

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM



ESTRATEGIA PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y REPORTE DE
CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS EN LA EMPRESA GESTAM.

Elizabeth Londoño Villa

Yerson Andretty Olmos Avila

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

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

Trabajo

Agosto de 2024

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

ESTRATEGIA PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y REPORTE DE
CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS EN LA EMPRESA GESTAM.

Elizabeth Londoño Villa

Yerson Andretty Olmos Avila

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

Asesor(a)

Oscar Dario Salamanca Rodriguez

Abogado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría UNIMINUTO Bogotá

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

Agosto de 2024

Dedicatoria.

Con la mirada puesta en la seguridad y el bienestar de todos los colaboradores que forman parte de este maravilloso equipo de trabajo, buscamos diseñar una estrategia que no solo fomente la participación, sino que también promueva el reporte activo de condiciones y actos inseguros. Que este esfuerzo inspire una cultura de prevención, colaboración y cuidado mutuo en GESTAM SAS.

Agradecimientos.

Queremos expresar nuestros agradecimientos a todas las personas que con su apoyo o aporte profesional han contribuido de manera invaluable a la realización de este proyecto de investigación.

En primer lugar, extendemos nuestra gratitud al equipo directivo y al personal de GESTAM SAS por su apoyo incondicional y por brindarnos la oportunidad de abordar esta importante problemática en materia de seguridad laboral.

Agradecemos especialmente a los docentes de UNIMINUTO por su orientación experta, su guía constante durante la ejecución del proyecto de grado.

Finalmente, queremos expresar nuestra gratitud a nuestras familias y seres queridos por su paciencia, comprensión y apoyo durante todo el proceso de elaboración de este proyecto de grado.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1.	Problema	2
	1.1 Descripción del problema	3
	1.2 Pregunta de investigación	4
2.	Objetivos	4
	2.1 Objetivo general	4
	2.2 Objetivos específicos	4
3.	Justificación	5
4.	Marco de referencia	6
	4.1 Marco teórico	7
	4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	9
	4.3 Marco legal	12
5.	Metodología	13
	5.1 Enfoque y alcance de la investigación	13
	5.2 Población y muestra	15
	5.4 Procedimientos	19
	5.5 Análisis de información	19
	5.6 Consideraciones éticas	20
6.	Conclusiones	37
7.	Recomendaciones	39
8.	Referencias bibliograficas	42

Listas Especiales

Lista de Imágenes

Lista de Anexos

Anexo 1 Autorización GESTAM

Anexo 2 Validación instrumento O Salamanca

Anexo 3 Validación instrumento C Useche

Anexo 4 Instrumento aplicado en GESTAM

Anexo 5 Resultados instrumento GESTAM

Lista de Tablas

Lista de Gráficos

Resumen ejecutivo

El presente proyecto de grado tuvo como finalidad diseñar una estrategia efectiva que promoviera la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM, debido a la importancia que tiene para la empresa la participación de sus empleados en el sistema integrado de gestión y en la mejora continua de los procesos, con el fin de minimizar los impactos negativos en sus recursos humanos, financieros y tecnológicos.

La metodología desarrollada en el proyecto tiene un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, mediante el cual, se realizó una encuesta para obtener información sobre las experiencias de los colaboradores con el sistema actual de reporte de actos y condiciones inseguras. Esta encuesta se aplicó de manera transversal en la empresa durante un mismo período de tiempo. Esto permitió identificar los diversos factores asociados con la falta de reporte de actos y condiciones inseguras. A partir de estos resultados, se propusieron una serie de actividades que integran una estrategia para fomentar la participación y el reporte, promoviendo así el cuidado integral de los colaboradores y la mejora continua del sistema integrado de gestión de la empresa.

En resumen, este proyecto se enfocó en mejorar la seguridad laboral en GESTAM mediante la implementación de una estrategia para fortalecer la participación y el reporte de situaciones inseguras por parte de los colaboradores. Este enfoque buscó crear un ambiente de trabajo más seguro y promover una cultura de prevención en la empresa.

Introducción.

La seguridad en el lugar de trabajo es un pilar fundamental para el bienestar de los colaboradores y el éxito general de una empresa. Sin embargo, la falta de una cultura de seguridad efectiva puede generar serias implicaciones legales, financieras y reputacionales

La problemática central a la que se enfrenta el equipo investigador a lo largo de este proyecto de investigación radica en la necesidad apremiante de desarrollar una estrategia que fomente una cultura de seguridad sólida, motivando y empoderando a los colaboradores para que reporten activamente actos y condiciones inseguras.

El objetivo primordial de este proyecto de investigación es diseñar una estrategia flexible y eficaz que promueva el reporte y la participación desde cualquier sitio de trabajo. Esto adquiere una importancia crucial debido a que el 80% de los trabajos, son ejecutados en las instalaciones de los clientes a lo largo del territorio nacional. Esta dinámica particular contribuye a que los colaboradores se involucren en el sistema de gestión de los clientes, a menudo descuidando las actividades del sistema de gestión interno de la empresa.

En consecuencia, el enfoque se centra en crear un sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo que mejore continuamente, fortaleciendo una cultura de prevención y responsabilidad compartida. A través de esta estrategia, buscamos no solo mitigar los riesgos inherentes a las operaciones laborales, sino también promover un entorno donde la seguridad sea una prioridad

fundamental, enriqueciendo así la experiencia laboral de todos los colaboradores y garantizando el éxito sostenible de la empresa en su conjunto.

1. Problema

La falta de una cultura de seguridad efectiva en las empresas se puede ver reflejada en la reticencia de los colaboradores para reportar actos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Esta reticencia puede estar influenciada por diversos factores, como la percepción de que "todo está en condiciones óptimas", la falta de conciencia sobre los riesgos existentes, la ausencia de incentivos para el reporte, la preocupación por represalias o la falta de confianza en el proceso de reporte. Este conjunto de factores contribuye a un ambiente laboral donde, no se fomenta ni se prioriza la seguridad, lo que puede poner en riesgo la integridad física y mental de los colaboradores, así como la reputación y el desempeño general de la empresa. Por lo tanto, el problema central es la necesidad de desplegar una estrategia para promover una cultura de seguridad sólida que motive y empodere a los colaboradores para que reporten activamente actos y condiciones inseguras, con el fin de mejorar la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo, creando y fortaleciendo un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que mejora continuamente con una cultura de prevención y responsabilidad compartida.

Se debe generar una estrategia flexible que promueva el reporte y la participación desde cualquier sitio de trabajo. Esto es crucial dado que el 80% de los trabajos se ejecutan en las instalaciones de los clientes a lo largo del territorio nacional. Esta dinámica contribuye a que los

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

colaboradores se involucren en el sistema de gestión de los clientes, a menudo descuidando las actividades del sistema de gestión interno de la empresa.

1.1 Descripción del problema

La empresa GESTAM SAS, fundada en 2018 en Colombia, se especializa en la prestación de servicios de mantenimiento para el sector hidrocarburos y en la comercialización de grasas y lubricantes. En 2019, inició la construcción e implementación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que ha sido fortalecido y mejorado de manera continua hasta obtener las certificaciones bajo las normas ISO 45001, ISO 14001 e ISO 9001.

A lo largo del proceso de construcción, implementación y mejora del sistema, se ha identificado la necesidad de fortalecer la cultura de prevención y la responsabilidad compartida en materia de seguridad y salud. A pesar de los esfuerzos por promover el autocuidado entre los trabajadores, se observa una falta de iniciativa para reportar actos y condiciones inseguras. Aunque los colaboradores se cuidan mientras realizan sus labores, la ausencia de reportes impide fortalecer y mejorar el sistema. Esto ha generado una percepción entre los trabajadores de que todo está en condiciones óptimas y no hay nada que mejorar, lo que ha desencadenado la falta de reporte de actos y condiciones inseguras para el sistema.

Es necesario diseñar una estrategia para fomentar la participación y el reporte de condiciones y actos inseguros en la empresa GESTAM. Esta estrategia debe integrar los diferentes

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

frentes de trabajo a nivel nacional, ser sostenible en el tiempo y de fácil despliegue. De esta manera, se podrá fortalecer el sistema integrado de gestión y promover la mejora continua en la empresa.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo diseñar una estrategia que fomente la participación y el reporte de actos y condiciones inseguras entre los colaboradores de GESTAM, con el fin de mejorar su disposición y apropiación del sistema en los diversos frentes de trabajo a lo largo del territorio nacional?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Diseñar una estrategia efectiva que fomente la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM

2.2 Objetivos específicos

Identificar los elementos internos de la organización que influyen en la falta de participación y reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM.

Determinar las principales causas comportamentales que influyen en la falta de participación y reporte de actos y condiciones inseguras.

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Establecer los programas, actividades y tareas que puedan hacer parte de una estrategia, encaminada a incentivar la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras en la empresa GESTAM.

3. Justificación

Para la empresa GESTAM SAS es fundamental promover una cultura de seguridad efectiva en los diferentes frentes de trabajo, sin embargo, es necesario, además, de promover la cultura, poder cimentarla adecuadamente en el actuar de sus colaboradores. A pesar de los esfuerzos realizados por la empresa para construir y fortalecer su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, existe una brecha evidente en la disposición y práctica de los colaboradores hacia el reporte de actos y condiciones inseguras.

La falta de iniciativa para reportar actos y condiciones inseguras por parte de los trabajadores refleja un problema subyacente en la cultura organizacional, que puede comprometer la seguridad y bienestar de todos los colaboradores. Esta situación no solo representa un riesgo para la integridad física y mental de los trabajadores, sino que también puede tener implicaciones legales y financieras para la empresa en caso de accidentes laborales o incumplimiento de normativas de seguridad.

El hecho de que los colaboradores perciban que "todo está en condiciones óptimas" debido a la ausencia de reportes, indica una posible falta de conciencia sobre los riesgos existentes y la necesidad de mejora continua en materia de seguridad laboral. Por lo tanto, era imperativo abordar

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

esta situación mediante un proyecto de investigación que permitiera identificar las causas subyacentes de la reticencia al reporte, así como diseñar e implementar estrategias efectivas para promover una cultura de prevención y responsabilidad compartida en la empresa.

Un proyecto de investigación en este sentido proporciona información valiosa sobre cómo mejorar la comunicación, la confianza y el compromiso de los colaboradores con la seguridad laboral, lo que a su vez contribuiría a la creación de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo para todos.

4. Marco de referencia

El presente marco de referencia tiene como finalidad abordar diversas investigaciones y estudios que permitan explorar las diferentes posturas sobre las formas adecuadas de promover la cultura de seguridad de manera efectiva en las empresas, así como la necesidad de comprender las causas subyacentes de la reticencia al reporte de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores. Este marco se propone explorar los factores que influyen en la percepción del riesgo, la comunicación organizacional, la confianza en los sistemas de reporte y la cultura de prevención dentro de la empresa. Además, se enfocará en diseñar e implementar estrategias efectivas para fomentar una mayor conciencia sobre los riesgos laborales, promover la responsabilidad compartida y mejorar la participación activa de los colaboradores en la identificación y mitigación de peligros en el entorno laboral. A través de este enfoque integral, se aspira a contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo más seguro, saludable y productivo para todos los involucrados en la organización.

4.1 Marco teórico

Desde la época prehistórica se tienen indicios del uso de actividades preventivas como amuletos, danzas y rituales que se llevaban a cabo antes de emprender tareas para subsistir y obtener alimentos, lo que supone el origen de la denominada “seguridad mágica”.

La Revolución Industrial marcó un antes y un después en la seguridad y salud en el trabajo. Con la invención de las máquinas de vapor por James Watt, surgieron nuevos trabajos y con ellos nuevos riesgos, lo que a su vez contribuyó a la organización social, estableciendo así las jornadas laborales y la regulación del trabajo nocturno.

En el año 1833 se promulgaron en España las Factory Regulation Acts, donde se creó la figura del inspector de fábricas y lugares de trabajo, dada la necesidad de verificar las condiciones laborales de las fábricas y las industrias, con el fin de reportarlas al rey y tomar medidas al respecto.

En este mismo siglo se estableció la comisión para la mejora y bienestar de las clases trabajadoras, se dieron los primeros antecedentes en legislación social y los primeros reconocimientos médicos a trabajadores expuestos a sustancias peligrosas en España, factores clave que contribuyeron a los avances actuales en Colombia en este sentido.

La falta de una cultura de seguridad efectiva en las empresas y la promoción del reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores pueden tener su connotación en diferentes áreas de estudio a lo largo de los años, donde el objetivo primordial es

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

comprender la motivación, las actitudes y el comportamiento de los empleados en el contexto laboral.

Para ello, es necesario analizar las diferentes teorías que puedan ayudar a comprender la motivación e incentivos como medios efectivos para fomentar la participación y el reporte en las empresas en Colombia.

El desarrollo adecuado e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo resulta en el bienestar y la disminución de la accidentalidad de los colaboradores de las empresas, lo que contribuye a la mejora continua de las mismas y a la creación de una cultura organizacional sólida.

Con este proyecto de investigación se busca proporcionar información sobre cómo cambiar la cultura para priorizar la seguridad y la participación en el reporte de incidentes. Adicionalmente, es necesario realizar un análisis de la comunicación al interior de la organización para examinar cómo se transmiten y reciben los mensajes por parte de los colaboradores, promoviendo una comunicación efectiva, abierta y transparente que refleje el cuidado de todos y cada uno de los empleados.

La identificación y gestión oportuna de los riesgos deben contribuir a la intervención de procesos críticos y a la generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora que permitan preservar la vida de todas las personas en el ambiente laboral.

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Por lo anterior, es necesario diseñar una estrategia flexible que promueva el reporte y la participación desde cualquier sitio de trabajo, abordando las necesidades específicas de GESTAM y considerando la dinámica de trabajo en las instalaciones de los clientes. Incorpora teorías y enfoques relevantes de diversas disciplinas para desarrollar una estrategia integral que promueva la participación activa de los colaboradores en el reporte de actos y condiciones inseguras.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

La seguridad y salud en el trabajo es un aspecto que ha tomado especial relevancia a lo largo de los años en los diferentes sectores y entornos laborales. La identificación y reporte de actos y condiciones inseguras son componentes fundamentales para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados. Sin embargo, en el contexto empresarial colombiano, se ha observado una tendencia preocupante de falta de reporte de estos elementos, lo que puede tener graves consecuencias para la seguridad y bienestar de los trabajadores, así como para la productividad y la imagen de las empresas.

Históricamente, la seguridad y salud en el trabajo ha sido una preocupación constante, especialmente en industrias con altos riesgos, como la minería, la construcción y la manufactura. El desarrollo de marcos normativos y de gestión en SST ha sido impulsado por la necesidad de reducir accidentes y enfermedades ocupacionales, así como por el deseo de mejorar las condiciones laborales y proteger a los trabajadores.

La teoría de la causalidad de accidentes (Heinrich, 1941) estableció las bases para el análisis de los accidentes laborales al identificar que la mayoría de los accidentes son causados por actos inseguros y condiciones inseguras. Esta teoría también introdujo el concepto de la "pirámide de

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

accidentes", que muestra cómo un gran número de incidentes menores puede preceder a accidentes más graves. Estas ideas influyeron en la creación de programas de prevención y en la adopción de políticas de seguridad más rigurosas en las empresas.

la teoría de la accidentalidad (Bird, 1969), la cual mostró que por cada accidente grave existen muchos otros incidentes sin consecuencias visibles. Esta teoría ha sido crucial en la promoción de la cultura de reporte dentro de las organizaciones, al destacar la importancia de analizar todos los incidentes, independientemente de su gravedad aparente. Este enfoque ha permitido a las empresas identificar patrones de riesgo y prevenir accidentes mayores a través de la intervención temprana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel central en el establecimiento de normas y estándares globales para la seguridad y salud en el trabajo (International Labour Organization (ILO), 2017), las malas prácticas en SST generan pérdidas económicas significativas, estimadas en un 4% del PIB mundial, debido a accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo

En este contexto, la cultura organizacional juega un papel crucial en la efectividad de los sistemas de reporte de actos y condiciones inseguras. Investigaciones han mostrado que en muchas organizaciones existe una cultura del silencio, donde los empleados no reportan incidentes por temor a represalias, falta de confianza en que se tomen acciones correctivas o simplemente por desconocimiento de los procedimientos adecuados (Kines, Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication, 2010)

En Colombia, la seguridad y salud en el trabajo ha recibido una atención creciente, especialmente en sectores con alta incidencia de accidentes laborales. Sin embargo, estudios como

el de (Ortiz, 2012) han señalado que, a pesar de la existencia de normativas, la implementación y cumplimiento efectivo de las mismas son deficientes. Estos autores identificaron que los problemas en la planificación del riesgo y la aplicación de las normas de seguridad pueden llevar a retrasos en proyectos, sobrecostos y, en última instancia, a accidentes graves.

Teniendo lo anterior en cuenta, el análisis de la literatura existente también revela que la falta de reporte de actos y condiciones inseguras puede tener un impacto profundo en la seguridad laboral. La no identificación y corrección de riesgos puede conducir a un aumento en la incidencia de accidentes graves, como se observa en la pirámide de accidentes (Bird, 1969). La falta de reporte no solo afecta la seguridad de los trabajadores, sino que también puede tener repercusiones financieras significativas para las empresas, incluyendo multas, litigios y pérdidas de productividad.

El estado del arte en la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en lo que respecta a la identificación y reporte de actos y condiciones inseguras, ha evolucionado significativamente a lo largo de los años. Las teorías clásicas como las de (Bird, 1969) junto con las normativas (International Labour Organization (ILO), 2017), han sentado las bases para los sistemas de gestión de seguridad actuales. Sin embargo, la aplicación efectiva de estos principios sigue siendo un desafío, particularmente en el contexto colombiano, donde factores culturales y organizacionales pueden obstaculizar la creación de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Es evidente que se requiere un enfoque más integrado que incluya capacitación, promoción de la participación activa de los empleados y un fuerte compromiso organizacional con la seguridad laboral.

4.3 Marco legal

El marco normativo en Colombia que regula la seguridad y salud en el trabajo incluye varias disposiciones claves. (Ley 1562 de 2012., 2012) establece el Sistema de Riesgos Laborales, que tiene como objetivo prevenir, proteger y asistir a los trabajadores frente a los riesgos asociados con sus actividades laborales. Complementariamente, (Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). , 2015), recoge disposiciones sobre la promoción de la salud y seguridad en el entorno laboral, detallando las responsabilidades que recaen sobre los empleadores en este ámbito.

Por otro lado, (Resolución 0312 de 2019. , 2019) establece los requisitos mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones del país. A nivel técnico, la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 define los requisitos para un sistema de gestión orientado a la seguridad y salud ocupacional, proporcionando un marco para que las organizaciones reduzcan los riesgos asociados con la seguridad laboral.

Finalmente, Colombia ha ratificado varios convenios de (Organización Internacional del Trabajo (OIT)., 1981) que son relevantes en este contexto. Entre ellos se destacan el Convenio 155, que aborda la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, y el Convenio 161 (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1985) que trata sobre los servicios de salud en el trabajo.

Estas normas establecen las bases legales para diseñar e implementar estrategias efectivas para el reporte de actos y condiciones inseguras en el entorno laboral, asegurando que las acciones emprendidas sean conformes a los estándares y requisitos legales vigentes en Colombia.

5. Metodología

Para diseñar una estrategia efectiva que fomente la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM, se propone la siguiente metodología:

Se utilizará un enfoque metodológico cuantitativo, específicamente mediante encuestas.

El instrumento se aplicará de manera transversal a toda la empresa y recopilará la información en el mismo lapso de tiempo

Posteriormente, la información recopilada será tabulada y analizada con el fin de identificar los factores asociados con el reporte de actos y condiciones inseguras dentro de la empresa GESTAM SAS.

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El objetivo principal es diseñar una estrategia efectiva que fomente la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM. Para lograr este propósito, se empleará un enfoque metodológico cuantitativo que permita recopilar datos sólidos sobre las perspectivas de los colaboradores sobre este tema. Este enfoque cuantitativo se utilizará para recopilar datos numéricos y medir la incidencia de diferentes variables relacionadas con el reporte de actos y condiciones inseguras. Se elaborará una encuesta estructurada que permita cuantificar la frecuencia y la naturaleza de los reportes, así como

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

identificar posibles correlaciones entre variables como la disponibilidad de tiempo, las actividades laborales y el entorno de trabajo. Esta metodología brindará datos cuantificables que complementarán las perspectivas cualitativas y permitirán realizar análisis estadísticos para identificar tendencias y relaciones significativas.

El alcance de este proyecto de investigación es principalmente descriptivo, con algunos elementos exploratorios que pueden surgir durante el análisis de las variables asociadas con la falta de participación y reporte de actos y condiciones inseguras.

Es descriptivo porque está orientado a describir y comprender la participación y el reporte de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM. Se busca elaborar una encuesta para recabar información sobre las experiencias de los colaboradores en este tema, aplicarla a todo el personal de la empresa y realizar un análisis de las variables que inciden en la falta de participación y reporte. Todo esto implica describir y documentar las prácticas actuales y los factores asociados con el comportamiento de los colaboradores en relación con el reporte de actos y condiciones inseguras.

Si bien el enfoque descriptivo es predominante, también hay elementos exploratorios en el proyecto de investigación. Por ejemplo, el análisis de las variables que inciden en la falta de participación y reporte puede implicar explorar nuevas relaciones o identificar factores no previstos inicialmente. Además, al tratarse de un tema relacionado con el comportamiento humano en el ámbito laboral, es probable que se necesite explorar en detalle las percepciones, actitudes y motivaciones de los colaboradores en relación con el reporte de actos y condiciones inseguras.

5.2 Población y muestra

La población objetivo serán los colaboradores de todos los procesos de la empresa GESTAM SAS. Los empleados suman un total de 13, de los cuales 5 son mujeres y 8 son hombres, provenientes de diferentes ciudades de Colombia.

5.3 Instrumentos

Instrumento de Evaluación

A) Descripción del Instrumento

El instrumento será una encuesta estructurada diseñada específicamente para recabar información sobre las experiencias y percepciones de los colaboradores de GESTAM SAS en relación con el reporte de actos y condiciones inseguras en su entorno laboral.

B) Objetivo del Instrumento

El objetivo de la encuesta es identificar los factores que influyen en la falta de reporte de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM. Esto incluye determinar barreras, incentivos, y percepciones que afectan el comportamiento de reporte y, con esta información, diseñar una estrategia efectiva que promuevan una cultura de seguridad y prevención en la empresa.

C) Estructura del Instrumento

La encuesta estará estructurada en cinco secciones principales:

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Datos Demográficos:

Género

Edad

Cargo

Años de servicio en la empresa

Lugar de trabajo habitual (sede central, instalaciones del cliente, etc.)

Percepción de la Seguridad:

Evaluación de la percepción de seguridad en su entorno laboral.

Opinión sobre la importancia del reporte de actos y condiciones inseguras.

Experiencia con el Reporte de Actos y Condiciones Inseguras:

Frecuencia con la que reportan actos y condiciones inseguras.

Tipos de actos y condiciones que han reportado.

Facilidad o dificultad del proceso de reporte.

Barreras percibidas para el reporte (miedo a represalias, falta de tiempo, etc.).

Cultura Organizacional y Apoyo:

Nivel de apoyo recibido de los supervisores y la gerencia para el reporte de actos y condiciones inseguras.

Percepción de la respuesta de la empresa a los reportes (acciones correctivas, reconocimiento, etc.).

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Evaluación de la comunicación interna respecto a la seguridad.

Sugerencias y Recomendaciones:

Ideas para mejorar el sistema de reporte.

Sugerencias para incentivar el reporte de actos y condiciones inseguras.

Opiniones sobre posibles cambios en la política de seguridad de la empresa.

D) Variables

Variables Cualitativas:

Ordinales:

Nivel de percepción de seguridad (Muy inseguro, Inseguro, Neutral, Seguro, Muy seguro)

Nivel de apoyo recibido (Ninguno, Bajo, Moderado, Alto, Muy alto)

Nominales:

Género (Masculino, Femenino)

Tipo de entorno laboral (Sede central, Instalaciones del cliente, Otros)

Variables Cuantitativas:

Discretas:

Número de reportes realizados en el último año.

Años de servicio en la empresa.

Continuas:

Edad de los colaboradores.

Tiempo promedio dedicado al reporte de un acto o condición insegura (en minutos).

E) Formato y Forma de Aplicación

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Formato de la Encuesta:

Tipo de preguntas:

Preguntas cerradas (opción múltiple, escala Likert)

Preguntas abiertas (para sugerencias y comentarios adicionales)

Forma de Aplicación:

Medio de Aplicación:

La encuesta se aplicó en formato digital mediante una plataforma de encuestas en línea Microsoft forms, accesible a todos los colaboradores desde cualquier dispositivo con conexión a Internet.

Alternativamente, se puede proporcionar un formato impreso para aquellos que prefieran este método o no tengan acceso fácil a dispositivos electrónicos.

Distribución:

La encuesta fue enviada por medio del grupo de whatsapp corporativo a todos los colaboradores de GESTAM con una introducción explicativa y un enlace al formulario.

Se colocarán anuncios en los tableros de información de las instalaciones de la empresa para informar a los colaboradores sobre la encuesta y su importancia.

Plazo:

Los colaboradores tuvieron un plazo de dos semanas para completar la encuesta, con recordatorios enviados periódicamente para asegurar una alta tasa de respuesta.

Análisis de Datos:

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Los datos recopilados se analizaron utilizando Microsoft Excel para identificar tendencias, correlaciones y factores significativos que influyen en el reporte de actos y condiciones inseguras.

Se realizaron análisis descriptivos y exploratorios para obtener una visión integral de los resultados y desarrollar estrategias efectivas basadas en las conclusiones obtenidas.

5.4 Procedimientos

Se diseñó el instrumento (encuesta) de acuerdo con los conocimientos del equipo de investigación, con el apoyo del vigía de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y el profesional responsable de HSEQ, donde se delimitarán los factores considerados importantes en la incidencia de reportes de actos y condiciones inseguras.

Se envió la encuesta a los colaboradores de GESTAM de manera electrónica, según la conveniencia y accesibilidad de los participantes.

Se estableció un período de tiempo para la recolección de datos, con recordatorios periódicos para aumentar la tasa de respuesta.

Se tabuló la información obtenida y se analizaron para identificar los factores más recurrentes en la falta de reporte de actos y condiciones inseguras, con el fin de delinear la estrategia para el plan de mejora.

5.5 Análisis de información

La recolección de la información se llevó a cabo con todo el personal a través de una encuesta que abarca los principales factores que podrían estar asociados con la falta de reporte de

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

actos y condiciones inseguras en las organizaciones. Estos factores son propuestos por el equipo que desarrolla el proyecto de investigación, basándose en información obtenida del vigía de SST y del profesional HSEQ, así como en consultas realizadas a diferentes artículos de autores especializados en el tema. La encuesta enviada a través de Microsoft forms, permite tener los datos consolidados y respuestas en tiempo real, para posteriormente crear los diferentes gráficos y tablas en Excel, los cuales posteriormente fueron incluidos y analizados como parte fundamental del proyecto de investigación.

5.6 Consideraciones éticas

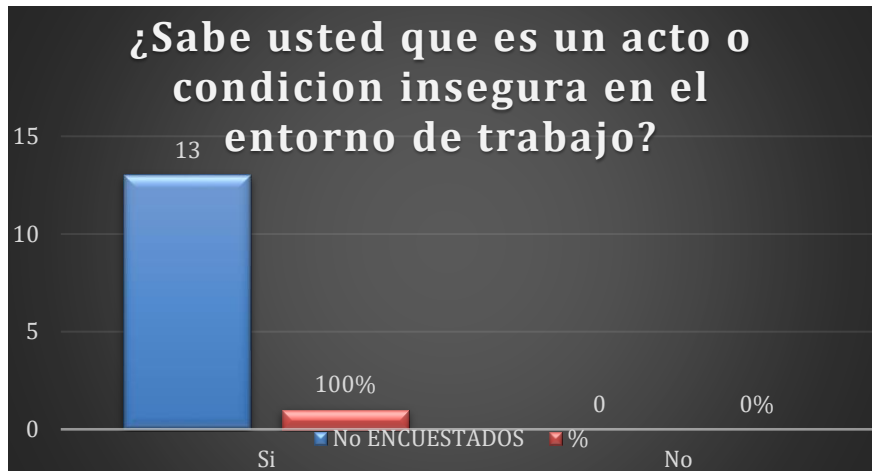
La información recopilada en el presente proyecto de investigación fue tratada de acuerdo con la legislación colombiana, Ley 1581 de 2012. Además, se manejó con total discreción, justicia y respeto por todas las partes interesadas, con el fin de obtener la información correcta y sin desviaciones desde su aplicación a los colaboradores. Asimismo, la información recopilada fue gestionada exclusivamente por el área correspondiente, con el propósito de utilizarla adecuadamente para identificar planes de acción y oportunidades de mejora para el sistema, y está protegida por la política de tratamiento de datos de la empresa GESTAM SAS.

Resultado y Discusión

- A. Identificación de elementos internos de la organización que influyen en la falta de participación y reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM.

Figura 1

Encuesta Sg-Sst_ Reporte De Actos Y Condiciones Inseguras Gestam Sas

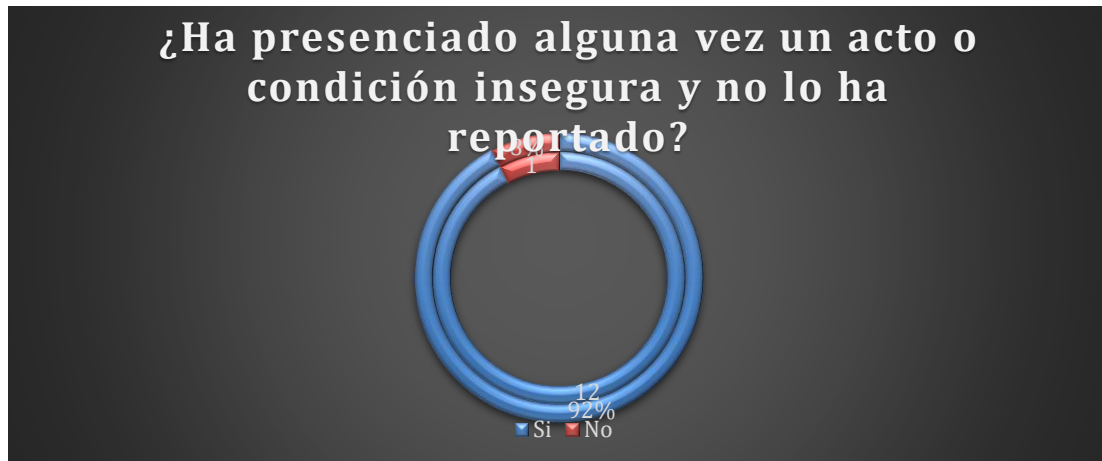


Nota. Resultados de instrumento. Tomado de (GESTAM, 2024)

El 100% de las personas encuestadas tiene claro qué constituye un acto o condición insegura, aunque de las 13 personas encuestadas en total, 2 de ellas indicaron desconocimiento del proceso de reporte. Por lo que se identifica como necesidad, mejorar la capacitación de los colaboradores en el sistema de reporte de actos y condiciones inseguras. Además, de las 13 personas encuestadas, 8 personas que representan el 62% del total de los encuestado respondieron que observan actos y condiciones inseguras ocasionalmente y 38% de los encuestados manifestó que observa actos y condiciones inseguras de la siguiente forma: a diario (8%), varias veces a la semana(23%) y al menos una vez a la semana el (8%), las diferencias en las respuestas a esta pregunta pueden obedecer a que la empresa presta servicios en instalaciones propias y de varios clientes, por lo que cada cliente maneja y gestiona sus riesgos de maneras diferentes, por lo que se hace necesario fomentar en el equipo de trabajo una mayor cultura del cuidado debido a que todos observan aunque sea de manera ocasional actos y condiciones inseguras en sus lugares de trabajo.

Figura 2

Encuesta Sg-Sst_ Reporte De Actos Y Condiciones Inseguras Gestam Sas



Nota. Resultados de instrumento. Tomado de (GESTAM, 2024)

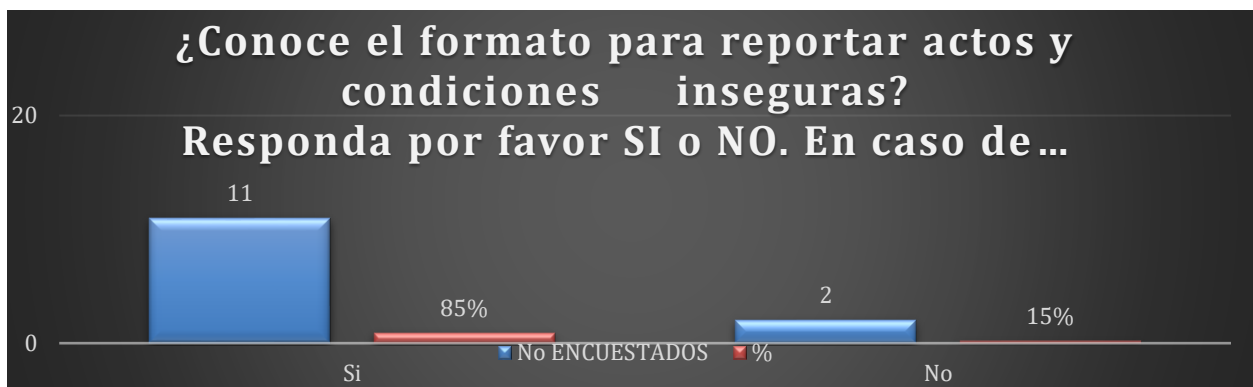
El 92% de los encuestados, es decir, 12 de personas, han presenciado actos inseguro o condiciones inseguras y no los han reportado, lo que denota una falta de cultura de reporte entre los colaboradores, no obstante, las razones por las cuales no se reportaron estas situaciones son diversas, siendo las más representativas la falta de tiempo para reportar con el 31%, otros el 23%, no considerar que fuera lo suficientemente grave el 15%, desconocimiento para reportar el 15%, la creencia de que no se tomarían medidas correctivas el 8% y la pereza de diligenciar el formato el 8% restante. Cabe destacar que el 23% que eligieron la opción otros entre la explicación a esta respuesta manifestaron que en algunas ocasiones no realizaban el reporte debido a que retroalimentan a la persona que esta cometiendo el acto o porque fueron ellos mismos quienes lo realizaron. Lo anterior, identifica un factor importante debido a que prefieren no exponer a las personas o a sí mismos, esta situación puede derivar en la no intervención del riesgo de manera oportuna y se puedan generar accidentes en el futuro, y como lo expresan (Mobaraki, Mirzaei y Ansari, 2017) “Los accidentes de trabajo son uno de los factores de salud, sociales y económicos más relevantes para el desarrollo industrial y social; y representan la tercera causa de mortalidad en el mundo”

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

No obstante, cuando se consultó respecto a como describe el ambiente organizacional con relación a la seguridad en el lugar de trabajo el 77% de los encuestados considera que es seguro, pero podría mejorar la cultura del reporte, el 15% considera que es neutro, ni seguro ni inseguro y el 8% considera que es muy seguro y alentador para reportar.

Figura 3.

Encuesta Sg-Sst_ Reporte De Actos Y Condiciones Inseguras Gestam Sas



Nota. Resultados de instrumento. Tomado de (GESTAM, 2024)

En cuanto al formato para reportar actos y condiciones inseguras, el 85% conoce el formato para reportar, mientras que el 15% no lo conoce, lo que podría indicar que falta mayor capacitación y actividades de familiarización con el formato y su diligenciamiento. Sin embargo, cuando se consulto con los encuestados su percepción sobre el proceso de actos y condiciones inseguras actual, el 54% respondió que era regular, el 38% indico que era muy bueno y el 8% indico que era muy deficiente. Lo anterior muestra que es necesario un cambio en el proceso de reporte, debido a que las personas no lo consideran de su agrado.

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Para mejorar la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras en GESTAM, es esencial abordar estos factores: Mejorar la capacitación y conciencia, simplificar y hacer más accesible el proceso de reporte y desarrollar incentivos efectivos, los anteriores son pasos clave para fortalecer la seguridad laboral y crear un ambiente donde los empleados se sientan seguros y motivados a contribuir activamente en el reporte de incidentes.

Discusión

La identificación y el reporte de actos y condiciones inseguras son componentes esenciales para mantener y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Sin embargo, en GESTAM se han identificado varios factores que limitan la participación de los colaboradores en este proceso. Basándonos en los resultados de la encuesta realizada, podemos analizar estos factores y proponer soluciones efectivas, apoyándonos en la literatura existente y en opiniones propias.

Conocimiento y Capacitación

Aunque el 100% de los encuestados tiene claro qué constituye un acto o condición insegura, el 15% de ellos indicó desconocimiento del proceso de reporte. Esto subraya la necesidad de mejorar la capacitación sobre el sistema de reporte. "la capacitación efectiva en seguridad y salud laboral debe ser continua y adaptada a las necesidades específicas de los trabajadores" (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012). Es crucial que todos los empleados comprendan no solo qué es un acto o condición insegura, sino también cómo reportarlo correctamente. Programas de capacitación regulares y prácticos pueden cerrar esta brecha de conocimiento y fomentar una cultura de seguridad más robusta.

Frecuencia de Observación de Actos Inseguros

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Los resultados muestran que el 62% de los encuestados observa actos y condiciones inseguras ocasionalmente, y un 38% los observa con mayor frecuencia. Estas diferencias pueden deberse a las variaciones en la gestión de riesgos en diferentes instalaciones de los clientes. Crear una cultura de seguridad uniforme en todos los sitios de trabajo es un desafío, "una cultura de seguridad fuerte y uniforme es esencial para la reducción de riesgos laborales y debe ser promovida activamente en todas las áreas de la organización" (Zohar, 2002)

Falta de Cultura de Reporte

El 92% de los encuestados ha presenciado actos o condiciones inseguros y no los ha reportado. Las razones para que esta situación se presente son diversas, incluyendo la falta de tiempo (31%), la percepción de que no es grave (15%) y la creencia de que no se tomarán medidas correctivas (8%). Estos hallazgos son consistentes con el trabajo de (Tucker, 2011), donde se resalta que "la percepción de la falta de acción tras un reporte desmotiva a los empleados a seguir reportando incidentes". Mejorar la retroalimentación y garantizar que las medidas correctivas sean visibles puede cambiar esta percepción y motivar más reportes.

Intervenciones Personales

Un factor destacado es que el 23% de los encuestados prefiere no reportar porque retroalimentan directamente a la persona involucrada o porque ellos mismos realizaron el acto inseguro. Aunque la retroalimentación directa puede ser útil, no siempre asegura la documentación y corrección adecuada de la situación, por lo que en línea con el pensamiento de (Reason, 2000), es de vital importancia "documentar todos los incidentes y condiciones inseguras para analizar

patrones y desarrollar intervenciones efectiva” Es necesario fomentar una cultura en la que reportar incidentes no sea visto como una denuncia, sino como una contribución al bienestar colectivo.

Percepción del Ambiente de Seguridad

El 77% de los encuestados considera que el ambiente es seguro, pero que podría mejorar en términos de cultura de reporte. Esto sugiere que "una cultura de seguridad efectiva no solo debe enfocarse en la percepción de seguridad, sino también en la participación de los empleados en el sistema de gestión de seguridad" (Cooper, 2000). De acuerdo con lo anterior, fomentar un ambiente donde los reportes sean valorados y se actúe sobre ellos es fundamental para que pueda mejorar la cultura de reporte y a su vez el ambiente de seguridad dentro de la empresa.

Satisfacción con el Proceso de Reporte

El 54% de los encuestados considera que el proceso de reporte es regular, el 38% lo ve como muy bueno y el 8% lo califica como muy deficiente. Esto sugiere una necesidad de revisar y rediseñar el proceso de reporte para hacerlo más eficiente y amigable, "un proceso de reporte eficiente y bien diseñado puede mejorar la participación de los empleados y reducir los incidentes laborales" (Kines, Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. Journal of Safety Research, 2010)

B. Determinación de las principales causas comportamentales que infieren en la falta de participación y reporte de actos y condiciones inseguras.

Sin una formación adecuada sobre la identificación y reporte de actos y condiciones inseguras, los colaboradores pueden no estar suficientemente preparados o motivados para participar activamente en el proceso de reporte. Además, si el sistema de reporte es percibido como

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

complicado o que consume demasiado tiempo, los empleados pueden desanimarse de usarlo. Es necesario, que el proceso se perciba como fácil y accesible para asegurar una participación efectiva. Por otro lado, la percepción de la cultura de seguridad dentro de la organización juega un papel crucial. Si el 31% de los empleados considera que el proceso de reporte tomará demasiado tiempo y el 23% no reporta porque son ellos quienes realizan el acto o condición insegura, la probabilidad de que no se ejecuten reportes de actos y condiciones inseguras será notablemente alto. Esto sumado a los factores como desconocimiento para reportar de manera adecuada, las creencias de que no se tomaran medidas correctivas y la pereza para el diligenciamiento de formatos, se convierten en una serie de factores que no va favores el autocuidado de los colaboradores y la mejora continua del sistema integrado de gestión de seguridad y salud en el trabajo, simplemente se continuara con una falsa percepción de seguridad que pueden traer consecuencias para la salud y bienestar de los colaboradores y en general para la empresa. No obstante, la ausencia de incentivos claros y atractivos puede disminuir la motivación de los empleados para reportar actos y condiciones inseguras, ya que, pueden percibir las actividades de reporte como trabajo adicional a los roles propios del cargo.

Como lo plantea, (Heinrich, 1941) los accidentes laborales pueden originarse por dos tipos de causas: inmediatas y básicas. Las causas inmediatas son aquellas que provocan el accidente directamente y se dividen en actos inseguros, que se refieren a comportamientos inadecuados por parte de los trabajadores que pueden llevar a incidentes laborales, y condiciones inseguras, que incluyen instalaciones, equipos, maquinaria y herramientas en mal estado que representan un riesgo para la seguridad de los empleados. Para abordar de manera efectiva la prevención de accidentes, es crucial identificar y controlar las causas básicas. Estas causas fundamentales incluyen factores personales, como hábitos de trabajo incorrectos, el uso inadecuado de equipos,

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

o problemas físicos y mentales de los trabajadores, así como factores relacionados con el trabajo, tales como una supervisión deficiente, políticas inadecuadas, procedimientos ineficaces y una planificación deficiente.

Por otro lado, las cargas de trabajo elevadas pueden llevar a que los empleados prioricen sus tareas operativas sobre las actividades del sistema integrado de gestión, lo que conllevaría a que el comportamiento de los colaboradores hacia el sistema sea distante.

Finalmente, si los empleados no ven acciones concretas o mejoras como resultado de sus reportes, pueden sentirse desmotivados para seguir reportando. La retroalimentación y comunicación efectiva sobre las acciones tomadas en respuesta a los reportes son cruciales.

Figura 4

Encuesta Sg-Sst_ Reporte De Actos Y Condiciones Inseguras Gestam Sas



Nota. Resultados de instrumento. Tomado de (GESTAM, 2024)

Discusión

La falta de reporte de actos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo es un problema multifacético que requiere atención en varios aspectos: la capacitación de los empleados, la simplicidad del sistema de reporte, la percepción de la cultura de seguridad y los incentivos para los empleados. Analizando cada uno de estos factores, se puede comprender mejor cómo abordar esta problemática y mejorar la cultura de seguridad dentro de una organización.

Capacitación y Conocimiento

La formación adecuada es crucial para asegurar que los empleados comprendan la importancia de identificar y reportar actos y condiciones inseguras (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012), "la capacitación en seguridad y salud en el trabajo debe ser continua y adaptada a las necesidades específicas de los trabajadores y la organización. "Sin esta formación, los colaboradores pueden no sentirse preparados ni motivados para participar activamente en el proceso de reporte, por esto es necesario como mínimo brindar las siguientes formaciones:

Funciones y responsabilidades del cargo

- ✓ Procedimiento de actos y condiciones inseguras
- ✓ Identificación de peligros y riesgos en el desarrollo de las tareas
- ✓ Inspecciones del área de trabajo, equipos y herramientas
- ✓ Capacitaciones de sensibilización frente a peligros y riesgos.

Simplicidad del Sistema de Reporte

La percepción de que el sistema de reporte es complicado o consume demasiado tiempo puede desmotivar a los empleados a utilizarlo.

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

En palabras de (Cristian, 2009) "la facilidad de uso y la accesibilidad de los sistemas de reporte son factores críticos para la participación efectiva de los empleados en las actividades de seguridad" Si un porcentaje significativo de los empleados considera que el proceso de reporte consume demasiado tiempo, es necesario simplificar el sistema y hacerlo más accesible. Por lo que se deben delimitar muy bien los campos necesarios a diligenciar, donde se simplifique que paso, como paso, en que actividad y si propone alguna alternativa de solución, con el fin de conocer alternativas de solución planteadas por los mismos empleados inmersos en la labor. Adicionalmente, el formato debe estar disponible en físico y de manera digital por medio de Microsoft forms para que pueda ser reportado en tiempo real de cualquiera de las dos formas, además se puede evaluar que este mismo formulario este enlazado a la pagina web de la empresa www.gestamsas.com.

Cultura de Seguridad

La percepción de la cultura de seguridad dentro de la organización juega un papel crucial. Si los empleados no creen que sus reportes serán tomados en serio o que no se tomarán medidas correctivas, es probable que se sientan desmotivados para reportar. La cultura de seguridad debe fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos y motivados para reportar cualquier acto o condición insegura, "una cultura de seguridad positiva se caracteriza por la comunicación abierta, la confianza y el compromiso de todos los niveles de la organización para mejorar la seguridad". (Cooper, 2000)

Incentivos y Motivación

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

La falta de incentivos claros y atractivos puede reducir la motivación de los empleados para reportar actos y condiciones inseguras. Si los empleados perciben el reporte como una carga adicional a sus responsabilidades diarias, es probable que opten por no hacerlo. "los incentivos deben estar alineados con los objetivos de seguridad de la organización y ser lo suficientemente atractivos para motivar a los empleados a participar activamente en el sistema de reporte" (Hopkins, 2006). Por lo que se deben hacer talleres de manera periódica como "Cazadores de peligros" donde se genere un espacio de capacitación previo que tenga como resultado final, una parte práctica donde en diferente equipos de trabajo se casen los peligros existentes, motivando los equipos por medio de un sistema de puntos por los peligros encontrados y se den incentivos como días libres, tarjetas de regalo de cine, entre otros, a los participantes del equipo que haya encontrado mayor número de peligros.

Carga de Trabajo y Prioridades

Las cargas de trabajo elevadas pueden llevar a que los empleados prioricen sus tareas operativas sobre las actividades del sistema integrado de gestión. Es crucial que las empresas manejen adecuadamente las cargas de trabajo y proporcionen el tiempo necesario para que los empleados puedan participar en actividades de seguridad sin sentirse abrumados. "la gestión adecuada de las cargas de trabajo y la integración de actividades de seguridad en las rutinas diarias pueden mejorar significativamente la participación de los empleados en el sistema de seguridad" (Kines, 2010). En línea con la percepción de Kines es necesario proporcionar espacios periódicos como mínimo uno al mes para procesos de formación y para realizar actividades que permitan identificar peligros y riesgos.

Retroalimentación y Comunicación

Finalmente, la falta de retroalimentación y comunicación efectiva sobre las acciones tomadas en respuesta a los reportes puede desmotivar a los empleados. Si no ven mejoras concretas o acciones resultantes de sus reportes, pueden sentir que su esfuerzo es en vano. La retroalimentación continua y la comunicación de las medidas correctivas tomadas son esenciales para mantener la motivación y el compromiso de los empleados con el sistema de seguridad, "la retroalimentación efectiva y la comunicación de las acciones tomadas en respuesta a los reportes son fundamentales para mantener la confianza y el compromiso de los empleados con la seguridad" (Mearns, 2003). Por esta razón de manera semanal se puede socializar por el grupo de Whatsapp de la empresa una pieza grafica que contenga las medidas de intervención realizadas frente a los reportes de manera semanal.

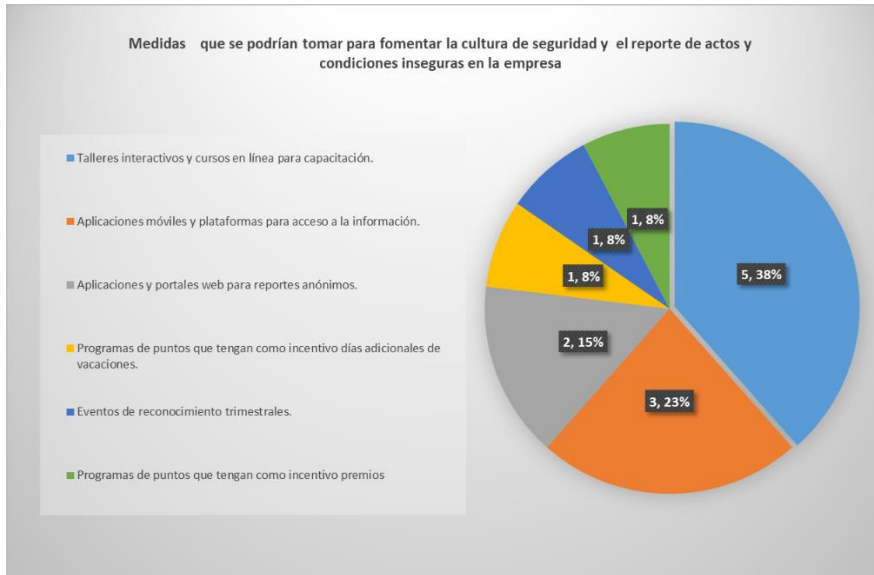
C. Se establecieron los programas, actividades y tareas que puedan hacer parte de una estrategia, encaminada a incentivar la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras en la empresa GESTAM.

En los resultados de la encuesta realizada a los empleados de GESTAM SAS, se identifican varias áreas clave para el desarrollo de programas, actividades y tareas que pueden formar parte de una estrategia efectiva para incentivar la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras en la empresa.

Figura 5

Encuesta Sg-Sst_ Reporte De Actos Y Condiciones Inseguras Gestam Sas

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM



Nota. Resultados de instrumento. Tomado de (GESTAM, 2024)

En primer lugar, se destaca la necesidad de mejorar el proceso de capacitación y concientización a través de un programa de capacitación continua. Dentro de este programa, se pueden llevar a cabo: La socialización del procedimiento de reporte de actos y condiciones inseguras, el formato por el cual se deben reportar y los canales para realizarlos. Adicionalmente es necesario socializar el procedimiento de identificación y valoración de peligros y riesgos, se deben realizar talleres con una actividad practica como la de “Cazadores de peligros” que también proporcione incentivos por participación y trabajo en equipo.

Para lograr la cobertura en capacitación del personal se deben brindar cursos en línea para la fortalecer conocimientos sobre peligros y riesgos, que pueden ser realizados de manera asincrónica por los colaboradores por medio de la plataforma de ARL SURA con la que cuenta la empresa, adicionalmente el Profesional HSEQ puede realizar capacitaciones desde la herramienta que posee la empresa para presentaciones en línea como Microsoft Sway. Es importante mantener una comunicación continua con los empleados que pueda generar recordación en la mente de los

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

empleados por lo que se pueden enviar piezas semanales abordando un peligro o riesgo a los que se está expuesto en el desarrollo de la tarea y la invitación general a realizar un reporte durante esa semana, esta información se enviaría mediante el grupo de whatsapp de la empresa donde diariamente se comparte una charla y una pausa activa.

En segundo lugar, se subraya la importancia de simplificar y digitalizar el proceso de reporte mediante herramientas de tecnología, para lo que se puede utilizar la herramienta Microsoft forms para realizar el reporte, que llegara al Profesional HSEQ y quien posterior a recibirlo lo cargará en Microsoft Loops añadiendo las diferentes tareas y a los responsables de realizar las actividades derivadas de ese reporte, incluyendo a la persona o grupo de personas que realiza el reporte para que puedan hacer seguimiento, la herramienta realizará el envío de notificaciones por medio del correo electrónico para ejecutar las actividades asignadas y hacer seguimiento al estado del las mismas.

En tercer lugar, se resalta la importancia de realizar actividades diferentes frente al sistema para fomentar la cultura de seguridad y el reporte de actos y condiciones inseguras, debido a que el 23% de los encuestados mostro interés en realizar programas de puntos, razón por la cual los diferentes reportes proporcionarían diferentes niveles de reconocimiento entre los cuales se encuentra certificados de compromiso con la seguridad, días de descanso y tarjetas de regalo de establecimiento de comercio o actividades en la caja de compensación.

En cuarto lugar, es necesario hacer énfasis en campañas de concientización y comunicación, para lo cual, se debe enviar una pieza informativa al whatsapp de manera semanal que informe sobre el estado de los reportes abiertos y sus estados de avance.

Estas campañas implementadas de manera regular pueden resaltar la importancia del reporte de actos y condiciones inseguras. También tener mayor contacto con los comités y grupos dentro de

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

la empresa (COPASST, CCL, Brigada de emergencias) donde se involucre más a los colaboradores puede motivarlos a participar y realizar sugerencias para su mejoramiento.

Finalmente, se hace necesario hacer seguimiento a las acciones implementadas para evaluar su efectividad y nuevos factores que puedan surgir con los cambios establecidos. Para asegurar una implementación efectiva, es necesario, que sean asignados colaboradores específicos como responsables de cada actividad, siguiendo un cronograma detallado de actividades y una ficha de indicadores que de manera cuantitativa muestren información de valor para el responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo y para la alta dirección.

Esta estrategia integrada tiene como objetivo fortalecer la cultura de seguridad en GESTAM SAS y promover un entorno de trabajo donde el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras sea incentivado activamente por todos los empleados.

Discusión

La participación de los empleados en la identificación y reporte de actos y condiciones inseguras es crucial para mantener un entorno de trabajo seguro. Los resultados de la encuesta realizada en GESTAM SAS han revelado áreas clave que deben abordarse para desarrollar una estrategia efectiva. Esta discusión analizará cada uno de los elementos propuestos en la estrategia y citará la opinión de algunos autores para respaldar las recomendaciones.

Programa de Capacitación Continua

La necesidad de mejorar la capacitación y concientización es evidente. La implementación del cronograma de capacitación y evaluar temas de capacitación continua por medio de las herramientas digitales de Microsoft y los programas de la caja de compensación y la ARL, es fundamental, como lo plantea (Reason, 2000) En este contexto, la implementación de talleres

prácticos y simulaciones puede ayudar a los empleados a identificar y reportar actos y condiciones inseguras de manera más efectiva.

Campañas de Concientización y Comunicación

Las campañas de concientización y comunicación juegan un papel crucial en la creación de una cultura de seguridad, la comunicación efectiva sobre los riesgos y las prácticas de seguridad puede mejorar la percepción y el comportamiento de los empleados en relación con la seguridad (Mearns, 2003) “Implementar campañas regulares y establecer un canal de comunicación bidireccional, donde los empleados puedan hacer sugerencias y retroalimentación, puede fortalecer la cultura de reporte”. Por lo que es necesario la socialización e implementación del programa de participación y consulta de los empleados, que permita conocer sus percepciones y los nuevos retos que se van afrontando con las actividades establecidas por el proceso de seguridad y salud en el trabajo, para esto es de vital importancia aprovechar los canales como Whatsapp, correos corporativos y demás herramientas que proporciona Microsoft.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación de las acciones implementadas son esenciales para medir su efectividad, la importancia de monitorear continuamente los programas de seguridad para identificar áreas de mejora (Christian, 2009) “Asignar colaboradores específicos como responsables de estas actividades y establecer cronogramas detallados con indicadores cuantitativos puede proporcionar información valiosa para ajustar las estrategias según sea necesario.” Es de resaltar que la implementación incorrecta de normas puede obstaculizar el

desarrollo de proyectos, lo que subraya la importancia de un seguimiento riguroso y una evaluación constante.

6. Conclusiones

Para entender mejor por qué los empleados de GESTAM no participan o reportan los actos y condiciones inseguras, realizamos una encuesta entre ellos. Este ejercicio nos permitió identificar los principales obstáculos para el proceso de reporte y los aspectos en los cuales es necesario realizar cambios. El objetivo principal era descubrir qué está impidiendo que los empleados reporten problemas de seguridad de manera oportuna. Se quiere saber qué dificultades enfrentan y cómo se puede mejorar el proceso de reporte. Se utilizó una encuesta detallada con preguntas específicas sobre el proceso de reporte. Se realizaron preguntas a los colaboradores sobre su conocimiento sobre el proceso de reporte, cómo y con qué frecuencia observan actos o condiciones inseguras y por qué razones no se realizaron los reportes cuando se presentaron las situaciones. También se indagó sobre su percepción del ambiente de trabajo y su satisfacción con el proceso de reporte. La encuesta revela que, aunque los empleados saben qué es una condición insegura, existe una falta de familiaridad con el proceso de reporte, lo que destaca la necesidad de mejorar el proceso de capacitación sobre este tema. La observación frecuente de actos inseguros indica que se requiere una cultura de seguridad más uniforme en todas las instalaciones. La falta de reporte de condiciones inseguras se debe a la falta de tiempo, la percepción de gravedad y el desconocimiento del proceso, lo que sugiere que el sistema de reporte debe simplificarse y hacer más visible la acción correctiva implementada para mostrar el interés de la empresa en la intervención de los factores identificados. A pesar de que el ambiente de trabajo es generalmente considerado seguro, existe margen para mejorar la cultura de reporte. La revisión y optimización del proceso de reporte son necesarias para hacerlo más efectivo y satisfactorio para los empleados.

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Se llevó a cabo un análisis con el fin de identificar las principales causas de la falta de participación y reporte oportuno de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores de GESTAM. Para ello, se utilizó una encuesta que permitió recopilar información directa de los empleados sobre su comprensión del sistema de reporte, la frecuencia con la que observan actos inseguros y sus motivaciones para reportar o no reportar. Los resultados revelaron que, aunque los empleados comprenden qué constituye un acto o condición insegura, hay varios factores que influyen en su decisión de no reportar. Entre estos factores se destacan el miedo a represalias, la falta de confianza en que el reporte será tomado en serio y la percepción de que no se tomarán medidas correctivas efectivas. Además, la encuesta indicó que algunos empleados no reportan porque consideran que no es su responsabilidad o porque creen que el acto o condición insegura no es suficientemente grave, hay deficiencias significativas en la capacitación sobre el proceso de reporte y en la percepción del sistema de reporte. La falta de tiempo, el desconocimiento del proceso, y la percepción de que el reporte no lleva a acciones correctivas son barreras clave que impiden una mayor participación. Además, una parte de los empleados prefiere no reportar para evitar conflictos o por no querer exponer a otros. Por lo tanto, es fundamental mejorar la capacitación sobre el proceso de reporte, simplificar el sistema, y asegurar que las acciones correctivas sean visibles y efectivas para fomentar una cultura de reporte más robusta y comprometida en GESTAM.

El objetivo específico era establecer programas, actividades y tareas para mejorar la participación y el reporte oportuno de actos y condiciones inseguras en GESTAM. Se utilizó una encuesta dirigida a los empleados para recolectar datos sobre su conocimiento y prácticas relacionadas con el reporte de seguridad. La encuesta reveló que, aunque los empleados entienden qué constituye un acto inseguro, una parte significativa desconoce el proceso de reporte. Además,

el proceso actual es visto como complicado y consume demasiado tiempo. También se identificó una falta de incentivos claros para motivar el reporte y una necesidad de mejorar la comunicación sobre la seguridad. Se encontró que los empleados necesitan una capacitación más efectiva, un proceso de reporte simplificado y un sistema de incentivos para fomentar la participación en el reporte de actos y condiciones inseguras.

7. Recomendaciones

Establecer un programa de capacitación continua que incluya talleres interactivos, cursos en línea y sesiones de actualización periódicas. Asegurarse de que estos programas no solo cubran la identificación y reporte de actos y condiciones inseguras, sino que también evalúen regularmente la comprensión y aplicación de los conocimientos por parte de los empleados. Esto ayudará a abordar la falta de formación y el desconocimiento del proceso de reporte, garantizando que todos los empleados estén bien informados y actualizados sobre las mejores prácticas de seguridad.

Crear y adoptar por medio de herramientas digitales el formato para reportar actos y condiciones inseguras de manera rápida y fácil. El sistema debe incluir formularios simplificados, incluso podrían incluir opciones para adjuntar fotos, videos. Utilizar una herramienta digital que haga notificaciones automáticas sobre el estado del reporte. Esta digitalización del proceso ayudará a superar las barreras relacionadas con la falta de tiempo y la complejidad del reporte, facilitando la participación de los empleados.

Implementar un sistema de incentivos que recompense a los empleados por su participación activa en el reporte de actos y condiciones inseguras. Ofrecer recompensas como días adicionales de vacaciones, reconocimientos públicos y premios materiales puede aumentar la motivación para

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

reportar. Además, establecer un mecanismo de retroalimentación efectiva donde los empleados reciban actualizaciones sobre las acciones tomadas en respuesta a sus reportes es crucial para mantener la motivación y asegurar que el sistema sea visto como valioso y efectivo.

Antes de implementar cambios a gran escala, es necesario llevar a cabo un estudio piloto con un grupo reducido de empleados o en una sección específica de la empresa. Esto permitirá probar las nuevas estrategias de capacitación, sistemas de reporte, e incentivos en un entorno controlado. Evaluar los resultados del estudio piloto ayudará a identificar problemas potenciales y ajustar las estrategias antes de su implementación completa. Además, proporcionará datos valiosos sobre la aceptación y efectividad de las nuevas medidas.

Utilizar una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para recolectar información sobre la participación y el reporte de actos inseguros. Los cuestionarios y encuestas pueden proporcionar datos cuantitativos precisos, mientras que las entrevistas y grupos focales pueden ofrecer perspectivas más profundas sobre las actitudes y experiencias de los empleados. Esta metodología mixta permitirá una comprensión más completa de los factores que afectan la participación y ayudará a diseñar intervenciones más efectivas.

Establecer indicadores de desempeño específicos para evaluar la efectividad de las nuevas estrategias implementadas. Estos indicadores deben incluir métricas como el número de reportes realizados, el tiempo de respuesta a los reportes, y la satisfacción de los empleados con el proceso. Además, realizar seguimientos regulares y analizar los datos recopilados permitirá ajustar y mejorar continuamente las estrategias en función de la retroalimentación y los resultados obtenidos.

Estrategia para fomentar el reporte de actos y condiciones inseguras en GESTAM

Estas recomendaciones metodológicas están orientadas a garantizar que las estrategias propuestas sean efectivas y adaptadas a las necesidades específicas de la empresa, y que se basen en una evaluación rigurosa de su impacto.

8. Referencias bibliográficas

(s.f.).

Bird, F. E. (1969). *Damage Control: A New Horizon in Accident Prevention and Cost Improvement*. American Management Association.

Christian, M. S. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*. En M. S. Christian, *Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. Journal of Applied Psychology* (págs. 1103-1127). Asociación Americana de Psicología.

Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*. En M. D. Cooper, *Towards a model of safety culture. Safety Science* (págs. 111-136). Elsevier.

Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). . (2015). Obtenido de Ministerio del Trabajo:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Decreto+1072+de+2015.pdf>

GESTAM. (2024). *ENCUESTA SG-SST_ REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS GESTAM SAS*. Bogota : Bases Gestam.

Heinrich, W. (1941). *Industrial Accident Prevention*. New York: McGraw-Hill Book Company. Obtenido de <https://archive.org/details/dli.ernet.14601/page/n5/mode/1up>

Hopkins, A. (2006). What are we to make of safe behaviour programs? *Safety Science*. En A. Hopkins, *What are we to make of safe behaviour programs? Safety Science* (págs. 583-597). Elsevier.

International Labour Organization (ILO). (2017). Obtenido de Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

Kines, P. A. (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. En P. A. Kines, *Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication* (págs. 399-406). *Journal of Safety Research*.

Kines, P. A. (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. *Journal of Safety Research*. En P. A. Kines, *Improving construction site*

safety through leader-based verbal safety communication. Journal of Safety Research (págs. 399-406). Elsevier.

Kines, P. A. (2010). Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. *Journal of Safety Research*. En P. A. Kines, *Improving construction site safety through leader-based verbal safety communication. Journal of Safety Research* (págs. 399-406). Elsevier.

Ley 1562 de 2012. (2012). Obtenido de Congreso de Colombia.:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48258>

Mearns, K. W. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*. En K. W. Mearns, *Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. Safety Science* (págs. 641-680). Elsevier.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1985). Obtenido de Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). Obtenido de Guía práctica sobre seguridad y salud en el trabajo.:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Obtenido de Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. :

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Ortiz, A. &. (2012). Seguridad industrial y salud ocupacional en la industria de la construcción en Colombia. En A. &. Ortiz, *Seguridad industrial y salud ocupacional en la industria de la construcción en Colombia*. (págs. 45-55). Revista de la Facultad de Ingeniería.

Reason, J. (2000). Safety paradoxes and safety culture. *Injury Control and Safety Promotion*. En J. Reason, *Safety paradoxes and safety culture. Injury Control and Safety Promotion* (págs. 3-14). Elsevier.

Resolución 0312 de 2019. . (2019). Obtenido de Ministerio del Trabajo. :

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Resolucion+0312+de+2019.pdf>

Tucker, S. &. (2011). Young worker safety behaviors: Development and validation of measures.

Accident Analysis & Prevention. En S. &. Tucker, *Young worker safety behaviors: Development and validation of measures. Accident Analysis & Prevention* (págs. 165-175). Elsevier.

Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*. En D. Zohar, *Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. Journal of Applied Psychology* (págs. 156-163.). American Psychological Association.