Fuente: Elaboración Propia

- ✓ El despliegue de las directrices dadas por el sistema de gestión se percibe en los puestos de trabajo del personal, al identificar los peligros a los que se encuentra expuesto y al formar a través de la inducción a los trabajadores, desde el mismo momento en que inician su labor en la empresa e involucrando sus opiniones en dicha labor.

Tabla 6. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura

Preguntas de reconocimiento y estructura	Si	No
¿Al momento de ingresar a laborar con la empresa ¿usted fue capacitado sobre los riesgos y peligros propios de su trabajo y sitios de trabajo?	93,73%	6,27%
¿La empresa ha identificado todos los peligros en su puesto de trabajo, que puedan generarle algún accidente o enfermedad laboral?	96,42%	3,58%

¿La empresa ha tenido en cuenta sus observaciones, opiniones y comentarios para identificar los peligros a los que usted está expuesto?

94,33% 5,67%

Fuente: Elaboración Propia

- ✓ El Copasst, comité conformado como medio de participación e involucramiento del personal con el sistema de seguridad y salud en el trabajo es reconocido por los trabajadores; sin embargo, su participación activa dentro del proceso de identificación de peligros y verificación del cumplimiento del sistema en los puestos de trabajo es baja, según la percepción de los trabajadores.

Tabla 7. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura

Preguntas de reconocimiento y estructura	Si	No
¿Algún miembro del Copasst ha realizado inspecciones a su puesto de trabajo?	64,78%	35,22%
¿El Copasst de la empresa ha solicitado sus opiniones sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	68,66%	31,34%

Fuente: Elaboración Propia

- ✓ La empresa ha generado herramientas para promover el trabajo seguro y suministra los implementos de seguridad (EPP) para controlar los riesgos a los que se exponen los trabajadores; dentro de esas herramientas se encuentra la documentación (por diferentes medios), en la cual existen oportunidades de mejora, dado que no es del todo entendible para algunos colaboradores; esto se demuestra, ya que el 45.67% manifiesta entenderlos parcialmente o no entenderlos. Parte de los aspectos a revisar tienen que ver con la extensión de los mismos.

Tabla 8. Resultado Pregunta reconocimiento y estructura

Preguntas de reconocimiento y estructura	Si	No
¿Existen documentos o videos que le indiquen como realizar su trabajo con seguridad?	90,15%	9,85%

¿Los Elementos de Protección Personal que le son suministrados por la empresa, están acorde con las necesidades de su puesto de trabajo?	98,51%	1,49%
--	--------	-------

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9. Resultado Pregunta Documentos del SST

LOS DOCUMENTOS DEL SST SON:	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo
Sencillas	89,25%	8,96%	0,60%	1,19%
Interesantes	83,99%	13,13%	1,79%	1,79%
Muy extensos	22,39%	39,70%	5,97%	31,94%
No los entiendo	20,60%	25,07%	8,66%	45,67%

Fuente: Elaboración Propia

- ✓ Frente a la actitud por parte de la dirección de la empresa y su compromiso con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores manifiestan que la misma demuestra dicho compromiso, puesto que toma las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades laborales, e integra el sistema en las actividades cotidianas; en su mayoría, encuentran que es posible ser escuchados para brindar sus aportes, sin embargo, existe un 11% de trabajadores que encuentran barreras en dicha comunicación.

Tabla 10. Resultado Pregunta Reconocimiento y estructura

Preguntas de reconocimiento y estructura	Si	No
¿Considera que en la empresa se toman todas las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades laborales?	95,82%	4,18%
¿La organización facilita que usted haga aportes para mejorar las condiciones de trabajo?	89,25%	10,75%
¿La empresa toma en cuenta las propuestas que usted da para contribuir con el mejoramiento de condiciones más seguras de su trabajo?	88,36%	11,64%
¿La empresa ha integrado la seguridad y salud en el trabajo en sus actividades diarias?	94,63%	5,37%

Fuente: Elaboración Propia

- ✓ Existe un muy alto nivel de conciencia sobre la importancia de efectuar las inspecciones pre operacionales por parte de los trabajadores y aunque la mayor parte de ellos se sienten seguros en su trabajo; existe un 16% que no tienen la misma percepción. Una

variable que no se observa en el estudio, tiene que ver con que quizá estas respuestas negativas, se relacionen con la actual situación de pandemia que genera inseguridad; sin embargo, es recomendable que la empresa indague más al respecto. El factor más relevante de esta sección de preguntas tiene que ver con que el 59,4% no reconoce que las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo hacen parte integral de sus responsabilidades como trabajadores y por tanto de sus funciones; lo consideran como actividades extra lo cual afecta su empoderamiento.

Tabla 11. Resultado Pregunta Reconocimiento y estructura

Preguntas de reconocimiento y estructura	Si	No
¿Antes de empezar a trabajar, usted verifica que todos sus implementos (herramientas, puesto de trabajo) estén en buen estado?	98,81%	1,19%
¿Usted se siente seguro en su trabajo?	83,88%	16,12%
¿Las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo las ve como una actividad extra al trabajo normal?	59,40%	40,60%

Fuente: Elaboración Propia

8.3.1.3. Actitud y práctica ante situaciones y eventos

Tabla 12. Situación

Situación	A mi jefe Inmediato	A la empresa o colegio donde hago mis labores	Lo registro en un formato o informe	Brigada de emergencias	A nadie, ni dejo registro
Cables pelados	59,70%	34,63%	5,07%	0,00%	0,60%
Aparatos eléctricos en mal estado	59,40%	34,93%	5,07%	0,00%	0,60%
Productos químicos sin identificar	87,16%	8,06%	3,58%	0,00%	1,19%
Canecas de basura sin tapa	49,85%	40,90%	7,16%	0,00%	2,09%
Silla o muebles en mal estado	34,63%	55,52%	8,96%	0,00%	0,90%
Goteras	33,73%	58,21%	7,46%	0,00%	0,60%
Se le deteriora un EPP	92,84%	4,78%	1,19%	0,00%	1,19%
Se corta el dedo levemente	83,58%	2,99%	1,19%	7,46%	4,78%

Se tropieza	79,10%	3,58%	2,09%	5,97%	9,25%
Se cae, el golpe es leve solo se genera un hematoma (morado en la zona del golpe)	82,09%	4,48%	1,79%	5,07%	6,57%
Le cae un objeto en la cabeza y el golpe es fuerte, lo deja aturdido	85,07%	3,88%	1,49%	9,25%	0,30%
Ve a un compañero que se desmaya	80,90%	2,39%	1,49%	14,63%	0,60%

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de estas preguntas demuestran que los trabajadores reconocen la importancia de reportar las novedades (actos y condiciones inseguros), así como los incidentes y accidentes; sin embargo, los reportes se están realizando de manera informal a los jefes inmediatos y no son utilizados los registros y documentación establecida por la empresa para esta actividad. Esto demuestra que la estructura del sistema de gestión no está diseñada de manera tal que responda a las necesidades propias de los trabajadores de LADOINSA SAS, a su cultura y forma de actuar; el personal tiene la actitud requerida, pero no se realiza la práctica esperada.

8.3.1.4. Participación en comités y brigadas

A través de este conjunto de preguntas, se esperaba identificar el interés y motivación de los trabajadores frente a su participación en los grupos con funciones específicas para aportar en la implementación y mejora del sistema de seguridad y salud en el trabajo; que hace parte de las actitudes que se espera desarrollar en los trabajadores.

Tabla 13. Participación

Interés en Participar	SI	NO
Comité convivencia	72,240%	27,760%
Copasst	68,660%	31,340%
Brigadas emergencia	78,810%	21,190%

Motivo No Participar	Es trabajo adicional y no tiene tiempo.	La empresa no le presta atención	No le gusta trabajar con la gente.	No obtiene ningún reconocimiento o por este trabajo	No tiene conocimiento o para desarrollar las tareas	Se le atrasa en su trabajo.
Comité convivencia	12,12%	3,03%	3,03%	3,03%	71,21%	7,58%
Copasst	19,23%	1,28%	0,00%	2,56%	74,36%	2,56%
Brigadas emergencia	12,00%				86,00%	2,00%

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados reflejan que la mayor parte del personal muestra interés en participar en estos grupos, pero su limitación para hacerlo, se centra en la falta de conocimiento para el desarrollo de dichas tareas y del tiempo que requieren para ejercer sus funciones.

8.3.1.5. Herramientas de Comunicación

La comunicación es clave fundamental en el proceso de implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo, por lo cual el objetivo de esta sección de preguntas de la encuesta, buscó identificar cuáles son las herramientas de comunicación más reconocidas y adecuadas para la población de trabajadores en los temas relacionados con el SG-SST (*Ver Anexo 6*).

Tabla 14. Medios de Comunicación

Medio comunicación	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No la uso
Jefe Inmediato	88,96%	8,66%	1,49%	0,90%
WhatsApp	77,01%	14,63%	3,28%	5,07%
Correo Electrónico	76,42%	15,82%	3,88%	3,88%
Reuniones Virtuales	66,57%	21,49%	5,07%	6,87%
Reuniones presenciales	57,61%	20,90%	10,15%	11,34%
Facebook	37,01%	17,91%	19,40%	25,67%

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados reflejan que predomina la comunicación informal entre los trabajadores y sus jefes inmediatos, seguido de la utilización de WhatsApp y correo electrónico para el

intercambio de información; esto demuestra, que, aunque las condiciones sociodemográficas reflejan un nivel bajo de educación, la tecnología ha sido adoptada por el personal en su mayoría; lo cual puede facilitar canales de comunicación que rompen la barrera del distanciamiento. Así mismo, se requiere un trabajo de concientización con los colaboradores para incentivar el uso de estas herramientas y preferirlas antes de la comunicación informal.

8.3.1.6. Mecanismos de capacitación

Con el ánimo de mejorar los mecanismos de capacitación utilizados por LADOINSA SAS, se indagó por las preferencias de los trabajadores en el momento de recibir formación, no sin antes, preguntar sobre su nivel de satisfacción con las actividades realizadas a la fecha en esta materia.

Tabla 15. Capacitación

Concepto Sobre La Capacitación	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo
Los temas dictados han cumplido con sus expectativas	89,55%	8,06%	0,60%	1,79%
Conocimiento del tema por parte de los capacitadores	87,46%	11,34%	0,30%	0,90%
Los contenidos de las capacitaciones fueron útiles y lograron los objetivos propuestos	89,25%	9,55%	0,60%	0,60%
PREFERENCIAS				
Que sean de menos de una hora	39,10%	35,52%	5,67%	19,70%
Realizarlas con grupos pequeños, para poder opinar y comentar	70,45%	20,30%	2,09%	7,16%
Que se realicen juegos	67,46%	18,51%	2,69%	11,34%
Que muestren videos	84,48%	13,13%	0,90%	1,49%
Que se hagan presenciales	60,00%	23,28%	2,09%	14,63%
Realizarlas por celular con videos	54,03%	27,16%	4,78%	14,03%
Que la persona exponga y no me pregunten nada	17,91%	29,85%	11,64%	40,60%
Hacerlas más frecuentes que en la actualidad	51,04%	34,33%	2,39%	12,24%
No se necesitan tantas capacitaciones	24,18%	27,46%	14,33%	34,03%

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados son satisfactorios, dado que los colaboradores brindan una buena calificación a los contenidos y al cumplimiento de los objetivos de las capacitaciones brindadas a la fecha; por otra parte, validan algunas de las conclusiones que se observaron en los estudios descritos en el estado de arte de la presente investigación, sobre los mecanismos para fortalecer este proceso. Los trabajadores manifiestan estar interesados en que las capacitaciones se desarrollen en grupos pequeños, que sea más interactiva gracias al uso de la tecnología (utilización de videos) y refieren que es conveniente efectuarlas de forma más frecuente a la actualidad; esto refleja interés de aprendizaje por parte de los trabajadores.

8.3.1.7. Programa de incentivos y bienestar

Parte de los aspectos que refuerzan la participación de los trabajadores en los sistemas de gestión, se centra en el reconocimiento, por lo que se indagó sobre las preferencias e intereses de los trabajadores, para mejorar los programas de bienestar de la empresa.

Tabla 16. Bienestar

Bienestar	5	4	3	2	1
Bienestar a los hijos	71,04%	9,55%	14,63%	1,49%	3,28%
Estudiar una carrera	48,66%	17,91%	19,40%	6,27%	7,76%
Descanso / vacaciones	37,01%	14,93%	28,06%	9,85%	10,15%
Promoción Laboral	47,16%	21,49%	20,60%	5,37%	5,37%
Salud	72,54%	8,66%	15,82%	1,19%	1,79%

Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta las condiciones sociodemográficas de la empresa que muestra un porcentaje alto de mujeres con hijos, no es de extrañar que uno de los factores de mayor interés para los trabajadores sea el bienestar de los hijos, al mismo nivel que el cuidado de la salud.

Finalmente, se consulta sobre la preferencia e interés de las personas por el trabajo en equipo, observando que la gran mayoría gusta del mismo y consideran que pueden ser líderes en sus equipos, lo cual deja ver que es conveniente incentivar la necesidad nata del ser humano frente al reconocimiento, poder y altruismo.

Tabla 17. Trabajo en equipo

Rol en el Grupo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Puedo trabajar con un grupo de gente, me gusta ser líder, orientar y apoyar a mis compañeros	76,12%	21,79%	2,09%
Aunque no dirijo si me gusta trabajar en grupo para apoyarnos mutuamente	83,58%	14,93%	1,49%
Prefiero trabajar solo dado que me rinde más y soy más libre	20,30%	36,42%	43,28%
Me gustan espacios de trabajo mixtos, con espacios individuales y espacios de trabajo en grupo.	73,43%	21,19%	5,37%

Fuente: Elaboración Propia

8.3.2. Relación con principios de participación y empoderamiento

Como complemento al análisis anterior, la siguiente tabla refleja la relación de los aspectos en los que deben intervenir los trabajadores al diseñar y mantener el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con las respuestas obtenidas en LADOINSA SAS:

Tabla 18. Fases en Relación con principios de participación y empoderamiento

DESCRIPCIÓN	RESULTADOS	ANÁLISIS
I. FASE (PLANEAR) - Diagnóstico		
Identificación de peligros y evaluación de riesgos,	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de peligros: 96,42% Observaciones, opiniones y comentarios para identificar los peligros: 94,33% 	Los trabajadores reconocen que la empresa identifica los peligros existentes y manifiestan que sus apreciaciones son tenidas en cuenta para dicha actividad, demuestra que sienten apoyo de la dirección.
II. FASE (PLANEAR) - Estructura		
Diseño del sistema para dar cumplimiento a cada uno de los requisitos.	<ul style="list-style-type: none"> Inspecciones por el COPASST: 64,78% Observaciones, opiniones y comentarios por el COPASST: 68,66% Facilidad para realizar aportes de mejora: 89,25% La empresa toma en cuenta las propuestas de mejora: 88,36% 	<p>Los colaboradores reconocen la figura de los comités (COPASST) pero su grado de participación en campo, aunque está por encima del 50%, se considera bajo y necesita refuerzo.</p> <p>En su mayoría, los trabajadores sienten que es posible ser escuchados para brindar sus aportes, sin embargo, existe un 11% de trabajadores que</p>

encuentran barreras en dicha comunicación.

III. FASE (HACER) - Implementación

Puesta en práctica del sistema de gestión en actividades diarias.	<ul style="list-style-type: none"> ● Inducción: 93,73% ● Adecuación de EPP: 98,51% ● Metodologías seguras: 90,15% ● Integración en actividades diarias: 94,63% ● Reconocimiento y apropiación de actividades del SST como parte del trabajo: 59,40% ● Documentos muy extensos: 22,39% están de acuerdo y el 39,70% parcialmente de acuerdo ● Documentos no entendibles: 20,6% están de acuerdo y el 25,07% parcialmente de acuerdo 	<p>Los resultados demuestran que la empresa tiene implementado el sistema de gestión e involucra a los trabajadores desde el momento de su ingreso; sin embargo, los trabajadores no reconocen que las actividades del mismo hacen parte integral de sus responsabilidades y de su cargo.</p> <p>Dentro de las herramientas generadas se encuentra la documentación (por diferentes medios), sobre la cual el 45.67% manifiesta entenderlos parcialmente o no entenderlos. Parte de los aspectos a revisar tienen que ver con la extensión de los mismos.</p>
---	---	---

IV. VERIFICAR Y ACTUAR - Optimización

Medición de indicadores, definición de propuestas de mejora orientadas a la optimización de las condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción de Seguridad 83,88% ● Inspecciones: 98,81% ● Toma de medidas de preventivas: 95,82% ● Facilidades para efectuar aportes: 89,25% ● Aceptación de aportes para la mejora: 88,36% 	<p>Los resultados demuestran que, aunque en su mayoría las personas se sienten seguras en sus puestos de trabajo, se pueden realizar mejoras; consideran que la empresa cuenta con las herramientas para efectuar sus aportes y los mismos se tienen en cuenta por la empresa.</p>
--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

8.3.3. Relación con los factores influyentes en la participación e involucramiento de los colaboradores en el SG-SST

Gracias a los resultados obtenidos en la encuesta, se observa el siguiente estado frente a los factores que se han detectado como influyentes para la participación e involucramiento de los colaboradores, para que a partir de ellos se definan estrategias de mejora.

Tabla 19. Relación con los factores influyentes en la participación e involucramiento de los colaboradores en el SG-SST

FACTOR INFLUYENTE	ASPECTO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS ENCUESTA LADOINSA SAS
Actitud y grado de participación de la gerencia	Recursos	Asignación de presupuestos para asegurar los recursos humanos y físicos necesarios; integrando las necesidades en todos los procesos; reconociendo que hace parte de los costos operacionales.	La empresa ha generado herramientas para promover el trabajo seguro y suministra los implementos de seguridad (EPP) para controlar los riesgos a los que se exponen los trabajadores
	Conocimiento	Definir un esquema de gestión de conocimiento apropiado, que asegure la captura del conocimiento necesario, su procesamiento y despliegue a todos los procesos.	Los trabajadores de la empresa reconocen la existencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa LADOINSA SAS, alcanzando un 97.01% de respuestas positivas sobre este aspecto
	Tiempo	Planear dentro de los procesos operacionales el tiempo requerido para el desarrollo de las actividades del sistema de gestión.	El 59,4% no reconoce que las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo hacen parte integral de sus responsabilidades como trabajadores y por tanto de sus funciones; lo consideran como actividades extra lo cual afecta su empoderamiento
	Cultura organizacional: Interacción trabajadores / directivos adecuada	Evitar miedo de los trabajadores a los directivos	Frente a la actitud por parte de la dirección de la empresa y su compromiso con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores manifiestan que la misma demuestra dicho compromiso, puesto que toma las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades laborales, e integra el sistema en las actividades cotidianas; en su mayoría, encuentran que es posible ser escuchados para brindar sus aportes, sin embargo, existe un 11% de
		Eliminar falta de respeto a los directivos o a los trabajadores	
		Establecer el manejo de trabajadores temporales, de paso o con perspectivas de cambio de empresa.	
		Establecer el manejo de trabajadores a distancia o itinerantes.	
Crear cultura de seguridad			
Mejorar el clima organizacional			

			trabajadores que encuentran barreras en dicha comunicación
Diseño del sistema	Metodologías	Metodologías prácticas, sencillas y ajustadas a las necesidades de la organización (menos, es más)	En la documentación del SG-SST diseñada, existen oportunidades de mejora, dado que no es del todo entendible para algunos colaboradores; esto se demuestra, ya que el 45.67% manifiesta entenderlos parcialmente o no entenderlos. Parte de los aspectos a revisar tienen que ver con la extensión de los mismos.
		Eliminar la documentación innecesaria.	
	Herramientas	Crear mecanismos prácticos y ajustados a la cultura de la organización.	Los resultados reflejan que predomina la comunicación informal entre los trabajadores y sus jefes inmediatos, seguido de la utilización de WhatsApp y correo electrónico para el intercambio de información; esto demuestra, que, aunque las condiciones sociodemográficas reflejan un nivel bajo de educación, la tecnología ha sido adoptada por el personal en su mayoría; lo cual puede facilitar canales de comunicación que rompen la barrera del distanciamiento. Así mismo, se requiere un trabajo de concientización con los colaboradores para incentivar el uso de estas herramientas y preferirlas antes de la comunicación informal.
		Elaborar las herramientas necesarias para su implementación, según gustos y preferencias de los colaboradores.	
	Integración a las actividades	Integrar al desarrollo normal de la actividad laboral, no debe verse como actividades adicionales	El 59,4% no reconoce que las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo hacen parte integral de sus responsabilidades como trabajadores y por tanto de sus funciones; lo

			consideran como actividades extra lo cual afecta su empoderamiento
	Integrar todos los niveles de la organización	Integrar la prevención en todos los niveles de la organización.	Los trabajadores de la empresa reconocen la existencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa LADOINSA SAS, alcanzando un 97.01% de respuestas positivas sobre este aspecto
		Asegurar que toda la información útil para la prevención fluye en todos los niveles de la organización.	
	Comunicación	Canalizar la información y la comunicación, de forma eficaz y eficiente.	El despliegue de las directrices dadas por el sistema de gestión se percibe en los puestos de trabajo del personal, al identificar los peligros a los que se encuentra expuesto y al formar a través de la inducción a los trabajadores, desde el mismo momento en que inician su labor en la empresa e involucrando sus opiniones en dicha labor.
		Inducción y plan de formación	
Mecanismos de Despliegue y socialización – cambio cultural de los funcionarios	Interés de la población objetivo	Conocimiento profundo del mismo (necesidades, intereses y los objetivos); dividir la población de trabajadores según sus afinidades.	Los trabajadores manifiestan estar interesados en que las capacitaciones se desarrollen en grupos pequeños, que sea más interactiva gracias al uso de la tecnología (utilización de videos) y refieren que es conveniente efectuarlas de forma más frecuente a la actualidad; esto refleja interés de aprendizaje por parte de los trabajadores.
		Segmentación del público	
		Costo-beneficio para cada segmento	
	Como se soluciona el problema	Diseño - estructura del SST	
		Claridad del espacio donde actuar en los distintos procesos y áreas.	

		pero no se realiza la práctica esperada
Definir objetivos	<p>Qué se desea que la gente conozca:</p> <p>- “¿Qué debe resolverse y por qué?”</p>	Los resultados son satisfactorios, dado que los colaboradores brindan una buena calificación a los contenidos y al cumplimiento de los objetivos de las capacitaciones brindadas a la fecha
	<p>Qué se desea que la gente considere bueno o malo:</p> <p>- Actitud frente al problema: “Estar convencido que el problema los afecta”.</p> <p>- Actitud sobre la el SST planteado: “El SST es adecuado”.</p>	Los trabajadores reconocen la importancia de reportar las novedades (actos y condiciones inseguros), así como los incidentes y accidentes
	<p>Qué se desea que la gente sepa hacer (práctica):</p> <p>- ¿"Cómo puede solucionar el problema"?</p> <p>- ¿"Cómo se aplica el sistema de gestión"?</p>	<p>Los reportes se están realizando de manera informal a los jefes inmediatos y no son utilizados los registros y documentación establecida por la empresa para esta actividad</p> <p>La mayor parte del personal muestra interés en participar en estos grupos (Copasst, comité de convivencia, brigadas), pero su limitación para hacerlo, se centra en la falta de conocimiento para el desarrollo de dichas tareas y del tiempo que requieren para ejercer sus funciones</p>
Mensajes	Contextualizar: definir un espacio y un problema determinado (ligar los mensajes con el medio en que se vive)	No se ha definido claramente
	Comunicar los beneficios para el público objetivo	No se ha definido claramente
	Lanzar conceptos operativos, que encierren en sí mismos acción (Generar	No se ha definido claramente

		acciones que desarrollen conciencia, no únicamente conocimientos)	
		Integrar lo pedagógico y lo técnico (uso de herramientas tecnológicas)	Los trabajadores manifiestan estar interesados en que las capacitaciones se desarrollen en grupos pequeños, que sea más interactiva gracias al uso de la tecnología (utilización de videos) y refieren que es conveniente efectuarlas de forma más frecuente a la actualidad; esto refleja interés de aprendizaje por parte de los trabajadores.
		Hacerlo entretenido y accesible	
		Coherencia de los mensajes	
Refuerzo para el empoderamiento y participación (Programa de bienestar)	Humanista	Actividades de protección, mejoramiento de las condiciones básicas (salud, vivienda, entre otras)	Teniendo en cuenta las condiciones sociodemográficas de la empresa que muestra un porcentaje alto de mujeres con hijos, no es de extrañar que uno de los factores de mayor interés para los trabajadores sea el bienestar de los hijos, al mismo nivel que el cuidado de la salud
	Conductista	Reconocimientos, premios	No se ha definido claramente
	Cognitiva	Metas personales: crecimiento profesional y laboral; necesidad del logro	No se ha definido claramente
		Metas grupales: Necesidad de afiliación, altruismo, necesidad de poder	Se consulta sobre la preferencia e interés de las personas por el trabajo en equipo, observando que la gran mayoría gusta del mismo y consideran que pueden ser líderes en sus equipos, lo cual deja ver que es conveniente incentivar la necesidad nata del ser humano frente al reconocimiento, poder y altruismo.

Fuente: Elaboración propia.

8.4. Estrategias que permitan incrementar la participación de los trabajadores en el SG-SST de la empresa Ladoinsa SAS, haciéndolo sostenible.

Con base en los resultados obtenidos, finalmente se determinan las estrategias a seguir para fortalecer los factores influyentes y mediante ellos, conseguir el incremento de la participación y el empoderamiento en los elementos del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

8.4.1. Actitud y grado de participación de la gerencia

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de LADOINSA SAS muestran una fortaleza sobre este factor de influencia; dado que los colaboradores manifiestan que la empresa suministra los recursos necesarios para el sistema y que existe un interés por la identificación de peligros y la toma de acciones para la mitigación de los riesgos.

Sin embargo, se reflejan tres puntos como oportunidades de mejora fundamentales para incrementar el empoderamiento de los trabajadores: la asignación de tiempo para el desarrollo de las actividades propias del sistema de gestión, su completa integración con las actividades diarias de manera tal, que todo el personal reconozca como suya la responsabilidad sobre el SG-SST, dado que actualmente se considera que no hace parte de sus cargos y la apertura o modificación de los canales de comunicación para permitir mayor interacción y aporte de todo el personal de la empresa.

Por tanto, a continuación, se describen las estrategias que permitirán a LADOINSA SAS fortalecer mucho más la participación de la gerencia a través de la definición de lineamientos claros de trabajo en toda la empresa:

8.4.1.1. Ajuste de la cultura organizacional

Este factor influyente, se desarrolla desde la definición del mismo direccionamiento estratégico y el modelo de negocios de la organización; para el caso de LADOINSA SAS, se propone:

- ✓ Reforzar en el análisis del contexto organizacional anual, que se desarrolla como medio de evaluación y determinación de la planeación estratégica para los siguientes periodos, los beneficios de orientar el enfoque del direccionamiento estratégico hacia la responsabilidad social empresarial y bajo este enfoque, ajustar el modelo de negocios para asegurar la inclusión de los costos del sistema, en las operaciones diarias de cada proceso; de forma tal, que se obtengan beneficios por el mejoramiento de imagen en el mercado y la comunidad.
- ✓ Revisar los valores de la cultura organizacional y apoyar mediante formación a las directivas, sobre las nuevas tendencias de la dirección y de los negocios.
- ✓ Emitir las políticas de responsabilidad social, en este caso, específicamente frente a sus trabajadores, sobre cómo se desea aportar a su desarrollo, demostrando el interés de las directivas por las partes interesadas (políticas de su responsabilidad social)

8.4.1.2. Asignación de tiempo y recursos

Ajustado el direccionamiento estratégico, desplegar en los procesos las nuevas directrices, mediante las siguientes acciones:

- ✓ Asignación de recursos, involucrando de forma directa en los presupuestos de cada proceso, las necesidades para la implementación del sistema de gestión; el presupuesto para el sistema de gestión, actualmente es manejado por el proceso de Gestión de innovación y SGI.
- ✓ Replantear el sistema de costos actual de la organización, para involucrar dentro de los costos operacionales todo lo relacionado con el sistema de gestión, de forma tal que cada líder de proceso, sea consciente de su responsabilidad con el sistema.
- ✓ Modificar los esquemas de planeación de operaciones de cada proceso, contemplando una realidad de trabajo productivo directo en la operación por parte de los trabajadores de 36 horas semanales; de forma tal, que se cuente con el tiempo para las actividades formativas, de inspección, auditorias y demás propias de la gestión y el control.

8.4.1.3. Creación de un centro de gestión de conocimiento

Generar un mecanismo de gestión de conocimiento desde el proceso de gestión de innovación y SGI de la organización; con el propósito de canalizar, consolidar, procesar y

gestionar la información y propuestas de mejora que puedan efectuar cada uno de los trabajadores; orientado a buscar la mejora continua, que incluya optimización de recursos.

8.4.2. Diseño del sistema: estratégico, táctico y operativo

La estructura del sistema de gestión reflejó algunas debilidades según las respuestas de los trabajadores; por una parte, el esquema documental, que no es comprendido por todos; los mecanismos de reporte no se están utilizando en su totalidad y se manejan comunicaciones informales; el personal tiene la actitud requerida, pero no se realiza la práctica esperada.

8.4.2.1. Digitalización de documentos y registros

Dado que la tecnología ha sido adoptada por el personal en su mayoría; se constituye como una herramienta adecuada que puede facilitar canales de comunicación, romper la barrera del distanciamiento y agilizar la interacción entre el personal. Por tanto, se propone:

- ✓ Crear bases de datos centralizadas, que permitan a cada uno de los trabajadores realizar en línea los procesos de inspección de la infraestructura y que las mismas queden centralizadas para la identificación de riesgos, de manera oportuna.
- ✓ Implementar un APP para celular que reemplace los formatos por tecnología sencilla; los datos a solicitar serán los estrictamente necesarios, sin reprocesos. A través esta App se podrá generar el reporte diario de novedades, mediante respuestas puntuales; el manejo de la información será en la nube y centralizado por el mecanismo creado para la gestión de conocimiento, permitiendo interacción de trabajadores de los diferentes cargos.

8.4.2.1. Metodología - planeación:

- ✓ Integración total de las actividades del SG-SST con la operación de cada cargo, unificando registros, documentos, indicadores y reportes; que no se vea ninguna clase de división.
- ✓ No manejar procedimientos escritos, en su lugar; crear toda la documentación del sistema en la plataforma de capacitación virtual (Moodle) con que cuenta la empresa, utilizando herramientas interactivas como Genially, h5p, videos con el propio personal de la empresa para lograr mayor cercanía, mostrando historias y aplicación de los pasos; el lenguaje debe ser sencillo, sin tecnicismos.

- ✓ Definición de grupos focales pequeños de trabajo con un líder escogido por el equipo, quien trabaja en conjunto con Copasst de la empresa.
- ✓ Mayor trabajo en campo del Copasst, permitiendo que se interactúe con la gente; manejo de los registros a través del software de gestión de conocimientos.

8.4.3. Despliegue y socialización: estilo, forma de la comunicación

Los resultados reflejan que predomina la comunicación informal entre los trabajadores y sus jefes inmediatos, seguido de la utilización de WhatsApp y correo electrónico para el intercambio de información. Los conceptos generales del sistema son reconocidos por el personal, por lo que se considera que dicha formación ha sido eficaz; sin embargo, hace falta reforzar formación sobre las acciones a desarrollar por los distintos comités y grupos que soportan el sistema. Por lo tanto, se propone:

- ✓ Crear para cada trabajador un plan de formación continuado, utilizando un promedio de tiempo semanal de 5 horas que integra toda la formación requerida por el trabajador, dicho plan inicia desde el momento en que ingresa el trabajador a la empresa. (*ver Anexo 7*).
- ✓ Estilo de la comunicación: cercana, familiar y personalizada
- ✓ Desde la inducción, generar un compromiso de cada trabajador (que debe dejar firmado); efectuar la divulgación de los objetivos de responsabilidad social de la organización; hacer énfasis en el grado de participación esperado por parte de los trabajadores contándole historias y casos enfocado a lo que se necesita; mostrar qué puede perder si no se involucra en el sistema; que puede dejar de ganar; contar historias cercanas o muy relacionadas con la labor antes y después de aplicar el sistema; asignar retos a cada equipo de trabajo; juego de roles. Eliminar la teoría de la formación.
- ✓ Plan de comunicaciones diario vía WhatsApp: Videos cortos y mensajes llamativos vía celular para reforzar formación.
- ✓ Plan de carrera unificado con escalafones que le otorgan beneficios a los trabajadores; cada uno de ellos tendrá control del mismo; brindar mayor reconocimiento a quienes obtengan los mejores resultados en la implementación.

8.4.4. Refuerzo para el empoderamiento y participación (Programa de bienestar)

Aun cuando las responsabilidades del cargo deben ejercerse por parte de los trabajadores sin esperar recompensas adicionales a las pactadas en los contratos de trabajo, es conveniente generar programas para mejorar la calidad de vida laboral y propiciar el desarrollo integral de las personas; actualmente los trabajadores manifiestan no recibir reconocimientos por el trabajo realizado.

Estos programas buscan servir de refuerzo, incentivo y estímulo; por lo que deben ligarse a los esquemas de rendición de cuentas de los trabajadores; acorde con los resultados obtenidos en la investigación, se plantea involucrar las siguientes acciones:

- ✓ Video de reconocimiento y reforzamiento de actitudes positivas
- ✓ Campaña orientada al refuerzo en la generación de cultura de seguridad, otorgando premios y reconocimientos simbólicos.
- ✓ Alianzas con entidades que permitan a los trabajadores acceder a planes de salud, apoyo familia, educación y desarrollo de sus hijos

8.4.5. Implementación de estrategias

LADOINSA ha estado comprometida completamente con la presente investigación, dado que su interés en los sistemas de gestión es genuino y aunque cuenta ya con el sistema implementado y certificado, encontró en el presente estudio, una importante oportunidad de mejora para comprometer más a sus trabajadores con este importante sistema.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde un inicio ha acompañado el proceso y ha iniciado acciones con base en los resultados obtenidos, las cuales han arrojado resultados positivos a pesar del corto tiempo que han sido implementadas algunas de las acciones propuestas, dentro de las que se encuentran:

- a. Crear bases de datos centralizadas, que permitan a cada uno de los trabajadores realizar en línea los procesos de inspección de la infraestructura y que las mismas queden centralizadas para la identificación de riesgos, de manera oportuna: Creación de prototipos utilizando Google forms.
- b. No manejar procedimientos escritos, en su lugar; crear toda la documentación del sistema en la plataforma de capacitación virtual (Moodle) con que cuenta la empresa, utilizando

herramientas interactivas como Genially, h5p, videos con el propio personal de la empresa para lograr mayor cercanía, mostrando historias y aplicación de los pasos; el lenguaje debe ser sencillo, sin tecnicismos: Se está en proceso de cambio de formato, ya se han brindado

- c. Definición de grupos focales pequeños de trabajo con un líder escogido por el equipo, quien trabaja en conjunto con Copasst de la empresa.
- d. Plan de comunicaciones diario vía WhatsApp: Videos cortos y mensajes llamativos vía celular para reforzar formación, concursos; fue puesto en práctica en especial durante el proceso de simulacro.
- e. Integración total de las actividades del SG-SST con la operación de cada cargo, unificando registros, documentos, indicadores y reportes; que no se vea ninguna clase de división.
- f. Modificar los esquemas de planeación de operaciones de cada proceso, contemplando una realidad de trabajo productivo directo en la operación por parte de los trabajadores de 36 horas semanales; de forma tal, que se cuente con el tiempo para las actividades formativas, de inspección, auditorias y demás propias de la gestión y el control.

Los resultados obtenidos se reflejan en los siguientes indicadores:

Figura 1. Resultados reportes incidentes, condiciones y actos inseguros.

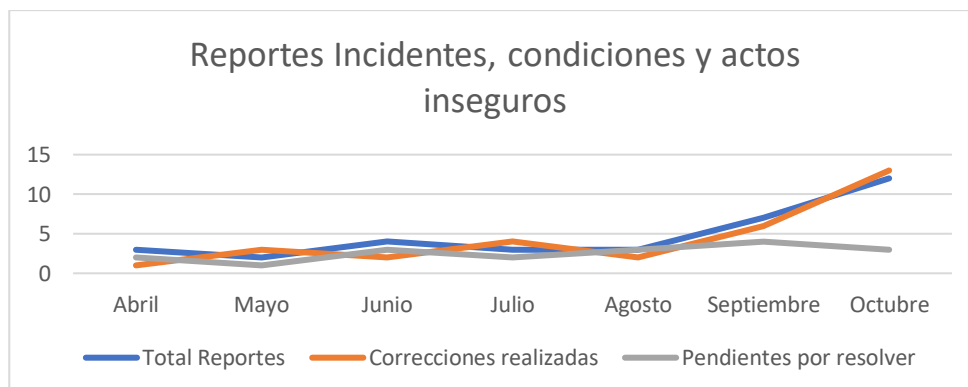


Tabla 20. Tabla de resultados

Mes	Incidentes	Condiciones inseguras	Actos Inseguros	Total, Reportes	Correcciones realizadas	Pendientes por resolver
Abril	1	2	0	3	1	2
Mayo	0	1	1	2	3	1
Junio	0	2	2	4	2	3
Julio	2	0	1	3	4	2
Agosto	1	1	1	3	2	3
Septiembre	2	3	2	7	6	4
Octubre	4	3	5	12	13	3

Fuente: Elaboración propia

Estos resultados son fruto de las acciones de los grupos focales, la digitalización de registros, el plan de comunicaciones diario implementados a la fecha. Es notable el incremento de reportes y gracias a eso las soluciones también han incrementado:

Tabla 21. Resultado grupos focales

Mes	Total, Reportes	% Incremento reportes
Abril	3	
Mayo	2	
Junio	4	
Julio	3	
Agosto	3	
Septiembre	7	133%
Octubre	12	71%

Fuente: Elaboración propia

De las otras estrategias a continuación se muestran los avances alcanzados

Tabla 22. Avances alcanzados

ASPECTO	AVANCE
Registros digitalizados - base de datos	15%
Disminución de registros	17%
Procedimientos e instructivos transformados en cursos	35%
Ajuste direccionamiento estratégico	35%

Fuente: Elaboración propia

9. Conclusiones

En cada una de las fases del ciclo de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (PHVA) se requiere la participación de los colaboradores de la empresa, pero este no puede solo enfocarse al desarrollo de unas actividades puntuales que se solicitan al trabajador; se requiere conseguir un verdadero empoderamiento, que los trabajadores, sientan y se comprometan completamente con las responsabilidades para que sean parte natural de su trabajo y lo vivan de forma permanente y no solo cuando se les solicita.

Para que el SG-SST sea exitoso, los colaboradores deben participar en cada uno de los pasos del proceso; desde el momento en que se planea con la identificación de peligros, en su estructura para asegurar que las metodologías faciliten la implementación en las actividades diarias, durante el desarrollo del trabajo para mitigar los riesgos a los que se está expuesto, en la verificación para corroborar el cumplimiento de objetivos y finalmente, en la toma de acciones para la mejora que directamente será beneficiosa para cada trabajador.

Cuando los trabajadores sientan que tienen el poder de influir en la toma de decisiones de sus propias condiciones laborales, se conseguirá mayor empoderamiento; no puede desconocerse, que, aunque la participación en el SG-SST por parte de los trabajadores es un requisito legal en la realidad, esto no se consigue mediante la imposición.

Los factores que influyen en la participación e involucramiento de los colaboradores en el SG-SST se pueden agrupar en 4 aspectos principales a saber: la actitud y grado de participación de la gerencia; el diseño del sistema; los mecanismos de Despliegue y socialización para conseguir un verdadero cambio cultural de los funcionarios y, por último, efectuar el refuerzo para el empoderamiento y participación de los trabajadores.

El primero de los factores, asegura que los lineamientos y políticas de la organización, se orienten hacia la responsabilidad social, el cuidado y protección de los trabajadores y, por tanto, todas las acciones tomadas se proyecten hacia el cumplimiento de dicho objetivo; por otro lado, es fundamental asegurar que la estructura que se brinde al sistema de gestión, corresponda a la realidad de la organización, a la cultura de sus trabajadores; adaptar las herramientas a utilizar

con las costumbres y cotidianidad, dejando de lado el formalismo documental que muchas veces se observa en los sistemas implementados.

Los mecanismos de despliegue y socialización deben orientarse a la búsqueda del cambio cultural del personal; por lo que se requiere establecer un plan continuado de formación que se refuerce con un plan de comunicaciones basado en mensajes con lenguaje cercano, familiar y personalizado.

LADOINSA SAS cuenta con un sistema de gestión fuerte, reconocido por los trabajadores, que ha mejorado las condiciones laborales de manera paulatina, el conocimiento de los conceptos del SST es adecuado y se refleja una buena actitud de parte de los trabajadores frente al sistema de gestión; sin embargo, la baja participación que percibe la empresa de parte de sus trabajadores, se debe a que el personal considera que las actividades de capacitaciones, reportes, entre otras, son extras a su trabajo habitual, no hacen parte de sus funciones de cargo; adicionalmente, no cuentan con el tiempo suficiente para efectuarlas y las herramientas para realizar los reportes no son adecuadas para la cultura organizacional por lo que no son utilizadas.

Así mismo, se identificaron algunas oportunidades de mejora, para facilitar la comprensión de los documentos del sistema y aumentar la eficacia de las capacitaciones, reforzando algunos temas como las responsabilidades y funciones de los comités y brigadas.

El establecimiento de estrategias para aumentar la participación de los colaboradores en el sistema de gestión SST, debe iniciar desde la integración completa con el direccionamiento de la empresa; dado que se requiere integrar en las mismas operaciones propias del objeto social de la organización, las necesidades del sistema; esto involucra la documentación, formación e implementación; asignando el tiempo necesario para efectuar todas las actividades.

La tecnología apoya y agiliza el desarrollo de los procesos y según los resultados de la encuesta, ha sido adoptada por los funcionarios de LADOINSA gracias al celular; digitalizar los documentos y los registros evita reprocesos, demora en los reportes y facilita la comprensión de los trabajadores. Es fundamental que tanto la documentación de las metodologías, los registros a

diligenciar, así como las propuestas de mejora, sean lo más sencillo, puntual y corto posible para lograr su eficacia.

10. Recomendaciones

LADOINSA SAS debería indagar más profundamente, los motivos por los que el personal, en un 16%, manifiesta no sentirse seguro en sus puestos de trabajo, para tomar las medidas apropiadas.

Es fundamental que se apoye todo el sistema de gestión en las herramientas tecnológicas, eliminar los documentos complejos y muy elaborados; convirtiéndolos en material entretenido e interesante.

Las nuevas condiciones de trabajo, generadas por los efectos de la pandemia, exigen que las empresas, realicen un monitoreo mucho más constante a los trabajadores y se centralice la información para tomar ágilmente, decisiones que permitan adaptar el sistema de gestión a las nuevas condiciones que se presenten.

Como profesionales dedicados a apoyar a las empresas en la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo; debe comprenderse que no basta con conocer los aspectos técnicos, se requiere adquirir habilidades blandas, que apoyen el proceso de formación y socialización del sistema; así mismo, conocer a profundidad las operaciones de la empresa, para poder integrar los controles del sistema en las actividades habituales de los trabajadores.

11. Referencias bibliográficas

Arrigo, G., y Cásale, G., (febrero 2010), Una visión comparativa de los términos y conceptos de la participación de los trabajadores. Ginebra, OIT Primera Edición Pág. 20. Cap. 8.

Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo (2012), Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo.

https://osha.europa.eu/es/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

Ministerio de Trabajo, (diciembre 2013), Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia.

<https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>

Mutua Universal, (2017), Prevención de riesgos laborales para PYME participación y consulta a los trabajadores. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Garcia-Zaira.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Organización Internacional del Trabajo, (2014), Seguridad y salud en el trabajo (SST). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo, (2009), Seguridad y salud en el trabajo.

https://books.google.com.co/books?id=C8wgP_FEz0UC&pg=PA83&dq=normas+de+la+oit+sobre+seguridad+y+salud+en+el+trabajo+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiO95Pnh_vpAhVKn-AKHfcHDyMQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false

Albrechtsen, E., & Hovden, J. (2009). Science Direct, Norwegian University of science and technology. Norway.

Moncada S, Llorens C, Moreno N, Rodrigo F, Landsbergis P. CC.OO. ("Comisiones Obreras") - ISTAS (Union Institute of Work, Environment and Health) participatory action plan for a healthier work organization: a case study. Safety Science. 2011;49:591-8.

Muñoz, A., & Castro, E., (2010). Participación: una propuesta para cuidar de los que cuidan la salud., *Salud de los trabajadores, Volumen (24), 5-13*. Universidad nacional de Colombia. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21448/22419>

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

Departamento Nacional den Planeación, Sistema de Seguridad Social en Colombia (Ley 100 de 1993), <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y->

[seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-](#)

[Integral.aspx#:~:text=El%20Sistema%20de%20Seguridad%20Social,que%20est%C3%A9%20a%20corde%20con%20la](#)

Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo, (1986), Resolución 2013 de 1986, <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2013-de-1986-actualizada/>

Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social, (1994), Decreto Ley 1295 de 1994, http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Congreso de Colombia, (2012), Ley 1562, <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio del Trabajo, (2019), Resolución 312 de 2019 https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Safetya, (2018), Funciones del COPASST en la normatividad colombiana. <https://safetya.co/funciones-del-copasst/>

Sampieri, R., (2014), Metodología de la Investigación, Mc. Graw Hill.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Campos, S., López, F., Martínez, M., Ossorio, M., Pérez, J., Rodríguez, J., y Tato, M., (2018), Guía para la Implementación de la Norma ISO 45001.

[https://www.diba.cat/documents/467843/172263104/GUIA_IMPLEMENTACION_ISO45001.p
df/5da61652-f814-4aa7-9f45-01cf8117c772](https://www.diba.cat/documents/467843/172263104/GUIA_IMPLEMENTACION_ISO45001.pdf/5da61652-f814-4aa7-9f45-01cf8117c772)

ISO Tools Excellence Colombia. <https://www.isotools.com.co/normas/>

Monterrosa, H. (20 de enero de 2020). La República.

[https://www.larepublica.co/finanzas/las-enfermedades-profesionales-cayeron-197-en-un-ano-
2953612](https://www.larepublica.co/finanzas/las-enfermedades-profesionales-cayeron-197-en-un-ano-2953612)

Hoozée, S., & Bruggeman, W. (2010). Management Accounting Research. Chent
University. Gelgium.

Vinodkumar, M., & Hhasi, M. (2010). Accident Analysis and Prevention. School of
engineering, Cochin University of Science and Technology. India.

Ministerio de trabajo, (2013), II Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud
en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales de Colombia.

[https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-
trabajo-2013.pdf](https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf)

Arrigo, G., & Cásale, G., (2010) Una visión comparativa de los términos y conceptos de
participación de los trabajadores. [https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-
inspection/resources-library/publications/WCMS_145914/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/WCMS_145914/lang-es/index.htm)

Puentes, I., Zapata, D., Mora, P., & Muñoz, A., (2012). La participación de los trabajadores esencia para la promoción de la salud en los lugares de trabajo, Movimiento científico iberoamericana. <https://revmovimientocientifico.iber.edu.co/article/view/166>

Aguilón, M., (2014). Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia, Universidad nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52734>

Campos, F., López, M., Martínez, M., Ossorio, Juan., Pérez, J., Rodríguez, M., & Tato, María, (2018), Guía para la Implementación de la Norma ISO 45001. https://www.diba.cat/documents/467843/172263104/GUIA_IMPLEMENTACION_ISO45001.pdf/5da61652-f814-4aa7-9f45-01cf8117c772

Proyecto MMS (s.f.), Variables y su operacionalización. http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/Discapacidad/Discapacidad_Taller2_VariablesOperacionalizacion.pdf

Organización Mundial de la Salud, (2010), Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Roviras Llorenç, (2016), Por qué es necesario involucrar a nuestros empleados para comunicar la seguridad y salud laboral. <https://prevencontrol.com/prevenblog/por-que-es-necesario-involucrar-a-nuestros-empleados-para-comunicar-el-seguridad-y-salud->

Noticias Financieras; Miami, (2016), <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1772381993?accountid=48797>

González, Hugo, (2009), La Motivación como aspecto clave para los sistemas de gestión y Factores de Motivación No Monetarios, Estudio de Consultoría Calidad & Gestión, https://calidad-gestion.com.ar/boletin/56_motivacion_sistemas_de_gestion.html

Bucurú, John. (2017). Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico. SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión. Vol. 8, Nº. 1, 2016, págs. 67-85
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726229>

Seguridad e higiene industrial y motivación (2015), (Estudio realizado con personal de la empresa Constructora e Ingeniería Futura de Quetzaltenango)"
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Garcia-Zaira.pdf>

Anexos

Anexo 1. Variables

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
a. Datos demográficos						
1. Indique a que género pertenece	Sociodemográfica	Género	Clase o tipo a que pertenece una persona	Cualitativa Nominal	Femenino Masculino Prefiero no decirlo	Encuesta
2. ¿En qué rango de edad se encuentra?	Sociodemográfica	Edad	Tiempo que ha vivido una persona	Cuantitativa Discreta	Rango de número de Años	Encuesta
3. ¿En qué ciudad labora?	Sociodemográfica	Ciudad	Lugar donde se desempeña la labor	Cualitativa Nominal	Selección ciudad de Colombia	Encuesta
4. Nivel de escolaridad	Sociodemográfica	Escolaridad	Nivel de Educación de una persona	Cualitativa Ordinal	Primaria Secundaria Estudios Superiores	Encuesta

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
5. Acorde con su conocimiento y experiencia en la empresa por favor responda						
¿La empresa ha identificado todos los peligros en su puesto de trabajo, que puedan generarle algún accidente o enfermedad laboral?	Conocimiento	Conocimiento	Saber si la empresa identifica los peligros y el trabajador lo conoce	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta
Al momento de ingresar a laborar con la empresa ¿usted fue capacitado sobre los riesgos y peligros propios de su trabajo y sitios de trabajo?	Capacitación impartida en la empresa	Capacitación	Actividad desarrollada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar actitud, conocimiento, habilidades y conductas	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta

¿Sabe si la empresa cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	Conocimiento	Conocimiento	Identificar si el trabajador conoce el SGSST	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta
¿La empresa ha tenido en cuenta sus observaciones, opiniones y comentarios para identificar los peligros a los que usted está expuesto?	Conocimiento	Conocimiento	Identificar si la organización toma en cuenta las opiniones del entrevistado	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta
¿Algún miembro del Copasst ha realizado inspecciones a su puesto de trabajo?	Conocimiento	Inspección	Herramienta que permite identificar características, componentes y demás factores que pueden intervenir en la salud y bienestar del trabajo	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta
¿El Copasst de la empresa ha solicitado sus opiniones sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	Conocimiento	Opinión	Concepto que se tiene respecto a la actuación activa del Copasst	Cualitativo Nominal	Si	Encuesta

Trabajo?

NO

¿Los Elementos de Protección Personal que le son suministrados por la empresa, están acorde con las necesidades de su puesto de trabajo?

Conocimiento

Conocimiento

Información adquirida por una persona para identificar los elementos adecuados para su actividad.

Cualitativo Nominal

Si

NO

Encuesta

¿Usted se siente seguro en su trabajo (no considera que está expuesto a enfermedades o accidentes laborales)?

Conocimiento

Conocimiento

Identificar si el encuestado considera si está expuesto a enfermedades o accidentes laborales

Cualitativo Nominal

Si

NO

Encuesta

¿Existen documentos o videos que le indiquen como realizar su trabajo con seguridad?

Conocimiento

Conocimiento

Saber si el trabajador tiene conocimiento de los videos que existen en la empresa

Cualitativo Nominal

Si

NO

Encuesta

¿Antes de empezar a trabajar, usted verifica que todos sus implementos (herramientas, puesto de trabajo) estén en buen estado?	Conocimiento	Conocimiento	Identificar si el encuestado verifica sus elementos y puesto de trabajo antes de iniciar labores	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta
¿Considera que en la empresa se toman todas las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades laborales?	Conocimiento	Prevención	Conocer si el encuestado conoce si se toman medidas destinadas a la prevención	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta
¿La organización facilita que usted haga aportes para mejorar las condiciones de trabajo?	Conocimiento	Facilidad de expresar dudas o proponer mejoras	Conocer si la empresa es proclive a que los encuestados realicen sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo	Cualitativo Nominal	Si NO	Encuesta
¿La empresa toma en cuenta las propuestas que usted da para contribuir con el mejoramiento de condiciones	Conocimiento	Propuestas	Conocer si la empresa da relevancia a la manifestación de	Cualitativo Nominal	Si	Encuesta

más seguras de su trabajo?

las opiniones que dan los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo.

NO

Si

¿La empresa ha integrado la seguridad y salud en el trabajo en sus actividades diarias, o se ve como una actividad extra al trabajo normal?

Conocimiento

Integración

La empresa ha incorporado actividades del S-GSST en el horario diario.

Cualitativo
Nominal

NO

Encuesta

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
6. Si encuentra alguna de estas situaciones en su puesto de trabajo, usted lo informa						
Cables Pelados	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A mi jefe inmediato A la empresa o colegio donde hago mis labores Lo registro en un formato o informe A nadie, ni dejo registro	Encuesta
Aparatos eléctricos en mal estado	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A mi jefe inmediato A la empresa o colegio donde hago mis labores Lo registro en un formato o informe	Encuesta

Productos químicos sin identificar	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A nadie, ni dejo registro A mi jefe inmediato A la empresa o colegio donde hago mis labores Lo registro en un formato o informe	Encuesta
Canecas de basura sin tapa	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A nadie, ni dejo registro A mi jefe inmediato A la empresa o colegio donde hago mis labores Lo registro en un formato o informe	Encuesta
Sillas o muebles en mal estado	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A nadie, ni dejo registro A mi jefe inmediato A la empresa o colegio donde	Encuesta

Goteras	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	<p>hago mis labores</p> <p>Lo registro en un formato o informe</p> <p>A nadie, ni dejo registro</p> <p>A mi jefe inmediato</p> <p>A la empresa o colegio donde hago mis labores</p> <p>Lo registro en un formato o informe</p> <p>A nadie, ni dejo registro</p> <p>A mi jefe inmediato o supervisor</p>	Encuesta
Se le deteriora un EPP	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	<p>A la empresa o colegio donde hago mis labores</p> <p>Lo registro en un formato o informe</p> <p>A nadie ni dejo registro</p>	Encuesta

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
7. En caso de presentarse alguna de estas situaciones, usted informaría a:						
Se corta el dedo levemente	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A mi jefe inmediato o supervisor A la empresa o colegio donde hago mis labores Lo registro en un formato o informe A nadie ni dejo registro A la brigada de emergencias.	Encuesta
Se tropieza	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A mi jefe inmediato o supervisor A la empresa o colegio donde hago mis labores	Encuesta

<p>Se cae, el golpe es leve solo se genera un hematoma (morado en la zona del golpe)</p>	<p>Actitud</p>	<p>Actitud</p>	<p>Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>	<p>Lo registro en un formato o informe A nadie ni dejo registro A la brigada de emergencias. A mi jefe inmediato o supervisor A la empresa o colegio donde hago mis labores Lo registro en un formato o informe A nadie ni dejo registro A la brigada de emergencias. A mi jefe inmediato o supervisor A la empresa o colegio donde hago mis labores</p>	<p>Encuesta</p>
<p>Le cae un objeto en la cabeza y el golpe es fuerte, lo deja aturdido</p>	<p>Actitud</p>	<p>Actitud</p>	<p>Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.</p>	<p>Cualitativa Nominal</p>	<p>Lo registro en un formato o informe A nadie ni dejo registro A la brigada de emergencias.</p>	<p>Encuesta</p>

Ve a un compañero que se desmaya	Actitud	Actitud	Comportamiento empleado por el trabajador frente a este aspecto.	Cualitativa Nominal	A mi jefe inmediato o supervisor A la empresa o colegio donde hago mis labores Lo registro en un formato o informe A nadie ni dejo registro A la brigada de emergencias.	Encuesta
----------------------------------	---------	---------	--	---------------------	--	----------

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
8. Al usted recibir capacitaciones prefiere						
Que sean de menos de una hora	Capacitación impartida en la empresa	Preferencia	Elección del trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Realizarlas con grupos pequeños, para poder opinar y comentar	Capacitación impartida en la empresa	Preferencia	Elección del trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Que se realicen juegos	Capacitación impartida	Preferencia	Elección del	Cualitativa	De acuerdo	Encuesta

	en la empresa		trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Ordinal	Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	
Que muestren videos	Capacitación impartida en la empresa	Preferencia	Elección del trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Que se hagan presenciales	Capacitación impartida en la empresa	Preferencia	Elección del trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Realizarlas por celular con videos	Capacitación impartida en la empresa	Preferencia	Elección del trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Que la persona exponga y no me pregunten nada	Capacitación impartida en la empresa	Preferencia	Elección del trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Hacerlas más frecuentes que en la actualidad	Capacitación impartida en la empresa	Preferencia	Elección del trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
No se necesitan tantas	Capacitación impartida	Preferencia	Elección del	Cualitativa	De acuerdo	Encuesta

capacitaciones	en la empresa	trabajador frente a diferentes alternativas de recibir capacitación	Ordinal	Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente
----------------	---------------	---	---------	---

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
9 ¿Cuándo ha recibió capacitaciones:						
Los temas dictados han cumplido con sus expectativas	Expectativas satisfechas	Satisfacción	Determinar si las expectativas con respecto a la capacitación se	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo	Encuesta

Conocimiento del tema por parte de los capacitadores	Conocimiento	Conocimiento	cumplieron Determinar si el capacitador conocía el tema	Cualitativa Ordinal	Me es indiferente De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente De acuerdo	Encuesta
Los contenidos de las capacitaciones fueron útiles y lograron los objetivos propuestos	Utilidad de las capacitaciones	Logro de Objetivos	Identificar si para el colaborador la capacitación es aplicable	Cualitativa Ordinal	Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
10. Le gustaría participar en el Copasst (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo)						
¿A usted le interesa participar en el Copasst?	Participación	Participación	Hacer parte integrar el grupo	Cualitativa Ordinal	Si	Encuesta

NO						
11. Le gustaría participar en la brigada de emergencias						
¿A usted le interesa participar en la brigada de emergencia?	Participación	Participación	Hacer parte integrar el grupo	Cualitativa Ordinal	Si NO	Encuesta
12. Le gustaría participar en el comité de convivencia laboral						
¿A usted le interesa participar en el comité de convivencia?	Participación	Participación	Hacer parte integrar el grupo	Cualitativa Ordinal	Si NO	Encuesta

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
13. si no le interesa participar en el Copasst						
¿Escoja el motivo por el que no quiere participar en el	Participación	Interés	El entrevistado tiene una conducta de apatía para	Cualitativa Nominal	Si se presentan las condiciones, podría cambiar su	Encuesta

Copasst?			pertenecer a este grupo		<p>decisión y pertenecería al grupo. No tiene conocimiento para desarrollar las tareas Es trabajo adicional y no tiene tiempo Se le atrasa en su trabajo. No le gusta trabajar con la gente No obtiene ningún reconocimiento por este trabajo La empresa no le presta atención</p>
14. Si no le interesa participar en la brigada de emergencia					
¿Escoja el motivo por el que no quiere participar en la Brigadas de emergencia?	Participación	Participación	El entrevistado tiene una conducta de apatía para pertenecer a este grupo	Cualitativa Nominal	<p>Si se presentan las condiciones, podría cambiar su decisión y pertenecería al grupo. No tiene conocimiento para desarrollar las tareas</p> <p style="text-align: right;">Encuesta</p>

					Es trabajo adicional y no tiene tiempo Se le atrasa en su trabajo. No le gusta trabajar con la gente No obtiene ningún reconocimiento por este trabajo La empresa no le presta atención
15. si no le interesa participar en el comité de convivencia laboral					
¿Escoja el motivo por el que no quiere participar en el Comité de convivencia laboral?	Participación	Participación	El entrevistado tiene una conducta de apatía para pertenecer a este grupo	Cualitativa Nominal	Si se presentan las condiciones, podría cambiar su decisión y pertenecería al grupo. No tiene conocimiento para desarrollar las tareas Es trabajo adicional y no tiene tiempo Se le atrasa en su trabajo. No le gusta trabajar con la

gente
 No obtiene ningún reconocimiento por este trabajo
 La empresa no le presta atención

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
16. Acorde con su conocimiento y experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por favor responda los documentos que la empresa le ha entregado sobre seguridad y salud en el trabajo son:						
Socillas y fáciles de entender	Documentos	Comunicación	Determinar si los medios de comunicación escritos son adecuados.	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Interesantes	Documentos	Comunicación	Determinar si los medios de comunicación escritos son adecuados.	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
Muy extensos	Documentos	Comunicación	Determinar si los	Cualitativa	De acuerdo	Encuesta

No los entiendo	Documentos	Comunicación	medios de comunicación escritos son adecuados. Determinar si los medios de comunicación escritos son adecuados.	Ordinal Cualitativa Ordinal	Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo Me es indiferente	Encuesta
-----------------	------------	--------------	--	--------------------------------	--	----------

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
17. ¿Cuál de las siguientes herramientas facilita la comunicación con la empresa para cualquier tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo?						
Facebook	Comunicación	Comunicación	Identificar los mecanismos de transmisión de información de la empresa con el trabajador	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo No la uso	Encuesta
WhatsApp	Comunicación	Comunicación	Identificar los mecanismos de transmisión de información de la empresa con el	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo No la uso	Encuesta

Correo electrónico (e-mail)	Comunicación	Comunicación	trabajador Identificar los mecanismos de transmisión de información de la empresa con el trabajador	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo No la uso	Encuesta
Reuniones físicas (Reuniones, comités, visitas. Etc.)	Comunicación	Comunicación	Identificar los mecanismos de transmisión de información de la empresa con el trabajador	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo No la uso	Encuesta
Reuniones Virtuales (Reuniones, comités, visitas, etc.)	Comunicación	Comunicación	Identificar los mecanismos de transmisión de información de la empresa con el trabajador	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo No la uso	Encuesta
Comunicación directa con jefe inmediato o supervisores o coordinadores	Comunicación	Comunicación	Identificar los mecanismos de transmisión de información de la empresa con el trabajador	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo No la uso	Encuesta

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
18. Califique de 1 a 5, siendo 5 lo más importante y 1 lo menos importante su interés sobre beneficios que le gustaría recibir						
Bienestar a los hijos	Bienestar	Beneficios	Determinar el grado de interés por el reconocimiento	Cuantitativa ordinal	1 2 3 4 5	Encuesta
Estudiar una carrera	Bienestar	Beneficios	Determinar el grado de interés por el reconocimiento	Cuantitativa ordinal	1 2 3 4 5	Encuesta
Descanso / Vacaciones	Bienestar	Beneficios	Determinar el grado de interés por el reconocimiento	Cuantitativa ordinal	1 2 3 4 5	Encuesta
Promoción Laboral	Bienestar	Beneficios	Determinar el grado de interés por el reconocimiento	Cuantitativa ordinal	1 2 3 4 5	Encuesta
Salud	Bienestar	Beneficios	Determinar el grado de interés por el reconocimiento	Cuantitativa ordinal	1 2 3 4	Encuesta

Pregunta	Tipo de Variable	Variable	Definición	Naturaleza de la Variable	Categoría/Unidad de Medida	Instrumento de Recolección
19. Acorde con su forma de ser y sus habilidades, cuando usted trabaja en un equipo de trabajo, su preferencia es:						
Puedo trabajar con un grupo de gente, me gusta ser líder, orientar y apoyar a mis compañeros.	Bienestar	Preferencia	Identificar si el colaborador al trabajar en equipo se inclina por orientar y apoyar siendo líder.	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo	Encuesta
Aunque no dirijo si me gusta trabajar en grupo para apoyarnos mutuamente	Bienestar	Preferencia	Determinar si el trabajador le gusta trabajar en equipo en un bajo perfil.	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo	Encuesta
Prefiero trabajar solo dado que me rinde más y soy más libre	Bienestar	Preferencia	Determinar si al trabajador le interesa trabajar solo.	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo	Encuesta
Me gustan espacios de trabajo mixtos, con espacios individuales y espacios de trabajo en grupo.	Bienestar	Preferencia	Identificar si al colaborar le gusta un tipo de trabajo mixto.	Cualitativa Ordinal	De acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo	Encuesta
20. ¿Usted cómo parte activa en las capacitaciones y del SG-SST de la empresa que aporte adicional le puede brindar a las capacitaciones y al						

SG-SST? Su opinión es muy importante para la empresa

Encuesta Estrategias para fomentar la participación efectiva de los trabajadores y del SG-SST

Lea atentamente y registre los datos solicitados sinceramente, es una encuesta que no solicita datos para identificar a quien la diligencia..

La siguiente encuesta hace referencia a un proyecto de investigación cuya orientación se enfoca en determinar factores que impactan en la participación de los colaboradores en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de tal forma que se puedan definir mecanismos apropiados y mejorar los índices de participación.

Solicitamos su consentimiento para la realización de la encuesta, agradecemos su participación y recordamos que los datos personales son tratados bajo confidencialidad según la política de seguridad de la empresa y su uso es exclusivo para los fines de la investigación.

No contiene datos sensibles.

Lea detenidamente el siguiente cuestionario y seleccione de manera objetiva la respuesta que considere adecuado según su criterio, marque solamente una opción. *Obligatorio

*Obligatorio

Acepto las condiciones para el diligenciamiento de la encuesta. *

- Doy mi consentimiento
- No doy mi consentimiento

Indique a que género pertenece *

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Anexo 2. Formato Encuesta

En que rango de edad se encuentra *

- Menos de 21 años
- Entre 21 a 35 años
- Entre 36 a 50 años
- Mas de 51 años

En que ciudad labora: *

Puede digitar parcialmente el nombre de la ciudad en que labora para escogerla con mayor facilidad.

Nivel de escolaridad *

- Primaria
- Secundaria
- Estudios Superiores

Anexo 2. Formato Encuesta

Acorde con su conocimiento y experiencia en la empresa por favor responda: *

	SI	NO
¿La empresa ha identificado todos los peligros en su puesto de trabajo, que puedan generarle algún accidente o enfermedad laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Al momento de ingresar a laborar con la empresa ¿usted fue capacitado sobre los riesgos y peligros propios de su trabajo y sitios de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sabe si la empresa cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La empresa ha tenido en cuenta sus observaciones, opiniones y comentarios para identificar los peligros a los que usted está expuesto?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Algún miembro del Copasst ha realizado inspecciones a su puesto de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El Copasst de la empresa ha solicitado sus opiniones sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 2. Formato Encuesta

¿Los Elementos de Protección Personal que le son suministrados por la empresa, están acorde con las necesidades de su puesto de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Usted se siente seguro en su trabajo (no considera que está expuesto a enfermedades o accidentes laborales)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Existen documentos o videos que le indiquen como realizar su trabajo con seguridad?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Antes de empezar a trabajar, usted verifica que todos sus implementos (herramientas, puesto de trabajo) estén en buen estado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Considera que en la empresa se toman todas las medidas necesarias para evitar accidentes o enfermedades laborales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La organización facilita que usted haga aportes para mejorar las condiciones de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La empresa toma en cuenta las propuestas que usted da para contribuir con el mejoramiento de condiciones más seguras de su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La empresa ha integrado la seguridad y salud en el trabajo en sus actividades diarias?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo las ve como una actividad extra al trabajo normal?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 2. Formato Encuesta

Si encuentra alguna de estas situaciones en su puesto de trabajo, usted lo informa a: *

	A mi jefe Inmediato	A la empresa o colegio donde hago mis labores	Lo registro en un formato o informe	A nadie, ni dejo registro
Cables pelados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aparatos eléctricos en mal estado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Productos químicos sin identificar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canecas de basura sin tapa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Silla o muebles en mal estado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Goteras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se le deteriora un EPP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 2. Formato Encuesta

En caso de presentarse alguna de estas situaciones, usted informaría a: *

	A mi jefe Inmediato	A la empresa o colegio donde hago mis labores	Lo registro en un formato o informe	A nadie, ni dejo registro	A la Brigada de Emergencias
Se corta el dedo levemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se tropieza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se cae, el golpe es leve solo se genera un hematoma (morado en la zona del golpe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le cae un objeto en la cabeza y el golpe es fuerte, lo deja aturdido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ve a un compañero que se desmaya	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 2. Formato Encuesta

Al usted recibir capacitaciones prefiere *	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente
Que sean de menos de una hora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizarlas con grupos pequeños, para poder opinar y comentar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que se realicen juegos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que muestren videos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que se hagan presenciales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizarlas por celular con videos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Que la persona exponga y no me pregunten nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hacerlas más frecuentes que en la actualidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No se necesitan tantas capacitaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Información sobre las capacitaciones recibidas

Cuando ha recibido Capacitaciones: *

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente
Los temas dictados han cumplido con sus expectativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conocimiento del tema por parte de los capacitadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los contenidos de las capacitaciones fueron utiles y lograron los objetivos propuestos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le gustaria participar en el Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)

¿A usted le interesa participar en el Copasst? *

- Sí
- No

Le gustaria participar en la Brigada de Emergencia

¿A usted le interesa participar en la Brigada de Emergencia? *

- Sí
- No

Le gustaría participar en el Comité de Convivencia Laboral.

¿A usted le interesa participar en el Comité de Convivencia? *

- Sí
- No

Si NO le interesa participar en el Copasst.

Escoja el motivo por el que no quiere participar en el Copasst: *

Si se presentan las condiciones, podría cambiar su decisión y pertenecería al grupo.	No tiene conocimiento para desarrollar las tareas	Es trabajo adicional y no tiene tiempo.	Se le atrasa en su trabajo.	No le gusta trabajar con la gente.	No obtiene ningún reconocimiento por este trabajo	La empresa no le presta atención
--	---	---	-----------------------------	------------------------------------	---	----------------------------------

Copasst



Si NO le interesa participar en la Brigada de Emergencia.

Escoja el motivo por el que no quiere participar en la Brigada de Emergencia: *

Si se presentan las condiciones, podría cambiar su decisión y pertenecería al grupo.	No tiene conocimiento para desarrollar las tareas	Es trabajo adicional y no tiene tiempo.	Se le atrasa en su trabajo.	No le gusta trabajar con la gente.	No obtiene ningún reconocimiento por este trabajo	La empresa no le presta atención
--	---	---	-----------------------------	------------------------------------	---	----------------------------------

Brigadas de emergencia



Si NO le interesa participar en el Comité de Convivencia Laboral.

Escoja el motivo por el que no quiere participar en el Comité de Convivencia Laboral. *

	Si se presentan las condiciones, podría cambiar su decisión y pertenecería al grupo.	No tiene conocimiento para desarrollar las tareas	Es trabajo adicional y no tiene tiempo.	Se le atrasa en su trabajo.	No le gusta trabajar con la gente.	No obtiene ningún reconocimiento por este trabajo	La empresa no le presta atención
Comité de convivencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Acorde con su conocimiento y experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por favor responda:

Los documentos que la empresa le ha entregado sobre seguridad y salud en el trabajo son: *

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Me es indiferente
Sencillas y fáciles de entender.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interesantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muy extensos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No los entiendo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Cuál de las siguientes herramientas facilita la comunicación con la empresa para cualquier tema relacionado con la seguridad y salud en el trabajo? *

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No la uso
Facebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
WhatsApp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Correo electrónico (e-mail)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reuniones físicas (Reuniones, comites, visitas, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reuniones Virtuales (Reuniones, comites, visitas, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicación directa con jefe inmediato o supervisores o coordinadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 2. Formato Encuesta

Califique de 1 a 5, siendo 5 lo más importante y 1 lo menos importante su interés sobre beneficios que le gustaría recibir *

	1	2	3	4	5
Bienestar a los hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estudiar una carrera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Descanso / vacaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promoción Laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 2. Formato Encuesta

Acorde con su forma de ser y sus habilidades, cuando usted trabaja en un equipo de trabajo, su preferencia es: *

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo
Puedo trabajar con un grupo de gente, me gusta ser líder, orientar y apoyar a mis compañeros	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aunque no dirijo si me gusta trabajar en grupo para apoyarnos mutuamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiero trabajar solo dado que me rinde más y soy más libre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me gustan espacios de trabajo mixtos, con espacios individuales y espacios de trabajo en grupo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Usted como parte activa en las capacitaciones y del SG-SST de la empresa, que aporte adicional le puede brindar a las capacitaciones y al SG-SST. Su opinión es muy importante para la empresa. *

Tu respuesta _____

Anexo 3. Permiso Tratamiento de Datos



Ladoinsa labores dotaciones industriales S.A.S
Nit 800.242.739-7
Calle 12a No 68B-03
Bogotá D.C - Colombia
P.O.X. 7430070
www.ladoinsa.com

Bogotá D.C, junio 18 de 2020

Señores:
COMITÉ ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO
Dr. Oscar Dario Salamanca Rodriguez
Asesor
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Ciudad

Respetados señores:

En mi calidad de Gerente de Innovación y SGI de la firma LADOINSA LABORES
DOTACIONES INDUSTRIALES SAS con NIT 800.242.738 -0 autorizo al equipo de trabajo
conformado por:


Sandra Patricia Barreto Pardo	CC. 52'197.881
Luisa Fernanda Heredia Martin	CC. 53'062.400
María Senayda Melchor Bedoya	CC. 33'967.220
Myriam Yovanna Ochoa Laverde	CC. 52'383.653

Estudiantes de esa Institución a desarrollar el proyecto de investigación denominado
"Mecanismos para incentivar la participación de los trabajadores dentro del SG-SST de la
Empresa Ladoinsa S.A.S."

El desarrollo del proyecto se realizará protegiendo la confidencialidad de los trabajadores,
comprometiéndose a dar cumplimiento a la política de seguridad de información
implementada por nuestra organización acorde a lo definido en la Ley 1581 de 2012 "Por
el cual se dictan disposiciones generales para la protección de Datos Personales" y
demás normas que la modifiquen, aclaren, reglamenten o adicione

Agradeciendo la atención a la presente me suscribo,

Atentamente,


ING. ANDREA YOLANDA PINZON MUÑOZ
Gerente Innovación y Sistemas de Gestión Integral
Dirección: Calle 12ª No. 68B -03
Teléfono: 7430070 Ext 210

Consentimiento informado

*Obligatorio

NOMBRE

Tu respuesta

Cedula Numero

Tu respuesta

Autoriza el uso de sus datos para finalidades Educativas, en la cual tiene garantizado que no divulgaremos la información, salvo autorización previa del titular y serán utilizadas para lo que fueron requeridas, de acuerdo a la ley 1581 de 2012. *

Acepto

Enviar

Anexo 4. Fuentes Documentales

Tipo de Fuente	Libro	X
	Revista	Artículo
	Estudio	
Nombre del documento	Seguridad Basada en el Comportamiento	
Título/Asunto	Seguridad Basada en el Comportamiento	
Volumen	No aplica	
Tomo/Legajo	No aplica	
Folio/página	1 a la 24	
Lugar y fecha	Universidad de Valencia España, 2007	
Editorial	No aplica	
Autor	John Alexander González Bucurú José L. Meliá	
Ubicación de la fuente	https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf	
CONTENIDO		
<p>El propósito de este libro es reducir la siniestralidad y los accidentes presentados por el comportamiento del personal, mediante la aplicación de métodos de intervención psicológica en prevención de riesgos laborales basados en el cambio del comportamiento inseguro en las actividades ejecutadas por los trabajadores, como es conocimiento de los autores la mayoría de los accidentes laborales dependen del comportamiento inseguro en el trabajo, los métodos que logran sustituir los comportamientos inseguros por actos seguros producen cambios en la siniestralidad y sus costos, mediante estos métodos disminuyen al máximo la accidentalidad en los trabajadores y un ahorro sustancial en las empresas que lo han aplicado. (Meliá, 2007).</p>		
Ideas centrales del Texto		
<p>Para qué sirve: fortalecer el comportamiento seguro basado en poder hacer, saber hacer y querer hacer las actividades de una forma segura.</p>		

Para que no sirva la seguridad basada en el comportamiento: Disminuir al máximo la siniestralidad y los accidentes laborales mediante métodos del comportamiento mediante técnicas psicológicas.

Participación: Participación es la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma segura.

Seguridad basada en el comportamiento: Conforme a la teoría y modelo Tricondicional del Comportamiento Seguro (Meliá, 2007), para que un colaborador trabaje seguro deben darse tres condiciones: (1) debe poder trabajar seguro; (2) debe saber trabajar y seguro y (3) debe querer trabajar seguro. Las tres condiciones son necesarias y ninguna de ellas es condición suficiente. Lo interesante es que estas tres condiciones dependen a su vez de tres grupos de factores diferentes y, por tanto, este sencillo modelo heurístico, que todo el mundo puede comprender y compartir fácilmente en el ámbito de la prevención, se convierte también en un modelo diagnóstico (es decir, en un modelo para evaluar riesgos) y en un modelo de intervención (es decir, en un modelo para planificar la acción preventiva en función de que factores de cada grupo estén fallando). Por otra parte, Geller (2005) señala que preciso implementar siete principios de la seguridad basada en el conocimiento para desarrollar conductas de comportamiento claves tales como.

-Intervenir sobre conducta observable: este método se basa en observar el comportamiento real y al momento de realizar las diferentes actividades laborales, identificando seguros e inseguros en concreto.

-Observar factores externos observables (para intervenir sobre conducta observable): permite mantener o incrementar prácticas de comportamientos seguros.

-Dirigir con activadores y motivar con consecuentes: según Geller (2005), cada acto que se realiza es con el ánimo que conseguir un beneficio y se puede asimilar con la condición de realizar las actividades adecuadamente se puede recibir estímulos personales o tangibles como también se puede tener consecuencias negativas como castigos o consecuencias negativas para la salud e integridad.

-Orientación a las consecuencias positivas para motivar el comportamiento: reforzar, estimular y resaltar la consecuencia positiva que dan lugar a los comportamientos seguros.

-Aplicar el método científico para controlar y mejorar la intervención: aplicar programas de acción preventiva cuantificados, rigurosos y continuos para mejorar la seguridad y salud en la empresa.

-Utilizar los conocimientos teóricos para integrar la información y facilitar el programa, no para limitar posibilidades: posteriormente a los estudios de observación se puede llegar a reforzar con métodos de aprendizaje flexible que involucre la participación de los colaboradores.

-Diseñar las intervenciones con consideración de los sentimientos y actitudes: las metodologías de intervención de SBC tienden a enfatizar y desarrollar sentimientos y actitudes positivas, a centrar la atención y el esfuerzo en desarrollar los comportamientos positivos, a estimular el aprendizaje de todos los implicados en los procesos de intervención y favorecer tanto como sea posible el autocontrol de la seguridad, (Geller 2005).

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	
	Estudio	Artículo de investigación

Nombre del documento	La participación de los trabajadores del centro de cómputo de la universidad nacional de Colombia, sede Bogotá, en los programas de salud ocupacional.
Título / Asunto	La participación de los trabajadores del centro de cómputo de la universidad nacional de Colombia, sede Bogotá, en los programas de salud ocupacional.
Volumen	No aplica
Tomo/Legajo	No aplica
Folio/página	1 a la 86
Lugar y fecha	Bogotá D.C. 2009
Editorial	Universidad Rafael Landivar
Autor	María Antonia Rodríguez Cruz
Ubicación de la fuente	https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/70264
CONTENIDO	
<p>El objetivo de este trabajo es evaluar y promover alternativas de mejoramiento, utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos los cuales fueron analizados frente a los resultados arrojados con respecto a la participación.</p>	
Ideas centrales del Texto	
<p>Participación: La participación es el “sistema mediante el cual los empleados de una empresa son asociados a sus beneficios y eventualmente a su gestión”. (Larousse ilustrado pg. 77).</p> <p>Aspectos generales: Se realizó una encuesta con una estructura de preguntas cerradas con aspectos determinantes para su validación tales como: datos demográficos, conocimiento general, participación en actividades de capacitación, inducción y entrenamiento, participación en los diferentes programas de gestión.</p> <p>Análisis: Es de resaltar que la encuesta fue realizada al personal de planta de la Universidad Nacional de Colombia y fue realizada de manera voluntaria, queda claro que la mayoría de los encuestados manifiestan no haberse postulado para formar parte de los diferentes</p>	

comités, puesto que estas postulaciones son de manera voluntaria, es evidente que a pesar de manifestar haber recibido capacitación y formación, desconocen los temas relacionados con la salud ocupacional, de actividades del programa, disposición de tiempo para las actividades, falta de interés de conocimiento.

Necesidades fisiológicas: Es necesario promover la participación de todos los trabajadores en todos los aspectos, como una herramienta necesaria en la gestión de la salud ocupacional. Para ello, en la participación de los trabajadores en los programas de salud ocupacional, se debe tener en cuenta las responsabilidades y derechos que tiene cada uno de los actores. (Rodríguez M, 2009).

Necesidades de seguridad: Estudia la participación y el comportamiento de los trabajadores en los programas de salud ocupacional y realizar propuestas que facilitas el planteamiento de estrategias de gestión y favorecer la seguridad del trabajador. (Rodríguez M, 2009).

Necesidades sociales: La participación de los empleados de una empresa son asociados a sus beneficios y eventualmente a su gestión, donde estos trabajos nacen de la conciencia de que los problemas que convivimos tienen solución y estas es pueden trabajar mediante la participación activa y en la confianza de agilizar y solucionar los problemas encontrados. (Rodríguez M, 2009).

Necesidades de autoestima: La gestión de la participación es una serie de pasos u operaciones que preceden y acompañan a esa ejecución y que preparan el terreno para que la acción pueda ser llevada a cabo con eficacia. (Rodríguez M, 2009).

Necesidades de autorrealización: La participación se produce en acciones colectivas; organizadas con decisiones relativamente formalizadas y división del trabajo en roles estructurados y diferenciados; enmarcadas en una voluntad colectiva, que implica contribuir significativamente en el logro de programas y objetivos trazados por el grupo; sustentadas en la existencia de valores, intereses y motivaciones compartidos. (Rodríguez M, 2009).

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	
	Estudio	Artículo de investigación

Nombre del documento	Estrategias de comunicación y educación para el desarrollo sostenible.
Título / Asunto	Estrategias de comunicación y educación para el desarrollo sostenible.
Volumen	No aplica
Tomo/Legajo	No aplica
Folio/página	1 a la 93
Lugar y fecha	Organización de las naciones unidas para la educación la ciencia y la cultura.
Editorial	No aplica
Autor	David Solano 2015
Ubicación de la fuente	Unes co. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000159531

CONTENIDO

El propósito de este libro es mostrar una breve descripción de desarrollo sostenible y estrategias de comunicación, el desarrollo si no es sostenible no hay desarrollo; no existe desarrollo sin sostenibilidad. Es sumamente difícil, por no decir imposible, definir desarrollo no sostenible, pues caeríamos en la definición de crecimiento económico.

Ideas centrales del Texto

Para qué sirve: fortalecer el comportamiento de los individuos logrando aprendizajes significativos; es decir, relevantes para la vida de las personas y que ayuden en su toma diaria de decisiones. (Solano, 2015).

Para que nos sirve las estrategias de comunicación: Trabajar en la sostenibilidad (operativa y financiera) de los procesos educativos. Esto debe buscar su institucionalidad y ser parte importante de las instituciones que la promueven y aquellas que la acogen; es decir, deben estar comprometidas con estos procesos. (Solano, 2015).

Participación: Participación es la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma segura.

Educación para el desarrollo sostenible: Mostrar con mayor claridad la relación entre los elementos del desarrollo “sostenible” (económico, social, ambiental e institucional) y como los desafíos no funcionan sin uno de ellos y tener objetivos claros de los procesos y cuál es la relación entre estos y el desarrollo. (Solano, 2015).

-Como intervenir en la comunicación para el desarrollo: mediante el planeamiento y uso de medios estratégicos para inducir a las personas en la toma de decisiones, en temas de desarrollo, el arte de comunicarnos y lograr objetivos en la conciencia de los individuos.

-Comportamiento de la gestión con la Comunicación y Educación para el Desarrollo Sostenible: Es importante que las decisiones de las personas busquen que los procesos de gestión del desarrollo sean de cambio social. Generando propuestas claras de trabajo y lograr el compromiso social para capitalizarlas. (Solano, 2015).

- La necesidad de desarrollar procesos metacognitivos: Mediante una adecuada toma de conciencia, es necesarios que los procesos CEDS sean por naturaleza metacognitivos, las variables a las cuales se enfrenta una persona son muchas, debido que todos tomamos decisiones de desarrollo todo el día. (Solano, 2015).

- Planificar desde los problemas: Es necesario conocer a fondo los problemas y sus causas, para generar acciones efectivas, dado que se quiere generar conciencia en la población, es necesario la planificación participativa. (Solano, 2015).

- Criterios para priorizar el público objetivo: Es necesario priorizar el público a trabajar, debido que los recursos son escasos y la necesidad de lograr resultados permiten buscar otros resultados, es necesario que esta priorización sea consciente y no inconsciente, que sea pensada y reflexionada. (Solano, 2015)

--

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	
	Estudio	Artículo de investigación Universidad Nacional
Nombre del documento	av. enfermo., XXVII número especial, 90años: 39-51, 2010 Artículo de investigación	
Título / Asunto	Participación: una propuesta para cuidar de los que cuidan la salud	
Volumen	No aplica	
Tomo/Legajo	No aplica	
Folio/página	1 a la 13	
Lugar y fecha	Avances de enfermería. Vol. XXVII número especial, 90años programa de enfermería, octubre 2010	
Editorial	No aplica	
Autor	Alba Idaly Muñoz Sánchez & Eliana castro Silva 2010	
Ubicación de la fuente	https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21448/22419	
CONTENIDO		
<p>Con el fin de implementar estrategias de participación en la promoción y prevención de la salud en los lugares de trabajo, se desarrolla un estudio metodológico, descriptivo y transversal en tras hospitales de la ciudad de Bogotá, con el objetivo identificar como se desarrolla el principio de participación y empoderamiento de P y P en los lugares de trabajo, obteniendo resultados significativos de poca participación a pesar de que confirman la existencia de grupos de trabajo y acompañamiento de seguridad y salud en el trabajo.</p>		
Ideas centrales del Texto		
Metodología		

Para qué sirve: permite describir la participación y el conocimiento de los trabajadores con respecto a la promoción de la salud en los lugares de trabajo, se implementó un cuestionario como mecanismo de recolección de datos, con un enfoque metodológico coherente tomando como referencia estudios realizados con antelación por la OMS ,la OPS, la OIT y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para su validación y cálculo de la muestra, se tomó en cuenta los tipos de contrato, tiempos de rotación de los trabajadores y asistencia a las diferentes capacitaciones, permitiendo el desarrollo de un muestreo aleatorio y probabilístico, se realizó una prueba piloto con preguntas acogidas al objetivo de estudio con un lenguaje de fácil percepción, finalmente se implementó la técnica de muestreo sistemático para la selección de las personas a las cuales se les aplicó el cuestionario, por último, después de recopilados los datos fueron consolidados en una base de Excel utilizando métodos estadísticos para obtener frecuencias simples y desviaciones estándar, cabe destacar que toda la información recolectada fue de manejada de forma segura, confidencial y de uso investigativo.

Resultados

Para que sirvió el ejercicio: para conocer las necesidades laborales de sus trabajadores y extra laborales, conocer la motivación y satisfacción de los trabajadores para realizar sus labores y realizar reconocimientos por compromiso en sus labores.

El cuestionario conto con una opción de respuesta SI, NO, NS, con el fin de verificar conocimiento de los trabajadores y mecanismos de participación propuestos para empresa.

Modelo de cuestionario

- ¿Sabe usted a cuál ARP está afiliado?
- ¿Usted conoce, al menos en parte, la política de salud ocupacional de su institución?
- ¿Existe un programa de salud ocupacional en su institución?
- ¿Usted considera que el espacio o los espacios donde desarrolla su labor son adecuados y seguros?
- ¿Su institución se interesa por saber de las necesidades laborales de sus empleados?
- ¿Su institución se interesa por saber las necesidades extra laborales de sus empleados?
- ¿Su institución ofrece servicios adecuados de salud a sus trabajadores?
- ¿Su institución ofrece servicios de recreación a sus trabajadores, así sea a través de otras organizaciones?

- ¿La institución cuenta con espacios adecuados y seguros para utilizar en sus momentos de alimentación?

- ¿Dentro de sus jornadas de trabajo están definidos momentos de descanso?

- ¿Se desarrollan actividades de educación, capacitación y entretenimiento para los trabajadores en temas de salud ocupacional?

- ¿Se desarrollan actividades para el mejoramiento del ambiente físico de trabajo en la institución?

- ¿Se desarrollan actividades para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el trabajo?

- ¿Existen grupos de apoyo o asesoría para el personal en este tipo de actividades?

- ¿Se da tiempo, dentro de la jornada de laboral, para realizar actividades de salud ocupacional?

- ¿Se ofrece algún tipo de incentivo a empleados que participan o aportan para la mejora de condiciones de trabajo o de salud?

- ¿La institución permite la participación de otras personas para que aporten o sugieran ideas que contribuyan con el mejoramiento de las condiciones de trabajo?

- ¿Se da información, educación o capacitación a pacientes y visitantes sobre promoción de la salud y prevención de enfermedades?

- ¿Su institución participa en actividades con la comunidad de la localidad en la que está ubicada?

- ¿La información o el conocimiento que le brinda su institución sobre salud ocupacional le sirve para aplicarla en su vida cotidiana, con su familia o su comunidad?

- ¿Usted ha participado en actividades relacionadas con salud ocupacional en su institución?

- ¿En su institución, usted participa aportando o sugiriendo ideas que contribuyan con el mejoramiento de las condiciones de trabajo?

- ¿A usted se le informa sobre las actividades que se adelantan en su institución para mejorar las condiciones de trabajo?

- ¿Esta establecido un mecanismo para que usted notifique factores de riesgo o peligros sobre salud ocupacional? (iluminación, orden, aseo, vapores, fallas eléctricas, ventilación, organización del trabajo, etc.)

- ¿La institución se preocupa por conocer sobre su motivación y satisfacción para realizar su trabajo?

- ¿Usted se siente satisfecho por el conocimiento que recibe por la labor que realiza en la institución?

- ¿Cómo se relaciona su trabajo con su vida extra laboral?

- ¿Considera que el programa en salud ocupacional da buenos resultados en su institución? (Avances en enfermería 2010)

Basados en las anteriores preguntas se procedió a realizar la respectiva tabulación de respuestas y su posterior análisis.

Conclusión

Se evidencia una participación activa de los diferentes trabajadores convocados para participar de la actividad, arrojando resultados significativos que, a su vez, se tendrán en cuenta para la implementación y formulación de estrategias para el mejoramiento de las condiciones de salud como también involucrar la participación, conocimiento, formación, comunicación, cooperación, solidaridad e inclusión, por parte de los empleados.

Por otra parte, y generalizando los resultados de la investigación, queda claro que la participación en actividades como reporte y notificación de riesgos, aporte de ideas para mejorar el proceso, se tiene en cuenta que estas falencias radican en la falta información y de promoción de una cultura de salud y seguridad en el trabajo, considerando que dicha información no debe quedar en las oficinas de calidad y radicada en documentos si no que debe ser divulgada a cabalidad a todo el personal institucional e implementar medidas drásticas de formación para que los empleados adopten una postura proactiva frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo y empoderamiento de sus funciones y mejorar su calidad de vida.

Tipo de Fuente	Libro	X
	Revista	
	Estudio	
Nombre del documento	Motivación y Emoción	

Título / Asunto	Relación entre motivación y emoción
Volumen	No aplica
Tomo/Legajo	No aplica
Folio/página	14, 15, 31, 33 y 64
Lugar y fecha	Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá D.C., septiembre de 2018
Editorial	AREANDINA
Autor	Laura Estrada
que, de la fuente	https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138%20MOTIVACION%20Y%20EMOCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
CONTENIDO	
<p>Este texto analiza la motivación y la emoción del ser humano, estudiando desde la historia de las teorías que se han desarrollado por diferentes autores, identificando algunos aspectos que pueden servir para incrementar la motivación partiendo desde un análisis del mismo cerebro, como funciona y qué relación tiene este con la motivación y la emoción.</p> <p>Analiza las perspectivas actuales en el estudio de la motivación y la emoción, examinando la motivación en diferentes áreas entre las cuales se encuentran: la organización, educación, el deporte, clínica.</p>	
Ideas centrales del Texto	
<p>Concepto de motivación: Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona; estados y procesos interiores que impulsan, dirigen o sostienen la actividad de un individuo.</p> <p>Actualmente se sabe que la motivación se encuentra íntimamente relacionada con los procesos de aprendizaje.</p>	

Motivación interna: sucede cuando las personas actúan espontáneamente por interés propio, por lo que, en muchas ocasiones, genera sensación de satisfacción, libertad, autonomía, eficiencia, capacidad, afinidad y/o agrado.

Motivación externa: se relaciona con el interés que despiertan los incentivos, recompensas o consecuencias que ocurren en el ambiente, los cuales tienen diversas naturalezas (premios, beneficios, afecto, privilegios, reconocimiento, entre otros)

Perspectivas de las teorías más influyentes: Conductista: las personas responden a las recompensas o beneficios que reciben, Humanista: cualidades de los individuos para desarrollarse y la libertad para elegir, Cognitiva: expectativas, fijación de metas y objetivos.

Como incrementar la motivación; teorías explicativas de la motivación: instinto, pulsión (satisfacción de las necesidades corporales, Voluntad.

Escala de satisfacción de necesidades: Fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento, autorrealización. Es popular el planteamiento de Maslow con el que formula una organización jerárquica que implica complacer las necesidades que se encuentran hacia la base de la pirámide de manera progresiva y ascendente hasta llegar a la autorrealización (Naranjo, 2009)

Automotivación: La capacidad de producir e incrementar la motivación propia puede traer muchas ventajas para el bienestar y la calidad de vida, pues se convierte en un motor para estudiar, trabajar, hacer ejercicio o alcanzar una meta. Para motivarse es necesario desarrollar recursos motivacionales que mejoren el funcionamiento general, es decir, que aumenten las fortalezas personales, como la autoeficacia, la autonomía, la orientación motivacional, la posibilidad de establecer metas que apunten al proceso de maduración, etc.

Motivar a otros: Reeve (2010) propone que resulta útil trabajar para prevenir la sensación de indefensión en los otros, darle valor al esfuerzo, redefinir el significado del fracaso, resignificar la negatividad, establecer y superar retos, de tal manera que las personas puedan tomar decisiones libres y responsables.

Automotivación

La capacidad de producir e incrementar la motivación propia puede traer muchas ventajas para el bienestar y la calidad de vida, pues se convierte en un motor para estudiar, trabajar, hacer ejercicio o alcanzar una meta. Reeve (2010) refiere que para motivarse es necesario desarrollar recursos motivacionales que mejoren el funcionamiento general, es decir, que aumenten las fortalezas personales, como la autoeficacia, la autonomía, la orientación motivacional, la posibilidad de establecer metas que apunten al proceso de maduración, etc.

De igual manera, es necesario reparar las debilidades; en otras palabras, se deben atender esos aspectos que resultan deficientes en la motivación para referirlos.

Motivar a otros

Esta cualidad es una ventaja importante en un mundo donde existen cronogramas, agendas, horarios, citas, estrategias, metas, retos, indicadores, etc... Por ejemplo, una persona que tenga la capacidad de despertar la motivación de todo un grupo es valorada en cualquier empresa y emprendimiento

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	Artículo
	Estudio	
Nombre del documento	Papers revista de sociología	
Título / Asunto	Análisis de las motivaciones para la participación en la Comunidad	
Volumen	63	
Tomo/Legajo	No aplica	
Folio/página	63, 64, 174	

Lugar y fecha	España 2001
Editorial	Política Editorial
Autor	Emilio Sánchez Santa – Bárbara; J. Miguel Ángel García Martínez
Ubicación de la fuente	https://papers.uab.cat/article/view/v63-64-sanchez-garcia/pdf-es

CONTENIDO

Este artículo describe y analiza los tipos de motivación que conducen a los integrantes de una comunidad a participar. Se realiza un estudio a 274 estudiantes universitarios. Revisa la evolución de los mecanismos de participación a lo largo del tiempo.

Ideas centrales del Texto

Modos de participación: Participación activa; participación pasiva; participación activa encubierta.

La motivación humana por la participación:

1. La necesidad de afiliación, que lleva a las personas a buscar la compañía y la interacción con otras; a la necesidad de logro, es decir, el motivo que impulsa a las personas a alcanzar las metas que se proponen.
2. El altruismo, dado que las personas deciden dedicar su tiempo, esfuerzo y/o dinero a asociaciones cuyo beneficio o bienestar, en general, va dirigido a otros, y el poder, como la motivación que impulsa a las personas a influir sobre los demás
3. Necesidad de logro: conjunto de deseos asociados con solucionar cualquier dificultad, dominar, manipular u organizar ideas, objetos físicos o personas, competir con los demás y superarlos, y con conseguir una alta autoestima.
4. Necesidad de poder: es aquella que impulsa a las personas a influir sobre los demás. Los individuos motivados por el poder están dispuestos a asumir riesgos altos para lograrlo y, una vez conseguido, pueden utilizarlo de un modo constructivo o destructivo.

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	X

	Estudio
Nombre del documento	Sistema de información científica Redalyc
Título / Asunto	Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo
Volumen	33
Tomo/Legajo	Núm. 2
Folio/página	153, 154, 157 y 161
Lugar y fecha	Universidad de Costa Rica, San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica, 2009
Editorial	No aplica
Autor	María Luisa Naranjo Pereira
Ubicación de la fuente	https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf
CONTENIDO	
Este artículo revisa el concepto de motivación, su evolución histórica, los tres principales enfoques relacionados con esta: conductual, humanista y cognitivo.	
Ideas centrales del Texto	
<p>Concepto Motivación: la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). Puede entenderse como un proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar.</p> <p>Enfoque Conductual: Enfatiza que las personas actúan motivadas por beneficios o recompensas que puedan recibir. Esta perspectiva señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de las personas. Las recompensas son eventos positivos o negativos que pueden motivar el comportamiento. Los que están de acuerdo con el empleo de incentivos recalcan que agregan interés y motivación a la conducta,</p>	

dirigen la atención hacia comportamientos adecuados y la distancian de aquellos considerados inapropiados. Para lograr la modificación de una conducta se pueden aplicar diferentes métodos, entre estos el reforzamiento, la extinción (no reforzar una conducta) y el castigo.

En primer lugar, debe identificarse de forma específica el o los comportamientos que van a reforzarse. En segundo lugar, deben seleccionarse los motivadores apropiados. En tercer lugar, deben tomarse en cuenta otros aspectos como la inmediatez en la presentación del refuerzo, la privación y la saciedad, la cantidad de reforzamiento y la novedad del refuerzo.

Se señalan diferencias entre motivación y satisfacción. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la satisfacción al gusto que se experimenta una vez alcanzada la meta. Es decir, la motivación implica un impulso hacia un resultado, en tanto que la satisfacción es la experiencia del resultado.

Enfoque humanista: Subraya las cualidades del ser humano, su capacidad para desarrollarse y su libertad de elección.

- Necesidades fisiológicas: se relacionan con el ser humano como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo, descanso.
- Necesidades de seguridad: son aquellas que conducen a la persona a librarse de riesgos físicos, de lograr estabilidad, organizar y estructurar el entorno; es decir, de asegurar la sobrevivencia.
- Necesidades de amor y pertenencia (sociales): como seres sociales, las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja.
- Necesidades de estima: Se relacionan con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos.
- Necesidades de autorrealización: de acuerdo con Valdés (2005) se les conocen también como necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima. Entre estas pueden citarse la autonomía, la independencia y el autocontrol.

Enfoque Cognitivo: Señala que lo que se piensa que puede ocurrir determina lo que sucede, si la persona cree que fracasará es probable que fracase y si piensa que tendrá éxito posiblemente lo logre. En esta perspectiva, los pensamientos guían la motivación.

El sistema cognitivo es el que recibe y envía información a los otros sistemas: afectivo, comportamental y fisiológico, y regula el comportamiento de estos poniendo en marcha o inhibiendo ciertas respuestas en función del significado que le da a la información de que dispone. De esta forma, las ideas, creencias y opiniones que tenga la persona sobre sí y sobre sus habilidades determinan el tipo y la duración del esfuerzo que realiza y, por tanto, el resultado de sus acciones.

- Teoría de las expectativas: las personas se motivan a realizar cosas y esforzarse por lograr un alto desempeño para alcanzar una meta si creen en su valor, si están seguras de que lo que harán contribuirá a lograrla y si saben que una vez que alcancen la meta recibirán una recompensa, de tal manera que el esfuerzo realizado ha valido la pena.
- Teoría de la equidad: se enfoca en el criterio que se forma la persona en función de la recompensa que obtiene comparándola con las recompensas que reciben otras personas que realizan la misma tarea o hacen aportes semejantes.
- Modelo de fijación de metas u objetivos: Una meta u objetivo es aquello que la persona intenta alcanzar; es decir, el fin de una acción. Los factores que debe contemplar un objetivo para que motive son:
 - El conocimiento, ya que se debe conocer la meta y los medios requeridos para alcanzarla.
 - La aceptación, debido a que debe existir acuerdo sobre lo que se desea realizar.
 - La dificultad, que significa que las metas deben ser difíciles, pero no imposibles. Deben suponer un reto, pero no han de ser inalcanzables.

La especificidad, puesto que cuanto más concreto sea el objetivo, más fácil será aportar el esfuerzo para lograrlo.

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	X
	Estudio	

Nombre del documento	Identifique si hay desmotivación entre sus colaboradores y sepa cómo enfrentarla
Título / Asunto	Noticias Financieras; Miami
Volumen	No aplica
Tomo/Legajo	No aplica
Folio/página	No aplica
Lugar y fecha	United States, Miami, marzo 11, 2016
Editorial	Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC
Autor	Presidente ejecutivo de J&P Coach Group
Ubicación de la fuente	https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1772381993?accountid=48797

CONTENIDO

El documento menciona que la desmotivación en un equipo puede ser causa de diferentes factores que se están presentando en su entorno laboral; además si no se sienten en la libertad de expresar sus sentimientos para con la organización, por el miedo a represalias. Por lo tanto, hay que buscar iniciativas donde cada uno de los colaboradores se sienta un líder y sea escuchado, encontrando nuevos retos y elementos de mejora en la empresa.

Ideas centrales del Texto

Cuando se abren las puertas de la comunicación, se pueden ir realizando mejoras en la organización para que el equipo se sienta feliz.

Muchos de los elementos de esta sensación tienen que ver con los sentimientos internos del colaborador, sin embargo, también algunos tienen **relación directa con la mala dirección de la empresa.**

En la mayoría de las ocasiones, los subalternos no se sienten en la libertad de expresar sus sentimientos para con la organización, por el miedo a represalias, lo que va minando la relación dentro del equipo de trabajo, provocando que se vaya generando un clima laboral en el cual la motivación para hacer las cosas sea el elemento menos presente.

El llamado **feedback**, generalmente se considera como bien tomado, cuando es de un mando superior a uno inferior, no así cuando se produce en la manera inversa.

En la medida en que las puertas de la comunicación se abren en ambos sentidos, se pueden ir realizando mejoras en la organización para que los colaboradores se sientan felices en el lugar de trabajo y, por ende, motivados a realizar las actividades que le corresponden dentro de la organización.

Posibles causas

Algunas de las causas de la desmotivación laboral causadas por la mala dirección dentro de su organización pueden ser:

Falta de objetivos: La falta de metas hace que los colaboradores divaguen en el limbo, lo que hace que los mismos se sientan perdidos y sin un rumbo definido.

Falta de retos: Los seres humanos somos por naturaleza competitivos, por lo que asumir nuevos retos causa motivación adicional.

Ausencia de planes de desarrollo para el trabajador: Todo colaborador desea crecer como persona y como profesional, al identificar que no existe este plan de desarrollo para con él, se genera el sentimiento de no ser importante dentro de la estructura.

Monotonía: Las tareas repetitivas generan estrés y aburrimiento, lo que causa que el empleado no espere nada nuevo en el día.

Exceso de trabajo: Los colaboradores motivados consiguen generalmente muy buenos resultados, sin embargo, con ello se genera una carga laboral excesiva debido a que se les transfiere trabajo de otros, lo que causa cansancio extremo y estrés. Por ende, se desmotiva a hacer las cosas de buena manera.

Malas relaciones: Sentirse acosado o en un clima laboral denso, es causal de no tener ganas de volver al sitio de trabajo.

El jefe no sabe escuchar: Esos jefes tóxicos que solo saben apreciar lo que ellos hacen y no se detienen a escuchar a sus colaboradores, causan poco a poco que se vaya generando un deseo de no proponer nuevas ideas que no serán tomadas en cuenta.

Jefe Incompetente: Todo colaborador quiere aprender algo nuevo y si su jefe se lo demuestra, genera un deseo de absorción de información que motiva a buscar nuevos resultados. Pero, cuando el jefe no demuestra capacidades para liderar, crea en el empleado un alto grado de desmotivación.

¿Como enfrentar la desmotivación?

Lo primero que se debe tener en cuenta para poner fin a la desmotivación dentro del equipo de trabajo es **la identificación de los signos indican que el equipo se encuentra al fondo del abismo.**

En el momento que los colaboradores **presentan pesimismo, absentismo, desinterés, llegan tarde y salen antes del trabajo, tienen poco compromiso, no se integran con sus compañeros y se evaden nuevas responsabilidades** es el momento de actuar.

Ahora sí, teniendo claros los signos, cuando el equipo se encuentra desmotivado, **es hora de que el jefe cumpla su parte.** El jefe debe demostrar ser un líder y que los colaboradores se sientan motivados por seguirlo y seguir las creencias de la empresa.

Si se logra identificar que el desinterés del colaborador es provocado por la mala dirección de la empresa, **será fundamental la escucha activa con el empleado y que se le haga sentir como una pieza fundamental dentro de la empresa.**

A esto puede sumarse buscar iniciativas que fomenten el trabajo en equipo, donde cada uno de los colaboradores se sienta un líder y sea escuchado como tal y que además pueda encontrar nuevos retos y elementos de mejora en la empresa. **Es importante siempre hacerle ver al trabajador lo importante de su actividad y como ayuda al crecimiento de la compañía.**

Un elemento importante para no dejar de lado es el crecimiento del colaborador, ya que en la medida que sienta que dentro de la compañía puede crecer como persona y profesional, se sentirá completamente lleno y generara mejores resultados. No olvide: las capacitaciones siempre son una inversión.

Por último, sepa reconocer cuando se hacen bien las cosas. Nunca está de más una palmada en el hombro o un bien hecho, pues genera motivación para seguir haciendo las cosas de la mejor manera.

Recuerde hacer algunas preguntas: **¿Cómo te has sentido en la empresa últimamente? ¿Qué mejorarías si esta empresa fuera tuya? ¿Como podemos hacer para que tu trabajo sea aún mejor?**

Gracias a éstas y otras técnicas, será posible alcanzar la automotivación, ya que los trabajadores reconocerán diversos factores positivos y se volverán gradualmente miembros más

creativos, motivados y conciliadores. Principalmente, porque podrán controlar el estrés y manejar de manera positiva sus propios sentimientos y los ajenos.

En el momento que logre un equipo altamente motivado, podrá experimentar un crecimiento exponencial dentro de su empresa, ya que lograra sostener a los talentos y potencializara sus recursos debido a que estos harán sus tareas de manera más eficiente.

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	X
	Estudio	
Nombre del documento	Calidad & Gestión Escuchamos problemas, devolvemos soluciones	
Título / Asunto	La Motivación como aspecto clave para los sistemas de gestión Y Factores de Motivación No Monetarios	
Volumen	No aplica	
Tomo/Legajo	No aplica	
Folio/página	No aplica	
Lugar y fecha	Buenos Aires Argentina, 2009	
Editorial	Calidad & Gestion. Designed by Free CSS Templates	
Autor	Calidad & Gestión	
Ubicación de la fuente	https://calidad-gestion.com.ar/boletin/56_motivacion_sistemas_de_gestion.html	
CONTENIDO		
Las necesidades del ser humano se caracterizan por estar en unos niveles de mayor a menor según como Maslow lo señalaba, lo que es de resaltar es como se puede interconectar con los diferentes aspectos que hacen a las personas moverse a participar y obtener conocimiento desde el punto de vista de la recompensa no monetaria.		
Ideas centrales del Texto		

La Motivación como aspecto clave para los sistemas de gestión

Para **implementar** de manera efectiva un **Sistema de Gestión (SG)**, ya sea éste de **calidad, de medio ambiente, de inocuidad de los alimentos**, etc., se requiere que la fuerza de trabajo de la organización esté **altamente comprometida** con los **nuevos valores** que promueve la dirección a través de la nueva Política de Gestión, como por ejemplo la Política de la Calidad, o la Política de Gestión Ambiental, o la Política de Inocuidad y Seguridad Alimentaria.

De este modo, las **nuevas prácticas de trabajo** relacionadas con estas políticas serán asimiladas mucho más fácilmente por el personal, y el inevitable componente de resistencia al cambio se presentará en una menor medida.

Ahora, para que la fuerza de trabajo esté altamente comprometida, surge como necesidad que la dirección **desarrolle iniciativas** que promuevan la motivación del personal. Al respecto, **Curt Coffman**, co-autor de uno de los libros más vendidos sobre management, "*Primero, rompa todas las reglas*", sostiene que estas iniciativas deberían generar líneas de acción para "*establecer expectativas claras, proveer materiales adecuados a los trabajadores, focalizarse en el trabajador y, reconocer a sus mejores empleados*".

La **motivación** está influenciada directamente por factores tales como la personalidad y el sistema de creencias de cada persona, pero también dependerá en gran medida de **cómo lo estimula** el medio en el cual se desempeña, de modo que es un factor fundamental el modo de gestión que desarrolla la empresa.

Gestión orientada a la Motivación

Una gestión orientada a la **motivación** del personal puede alcanzar **altos niveles de compromiso** de su fuerza de trabajo a través de la aplicación de **iniciativas distintivas**, cada una de las cuales desempeña un papel vital en todo el proceso:

Introducir los nuevos valores: Enfatizar los valores esenciales que surgen de la nueva Política de Gestión haciéndolos visibles en los distintos ámbitos, proveyendo de este modo a los empleados una orientación básica sobre la cual basar sus acciones y decisiones.

Exhibir un fuerte compromiso con estos valores por parte de la dirección.

Reconocer y recompensar la adhesión a los nuevos valores: Expandir el programa de recompensas más allá de la tradicional ceremonia anual de entrega, con posibilidades de reconocimiento frecuentes y diversas, lo que ayuda a definir los valores fundamentales por reconocer públicamente actuaciones y comportamientos específicos que claramente los apoyen. Los premios de fin de año son herramientas poderosas para el establecimiento de los nuevos valores. Cuando se recompensa a los contribuyentes clave de cada área que ejemplifican constantemente los valores fundamentales, se proporciona una clarificación definitiva de los valores que todos los empleados pueden seguir.

Establecer metas relacionadas con el trabajo.

Ofrecer retroalimentación que permita involucrar al personal. Todo empleado quiere que su contribución tenga un impacto en la empresa, por lo que se debe crear un ambiente en el cual puedan involucrarse: la gente involucrada en la toma de decisiones participa con mayor entusiasmo que aquellos que solo “siguen órdenes”, ya que tienen un interés personal en las consecuencias de las decisiones y se convierten en dueños del proceso. Esta retroalimentación debe considerar también aceptar críticas constructivas.

Identificar y proveer los recursos necesarios para que la gente haga su trabajo.

Comunicar en forma clara. La organización debe comunicar sus valores de manera sencilla, honesta y creíble. Un empleado que entiende claramente lo que la dirección quiere tiene muchas más posibilidades de alinearse con los objetivos de la empresa.

Dar siempre un propósito a las acciones. Esta significación de las acciones proviene de fuentes tales como el conocimiento del porqué y para qué deben hacerse las cosas (conocer los objetivos), el conocimiento del valor intrínseco de la tarea, y el conocimiento de los resultados obtenidos.

Factores de Motivación No Monetarios

Mediante la **motivación** se busca reducir la brecha entre el estado real de un individuo y su estado deseado. Uno de los estudios mejor elaborados y más documentados sobre la motivación de los empleados se llevó a cabo en una empresa de gasífera. En el estudio participaron hombres y mujeres a lo largo de 20 años. Las valoraciones sobre los diversos factores tuvieron ligeras diferencias entre hombres y mujeres, pero ambos grupos consideraron la seguridad como el factor más alto de puntuación. Los siguientes tres factores fueron: desarrollo personal, tipo de trabajo, y orgullo por la compañía.

Sorprendentemente, factores tales como salarios, beneficios y condiciones de trabajo no figuraron como motivaciones elevadas. Si bien pasaron algunos años desde esa medición, actualmente permanece el hecho que los empleados **no siempre asumen que el dinero es el único motivador.**

Como es sabido, una de las tareas más importantes en la gestión de cualquier empresa es implantar mecanismos que permitan mantener continuamente motivados a los colaboradores en todos sus niveles, ya que un **personal desmotivado** es uno de los **principales frenos** al desarrollo y crecimiento de cualquier organización.

Como es lógico, los niveles de sueldo, salario, recompensas monetarias, forman parte indiscutible de un programa de motivación del personal. Pero, como señalan todos los estudios al respecto, el dinero es importante, pero no es el principal factor **para lograr colaboradores:** satisfechos, eficientes, fieles a la empresa profundamente implicados con los objetivos de la organización.

Es importante que el empleado se sienta **satisfecho** tanto de los aspectos **económicos** como de **otros factores no monetarios** relacionados con la percepción que se hace de sí mismo y de su posición e importancia en la empresa.

Aquí, es conveniente considerar la **jerarquía de las necesidades** humanas que definió **Abraham Maslow (1)**, implantando mecanismos de reconocimiento que le permitan al personal de la empresa satisfacer en la organización **todos sus niveles de necesidades**, no sólo las básicas. Para ello es importante considerar los siguientes **factores de motivación no monetarios** e implantar mecanismos que lo conviertan en parte importante y sistémica de la cultura de la empresa:

Factores relacionados con los logros alcanzados en el propio trabajo

- Alcanzar los objetivos previstos.
- Aplicar con eficacia las propias capacidades.
- Utilizar la propia creatividad.
- Sentirse responsable por el propio trabajo.
- Controlar el propio trabajo en función de los objetivos y las expectativas del puesto.

Factores relacionados con los reconocimientos recibidos

- Recibir reconocimientos verbales, escritos, o mediante el comportamiento de sus superiores (por ejemplo, un elogio público).
- Recibir reconocimientos simbólicos (premios, trofeos).
- Lograr una promoción.
- Lograr que le encomienden proyectos importantes.
- Recibir reconocimientos de tipo material relacionados con el ambiente de trabajo (mejor oficina, beneficios colaterales, etcétera).

Factores relacionados con los progresos realizados

- Participar en cursos de capacitación.

- Alcanzar un nivel de responsabilidad en el que tenga que dirigir equipos de personas.
- Estar en grado de desempeñar responsabilidades más comprometedoras.
- Ser reconocido en la organización

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la **motivación** como mecanismo para lograr determinados **objetivos** y alcanzar determinadas metas, pues representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

Debido a ello, debe ser un tema de **interés central** para todos, pero **especialmente para la dirección** porque puede ser utilizada en el ámbito laboral a fin de lograr que los empleados motivados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo, lo que determina un **mejor desempeño global** de la organización.

Tipo de Fuente	Libro	
	Revista	X
	Estudio	
Nombre del documento	Comunicación and Seguridad y Salud en el Trabajo	
Título / Asunto	Por Qué Es Necesario Involucrar A Nuestros Empleados Para Comunicar La Seguridad Y Salud Laboral (I)	
Volumen	No aplica	
Tomo/Legajo	No aplica	
Folio/página	No aplica	
Lugar y fecha	08/02/2016	
Editorial	Prevenblog	
Autor	Llorenç Roviras	
Ubicación de la fuente	https://prevenblog.com/por-que-es-necesario-involucrar-a-nuestros-empleados-para-comunicar-el-seguridad-y-salud-laboral/	
CONTENIDO		

Se hace referencia a los diferentes aspectos motivacionales y como el empleado se motiva para vincularse a participar en los sistemas de gestión de salud en el trabajo.

Ideas centrales del Texto

Estaremos de acuerdo en que es primordial contar con todos los actores de las organizaciones para lograr la implicación global en seguridad y salud laboral. El convencimiento de la dirección y la complicitad de la representación de los trabajadores son factores importantes, pero si no logramos convencer a los empleados, no lograremos nuestro propósito.

Entre las **razones para involucrar al trabajador** en las decisiones de seguridad y salud están:

- Reconocer su capacidad y derecho a intervenir en todo aquello que afecta a su propia seguridad y salud en el trabajo.
- Aprovechar su conocimiento directo de los riesgos de cada puesto de trabajo.
- Conseguir mejores soluciones y protocolos aprovechando la suma de muchas inteligencias individuales.
- Favorecer su apoyo a medidas que en ocasiones pueden ser difíciles de aceptar.
- Crear un sentimiento de comunidad y una cultura de salud y seguridad laboral.
- Motivar a los trabajadores a realizar un mejor trabajo: más seguro, pero también más productivo.

En esta línea, la compañía química **BASF** llevó a cabo en su sede de Tarragona un concurso de eslóganes con sus empleados. Ganaron todos los concursos, dado que se utilizaron los distintos eslóganes para crear con ellos un gran póster que podemos encontrar en la recepción de la empresa.

Del mismo modo, **Rossignol**, centenaria compañía francesa dedicada a la fabricación de esquís y tablas de Snow, creó a partir de las aportaciones de sus empleados una evaluación de riesgos muy visual, **en formato libro**, que actualiza anualmente y que entrega a todos los trabajadores.

Otra razón que merece ser destacada es la evidencia proporcionada por algunos estudios (por ejemplo, uno del HSE o Health and Safety Executive de 2009), según la cual existe una **correlación inversamente proporcional entre los niveles de implicación de los trabajadores y los de accidentes**, cuasi accidentes (*near misses*), estrés y síntomas de desórdenes musculoesqueléticos. A mayor cantidad de los primeros, menor de los segundos.

Sin embargo, no es fácil implicar a los trabajadores en la gestión de su propia seguridad. El HSE calculó que, si bien 9 de cada 10 empleadores aseguraban preocuparse por esta cuestión, **solo 4 de cada 10 casos cumplían las condiciones mínimas** a partir de las cuales el organismo consideraba que podía hablarse de verdadera implicación de la fuerza laboral.

Las causas más citadas por las propias compañías para justificar la **falta de participación** de los trabajadores en la SST son:

- Falta de recursos, conocimientos o tiempo.
- Miedo de los trabajadores a los directivos.
- Falta de respeto a los directivos.
- Trabajadores temporales, de paso o con perspectivas de cambio de empresa.
- Trabajadores a distancia o itinerantes.
- Escasa cultura de seguridad en la empresa.
- Escasa cultura de seguridad en el entorno donde se desenvuelve la empresa.

Estudiosos como **Frederick Herzberg**, apoyándose en la famosa pirámide de **Abraham Maslow**, sostienen que las necesidades primarias —como las fisiológicas, la seguridad y la aceptación— buscan satisfacerse con ahínco, pero su falta no genera motivación, mientras que las que se encuentran en la cúspide de la pirámide —**el estatus y la autorrealización**— **sí son factores motivadores**. De ahí se deduce que para implicar al trabajador hay que asociar la natural búsqueda de la seguridad (no motivadora) a la búsqueda del reconocimiento. Eso se lograría, por ejemplo, implicando al trabajador en el análisis de sus riesgos y en el diseño de las medidas preventivas, es decir, **reconociendo su valía y su capacidad para tomar decisiones** acertadas en este ámbito.

Vodafone España, filial de la multinacional británica de telecomunicaciones, tras identificar ciertos riesgos en relación al uso del móvil y del portátil, **preguntó a sus empleados qué tipo de mensaje deseaban recibir** y estos respondieron con ideas como “algo nuevo”, “divertido”, “donde quiera”, “atractivo”, “útil”, “para cualquiera”, “versátil”, “corto” y “que me vea identificado”. Ese input le sirvió a la compañía para crear una serie de vídeos de animación cortos (de aproximadamente un minuto de duración) que compartió vía correo electrónico, en YouTube, por mensajería instantánea y en la intranet corporativa, entre otros soportes, y que tuvieron un enorme éxito.

Cuando se produce un accidente o se detecta una situación de riesgo, los trabajadores de **Arcelor Mittal** disponen de un formulario para comunicarlo a la dirección, en el cual, además de la descripción de la situación, pueden proponer soluciones. Con este sistema no solo el trabajador se siente más valorado, sino que la empresa se beneficia del conocimiento y experiencia de las personas “sobre el terreno”, las que se encuentran con esos riesgos, con lo que puede descubrir y aplicar rápidamente medidas que de otro modo quizá no concebiría.

Cómo implicar a los empleados

La organización británica Health and Safety Executive proporciona una serie de consejos para conseguir la tan preciada y esquivada implicación de nuestro equipo:

1. **Sea paciente.** Aunque al cabo de un año de iniciar los esfuerzos en convencer a su fuerza de trabajo de que haga suya la SST puede percibir algunas mejoras, la mayoría de las empresas suelen tardar unos cinco años en dar por cumplidos los objetivos iniciales. Y no se dan por enteramente satisfechas nunca: la implicación del trabajador es un proceso en curso y siempre se puede mejorar.

2. **Explique a los trabajadores por qué** quiere que se impliquen.

3. Asegúrese de que todos los **mandos intermedios** hacen lo posible por implicar a los trabajadores o de que al menos no ponen obstáculos a ello.

4. Realice una encuesta (sobre salud laboral o sobre cualquier otra cuestión que afecte a los trabajadores) y **aplique con rapidez** algunas de las **sugerencias recibidas**. Así el trabajador verá que se le tiene realmente en cuenta.

5. Cuando reciba sugerencias, sea porque las ha pedido o porque han sido hechas de motu proprio, en caso de que no considere conveniente implantarlas tómese la molestia de **explicar al interesado por qué no lo ha hecho**. Eso le hará sentirse escuchado y le permitirá afinar mejor al lanzar futuras propuestas.

6. Una empresa está formada por profesionales de distintos ámbitos que realizan tareas muy diversas. Incluso personas con funciones parecidas pueden ser muy diferentes. Estudie si para llegar a determinado departamento o trabajador normalmente poco reactivo debe emplear una **táctica de aproximación distinta**.

7. A un político se le pide que “pise la calle” para conectar con el electorado; a un directivo, que se acerque a todos los puestos de trabajo de vez en cuando y que hable con la gente. En ambos casos se trata de abandonar la torre de marfil y **comunicarse de manera directa y cercana** con las personas.

8. **Facilite medios o canales ágiles** para que los trabajadores puedan hacer llegar consultas, quejas, sugerencias y avisos de incidentes a sus superiores.

9. Preocúpese de que los **trabajadores a tiempo parcial**, becarios, sustitutos, etc., se sientan también llamados a la participación.

10. Lleve periódicamente a pequeños grupos de empleados a **visitar instalaciones o plantas** donde exista una alta cultura participativa de los trabajadores.

11. Trate de que los **líderes de opinión** entre los trabajadores se ofrezcan para ser representantes suyos en SST. **Ofrezca recompensas**, de carácter económico si hace falta, a estos cargos.

12. Asegúrese de que en las comisiones de seguridad y salud haya **igual porcentaje de representación de los empleados que de los cargos directivos**. Entre estos últimos, aquellos que impongan mayor respeto pueden ausentarse inicialmente de las reuniones y facilitar así que los representantes del personal se expresen con confianza.

Tipo de Fuente	Libro	X
	Revista	Artículo
	Estudio	
Nombre del documento	Metodología en fortalecer la participación.	
Título / Asunto	Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico	
Volumen	No aplica	
Tomo/Legajo	No aplica	
Folio/página	67 a la 85	
Lugar y fecha	Universidad Santo Tomás, Bogotá D.C., marzo de 2016	
Editorial	No aplica	
Autor	John Alexander González Bucurú	
Ubicación de la fuente	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726229	
CONTENIDO		
<p>Este texto define y analiza una metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, para lograr este objetivo se diseñaron una serie de encuestas y entrevistas con el fin de observar los mecanismos usados por los trabajadores en la participación y como se involucraban en el sistema SG-SST.</p>		

Analiza y evidencia el nivel de participación de los trabajadores, donde el nivel táctico y operativo fue significativo (intermedio), la participación de la parte administrativa fue variable, adicional se definió una metodología con el fin de fortalecer la participación del personal en el nivel estratégico, táctico y operativo en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Ideas centrales del Texto

Participación: Participación es la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva.

Participación intuitiva: es impulsiva, inmediata y emocional.

Participación cognitiva: es premeditada y resultante de un proceso de conocimiento.

Seguridad y salud en el trabajo: Debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Sistema de gestión: El sistema de gestión de la calidad es la gestión de servicios que se ofrecen, y que incluye planear, controlar, y mejorar, aquellos elementos de una organización, que de alguna manera afectan o influyen en la satisfacción del cliente y en el logro de los resultados deseados por la organización.

Mecanismos de participación: Los trabajadores deben participar activamente como beneficiarios y actores esenciales del SG-SST” (OIT, 2011). ... La participación, según

Mejoramiento continuo PHVA: planear, hacer, verificar, actuar: el PHVA es una herramienta de planificación y mejora continua propuesta por Walter Shewhart en los años 30,

fue ampliamente presentada por Deming, hoy muchos le atribuyen la creación del PHVA, pero su desarrollo fue hecho por Shewhart, bien conocido por los gráficos de control estadístico de procesos. La herramienta de calidad se compone de las iniciales de Plan, Do, Check, Action. Respectivamente: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar. A través de la ejecución sistemática de estos cuatro pasos es posible lograr la mejora continua.

Planificar: establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con los requisitos del cliente y las políticas de la organización.

Hacer: implementar los procesos.

Verificar: realizar el seguimiento y la medición de los procesos y los productos respecto a las políticas, los objetivos y los requisitos para el producto, e informar sobre los resultados.

Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos.

Tipo de Fuente	Libro	X
	Revista	
	Estudio	
Nombre del documento	Seguridad e higiene industrial y motivación	

Título / Asunto	Seguridad e higiene industrial y motivación (Estudio realizado con personal de la empresa Constructora e Ingeniería Futura de Quetzaltenango)"
Volumen	No aplica
Tomo/Legajo	No aplica
Folio/página	1 a la 121
Lugar y fecha	Guatemala 2014
Editorial	Universidad Rafael Landivar
Autor	Zaira Janeth García Noriega
Ubicación de la fuente	http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Garcia-Zaira.pdf
CONTENIDO	
<p>El objetivo de este trabajo de investigación es determinar de qué manera afecta la seguridad e higiene industrial a la motivación en el personal de la empresa Constructora e Ingeniería Futura de la ciudad de Quetzaltenango quienes en su mayoría son de sexo masculino, con edades entre 18 y 60 años.</p>	
Ideas centrales del Texto	
<p>Motivación: es un factor interno que impulsa a una persona a actuar de una manera determinada, este impulso puede ser provocado por factores internos o externos, es una fuerza activa e impulsora, que puede establecer una meta determinada cuya consecuencia representa gasto de energía en las personas Chiavenato (2006).</p> <p>Teoría de las necesidades: nacen del principio, comportamiento humano como propio individuo, la motivación que impulsa a actuar desde el interior de cada persona conscientes e inconscientemente según su instinto Chiavenato (2006).</p> <p>Se clasifican en dos necesidades primarias y secundarias.</p> <p>Dentro de las necesidades primarias esta:</p> <p>Necesidades fisiológicas: Constituyen las necesidades innatas de la persona como la alimentación, sueño, descanso, vestuario y deseo sexual. Son llamadas necesidades básicas que requieren de satisfacción cíclica para facilitar la supervivencia del hombre pues son relacionadas</p>	

con la subsistencia y existencia del individuo. A pesar de que son comunes entre los hombres requieren de cierto grado de agrado individual Chiavenato (2006).

Necesidades de seguridad: dirigen el comportamiento del hombre hacia la protección de cualquier peligro, buscan la protección ante cualquier amenaza. Surgen en el comportamiento humano cuando las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas. Dentro de la vida laboral de la persona tienen gran importancia debido a que las personas dependen de la organización y las decisiones administrativas inconsistentes pueden provocar incertidumbre e inseguridad en las personas en cuanto a la estabilidad laboral dentro de alguna empresa Chiavenato (2006).

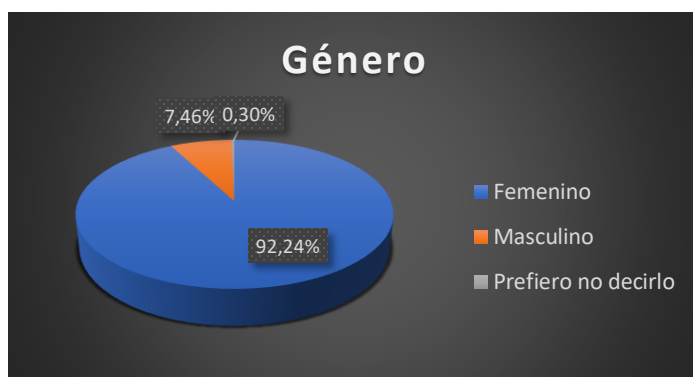
Dentro de las necesidades secundarias esta:

Necesidades sociales: Se relacionan con la vida del individuo junto a otras personas como parte de una sociedad, son las necesidades de asociación, participación, amistad, amor, afecto entre seres humanos. Surgen cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran relativamente satisfechas. La insatisfacción de estas necesidades conduce al hombre hacia la desadaptación social o la soledad, genera sentimientos negativos y un comportamiento hostil, antagónico o reactivo. El ser humano por naturaleza necesita de otras personas para sentirse pleno y seguro Chiavenato (2006).

Necesidades de autoestima: Son muy importantes para la motivación personal del individuo pues se relacionan con la forma en que se ve y se evalúa la persona, es decir con la autoevaluación y autoestima, que son aspectos que influyen de forma determinante en la seguridad y confianza en sí mismo Chiavenato (2006).

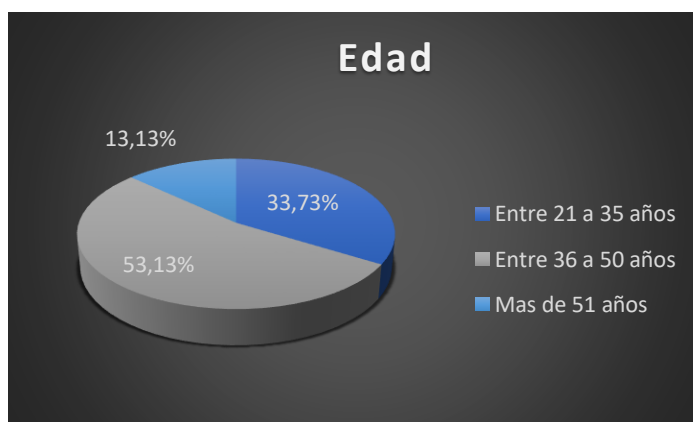
Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas, se ubican en la cima de la pirámide pues llevan a la persona a desarrollar su propio potencial, invitan a la persona a superarse cada día más con el objetivo de lograr todas sus metas u objetivos y demostrar de lo que es capaz. Se relacionan con la autonomía, independencia, autocontrol, competencia entre otras características. Estas necesidades solo pueden satisfacerse con factores intrínsecos es decir que la persona se da a sí mismo y solo son observables o medibles por la misma persona, sin embargo, este tipo de necesidades nunca serán satisfechas por completo pues mientras más recompensas obtenga la persona, mayor será la necesidad que se presente Chiavenato (2006).

Anexo 5. Aspectos Sociodemográficos

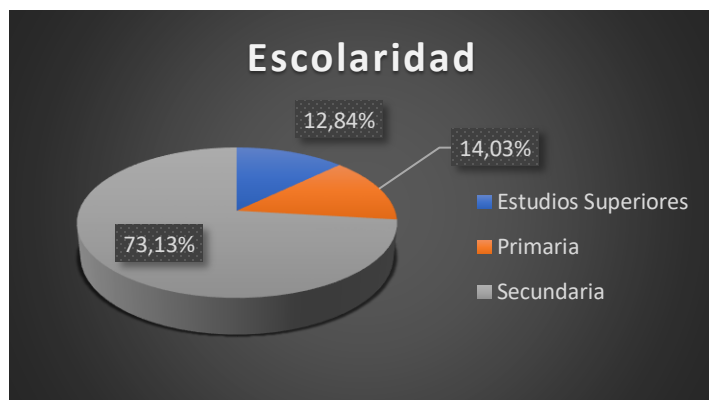


Cuenta de Genero	
Genero	Total
Femenino	92,24%
Masculino	7,46%
Prefiero no decirlo	0,30%
Total general	100,00%

La edad promedio se ubica entre 36 y 50 años:

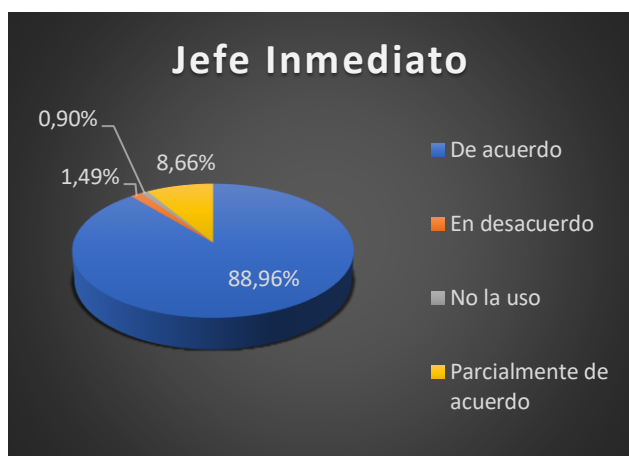


Cuenta de Edad	
Edad	Total
Entre 21 a 35 años	33,73%
Entre 36 a 50 años	53,13%
Mas de 51 años	13,13%
Total general	100,00%



Cuenta de Genero	
Escolaridad	Total
Estudios Superiores	12,84%
Primaria	14,03%
Secundaria	73,13%
Total general	100,00%

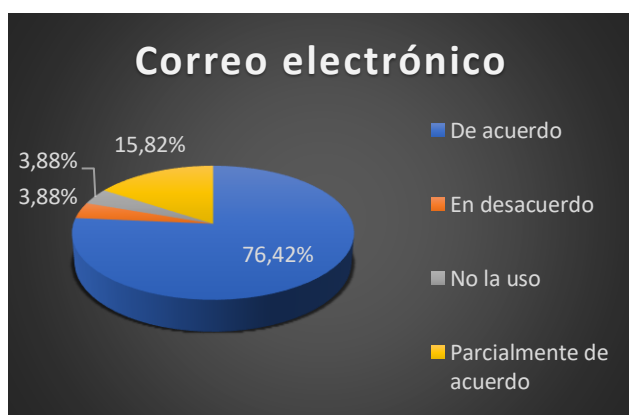
Anexo 6. Herramientas de Comunicación.



HC directa jefe inmediato	Total
De acuerdo	88,96%
En desacuerdo	1,49%
No la uso	0,90%
Parcialmente de acuerdo	8,66%
Total general	100,00%

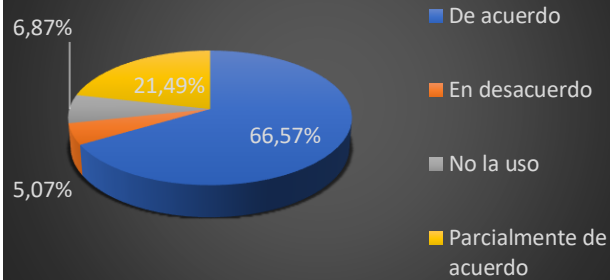


HC WhatsApp	Total
De acuerdo	77,01%
En desacuerdo	3,28%
No la uso	5,07%
Parcialmente de acuerdo	14,63%
Total general	100,00%



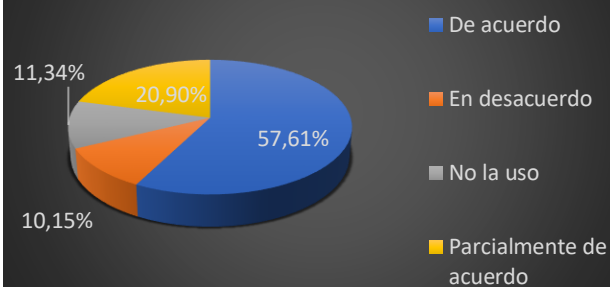
HC Correo electrónico	Total
De acuerdo	76,42%
En desacuerdo	3,88%
No la uso	3,88%
Parcialmente de acuerdo	15,82%
Total general	100,00%

Reuniones Virtuales



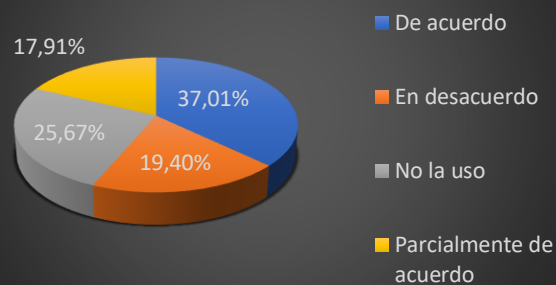
HC Reuniones Virtuales	Total
De acuerdo	66,57%
En desacuerdo	5,07%
No la uso	6,87%
Parcialmente de acuerdo	21,49%
Total general	100,00%

Reuniones presenciales



HC Reuniones presencial	Total
De acuerdo	57,61%
En desacuerdo	10,15%
No la uso	11,34%
Parcialmente de acuerdo	20,90%
Total general	100,00%

Facebook



HC Facebook	Total
De acuerdo	37,01%
En desacuerdo	19,40%
No la uso	25,67%
Parcialmente de acuerdo	17,91%
Total general	100,00%

Anexo 7. Despliegue y socialización: estilo, forma de la comunicación

