

RESISTENCIA DE LOS COLABORADORES Y EMPLEADORES PARA PARTICIPAR
ACTIVAMENTE EN EL SGSST EN MV PUBLICIDAD



POR:

DIANA MARCELA NUÑEZ RAMIREZ
CARMEN CECILIA SALCEDO DELGADO

UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD POSGRADOS
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTA D.C,
Septiembre de 2019

RESISTENCIA DE LO RESISTENCIA DE LOS COLABORADORES Y EMPLEADORES
PARA PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EL SGSST EN MV PUBLICIDAD

PRESENTADO POR:

DIANA MARCELA NUÑEZ RAMIREZ

CARMEN CECILIA SALCEDO DELGADO

Trabajo de Grado para optar por el título de especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el
Trabajo.

Asesor

Dra. LUISA FERNANDA GAITAN AVILA

UNIVERSIDAD ECCI

FACULTAD POSGRADOS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN

BOGOTA D.C,

Septiembre 2019

Contenido

1. Problema de Investigación	9
1.1 Descripción del Problema	9
1.2 Formulación del Problema	10
2. Objetivo de la Investigación	10
2.1 Objetivo General	10
2.2 Objetivos Específicos	11
3. Justificación y Delimitación de la Investigación	11
3.1 Justificación	11
3.2 Delimitación	12
3.3 Limitaciones de la Investigación	12
3.4 Variables de Investigación	13
3.5 Operacionalización de las variables	13
4. Hipótesis	13
5. Marco de Referencia	14
5.1 Estado del arte	14
5.2. Marco Conceptual	20
5.3 Marco Teórico	21
5.3.1 Salud ocupacional	21
5.3.2 COPASST	29

5.3.3 Cambio Organizacional	30
5.3.4 Cultura de Seguridad	31
5.4 Marco Legal	33
5.5 Marco Metodológico	37
5.5.1 Paradigma	37
5.5.2 Tipo de Investigación	38
5.5.3 Población y Muestra	39
5.5.3.1 Población	39
5.5.3.2 Muestra	39
5.5.3.3 Cronograma de aplicación Técnicas	40
Tabla 1. Recursos Requeridos para el proyecto	40
5.5.3.4 Instrumentos de Recolección de datos	40
5.5.3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	41
6. Resultados	43
6.1 Encuesta dirigida a los colaboradores: ¿Qué sabe del SGSST de MV PUBLICIDAD?	44
6.2 Análisis de cada una de las Preguntas de la encuesta a colaboradores	46
6.3 Análisis de cada una de las Preguntas formuladas a la Alta dirección	56
6.4 Análisis de Resultados	57
7 Discusión	59
8 Conclusiones	59
9 Recomendaciones	61
	4

10 Propuesta	62
10.1 Objetivo General	62
10.2 Objetivos Específicos	62
10.3 Programa de Participación en las actividades del Sistema	62
10.4 Desarrollo del programa de comunicación y participación	63
10.5 Comunicación del SGSST	64
10.6 Comunicaciones Internas	64
Durante la elaboración del presente proyecto se requerirán los siguientes recursos:	69
10.7 Medición de la propuesta	69
Referencias Bibliográficas	70
ANEXOS	72
Anexo 1	72
Anexo 2	75

Lista de Figuras

Figura 1. Características principales de la Participación	
Figura 2. Mecanismos de Participación	27

Lista de Tablas

Tabla 1. Recursos Requeridos para el proyecto	40
Tabla 2. Fases de La investigación	41
Tabla 3. Conclusión General de Clima Organizacional	43
Tabla 4. Encuesta a colaboradores que Sabe del SGSST de MV Publicidad.	45
Tabla 5. Entrevista a la Alta Dirección	55
Tabla 6. Cronograma de Actividades	68
Tabla 7. Medición de la Propuesta	

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Conclusiones Clima Organizacional de MV PUBLICIDAD	43
Gráfica 2. Datos estadísticos pregunta 1, encuesta de Colaboradores	47
Gráfica 3. Datos estadísticos de pregunta 2. Encuesta de los colaboradores	48
Gráfica 4. Datos estadísticos de pregunta 3. Encuesta de los colaboradores	48
Gráfica 5. Datos estadísticos de pregunta 4. Encuesta de los colaboradores	49
Gráfica 6. Datos estadísticos de pregunta 5. Encuesta de los colaboradores	50
Gráfica 7. Datos estadísticos de pregunta 7. Encuesta de los colaboradores	51
Gráfica 8. Datos estadísticos de pregunta 8. Encuesta de los colaboradores	52
Gráfica 9. Datos estadísticos de pregunta 9. Encuesta de los colaboradores	53
Gráfica 10. Datos estadísticos de pregunta 9. Encuesta de los colaboradores	54
Gráfica 11. Datos estadísticos de pregunta 12. Encuesta de los colaboradores	54

**RESISTANCE OF COLLABORATORS AND EMPLOYERS TO PARTICIPATE
ACTIVELY IN THE SGSST PROGRAM IN MV PUBLICIDAD**

ABSTRACT

The purpose of this project is to present the results of the research whose objective was to know the causes of the resistance of the collaborators and employers to participate actively in the program of SGSST in MV PUBLICIDAD.

Surveys and interviews were designed to assess the level of senior management participation and the mechanisms with which workers are involved in the SGSST.

It was evident that the level of staff participation at the tactical and operational levels was significant, that is, an intermediate level; The level of participation of the strategic staff was variable, between low, significant and high.

Subsequently, a strategy is defined that includes the communication model that describes the actions to strengthen the participation of personnel at the strategic, tactical and operational level of the company in the Occupational Health and Safety Management System, following the cycle of continuous improvement of PHVA (plan, do, verify, act)

RESISTENCIA DE LOS COLABORADORES Y EMPLEADORES PARA PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EL SGSST EN MV PUBLICIDAD

INTRODUCCIÓN

La participación de los trabajadores tanto en la implementación como en la ejecución de las actividades del SGSST es mandataria tanto en el decreto 1072 de 2015 como en la norma ISO 45001 de 2018, debido a que la seguridad integral debe ser el compromiso y responsabilidad de todos los miembros de una organización, en MV PUBLICIDAD se identificó una baja participación en las actividades por tanto se tuvo como objetivo de investigación diseñar una estrategia de Comunicación que incremente la participación de los colaboradores y empleadores de la organización, así como identificar las causas que generan la baja participación lograr la identificación y el diseño de la estrategia efectiva que redunde en el incremento de la participación se diseñaron dos instrumentos como fuentes de obtención de datos: una encuesta dirigida a los colaboradores y una entrevista para la alta dirección.

Se evidenció que el nivel de participación del personal en los niveles táctico y operacional era significativo, es decir, un nivel intermedio, mientras que el compromiso con las actividades y el interés por participar y promover la participación de los colaboradores en la alta dirección es débil y hay baja integración de estos en la planeación y ejecución de las actividades del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Adicionalmente se encontró que la comunicación en la organización presenta obstáculos y barreras, por lo cual la información no llega de manera clara y oportuna, razón por la cual se valida la necesidad de definir una estrategia que incluya el modelo de comunicación y describa las acciones para fortalecer la participación del personal a nivel

estratégico, táctico y operativo de la empresa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, siguiendo el ciclo de mejora continua de PHVA (planificar, hacer, verificar, actuar)

1. Problema de Investigación

1.1 Descripción del Problema

MV PUBLICIDAD es una empresa colombiana del sector publicidad, con 12 años de presencia en el mercado, el objeto social de la compañía es realizar eventos de publicidad, lanzamientos de marcas, actividades de Sampling, realización de conciertos, convenciones comerciales de las grandes compañías; sus clientes son principalmente las empresas multinacionales que tienen metas y objetivos comerciales trazados en un margen definido de tiempo.

La misión de MV Publicidad es realizar actividades comerciales innovadoras en donde sus clientes cumplan los objetivos comerciales de la marca que representan, con criterios de calidad, cumplimiento y eficiencia en el manejo y control de los recursos, contando con un equipo humano altamente calificado, orientado al servicio y al cuidado y preservación del medio ambiente.

La Visión de MV PUBLICIDAD es: para el año 2025 lograr ser la agencia número uno en el mercado Colombiano y conquistar países latinoamericanos, a través de la fidelización de sus clientes y la apertura de nuevos mercados ofreciendo como elemento diferenciador la innovación de sus propuestas y el resultado de las expectativas del cliente.

MV publicidad tiene un gran compromiso con sus clientes y trabajadores respecto al cuidado integral de la salud de sus colaboradores: directos, indirectos y contratistas, ya que además de ser un objetivo empresarial es un compromiso con los clientes quienes en sus procesos contemplan con un gran nivel de importancia el cuidado del ser humano que trabaja

para la marca, que consume la marca y que tiene alguna relación con el producto o sus servicios, por tal motivo el cuidado integral de la salud se convierte en una actividad de cumplimiento obligatorio para la compañía.

Para poder cumplir con el diseño de un SG-SST adecuado para la compañía, es fundamental llevar a cabo un diagnóstico inicial en el que se identifiquen los riesgos a los que se exponen sus trabajadores y colaboradores, y los elementos necesarios para establecer acciones de protección ante dichos riesgos, de tal forma que se puedan distribuir responsabilidades en el tema, y se organice el trabajo en prevención de enfermedades y/accidentes y en promoción de la seguridad, y así mejorar y garantizar la salud de todos los que allí laboran.

Pese al compromiso de la Gerencia, de la Dirección de Gestión Humana y de la coordinación de SGSST, por mantener un programa integral y colaborativo para dar cumplimiento a los estándares mínimos en materia de SGSST, se identifica que los colaboradores y líderes de la organización presentan resistencia a participar activamente en las actividades programadas para dar cumplimiento a la ejecución del cronograma establecido. Por lo anterior, es de nuestro interés realizar la presente investigación para determinar las causas por las cuales los colaboradores y líderes de MV PUBLICIDAD presentan este comportamiento frente al SGSST.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son las causas por las cuales los colaboradores y empleadores de MV PUBLICIDAD presentan resistencia a participar activamente en el SGSST?

2. Objetivo de la Investigación

2.1 Objetivo General

Diseñar una estrategia que permita incrementar la participación activa de los

colaboradores y empleadores de MV Publicidad en las actividades del SG-SST logrando el cumplimiento normativo y eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

2.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las causas por las cuales los colaboradores y la alta dirección de la compañía presentan resistencia para participar activamente en las actividades de SGSST.

2. Identificar el compromiso de la alta dirección en el desarrollo de los programas del SGSST

3. Identificar qué factores del clima organizacional pueden generar la baja participación de los colaboradores en MV PUBLICIDAD.

4. Elaborar la estrategia de comunicación para fomentar la participación de las partes interesadas en las actividades del SGSST

3. Justificación y Delimitación de la Investigación

3.1 Justificación

El trabajo en la vida del hombre representa la mayor parte de su actividad diaria, pues ésta se convierte en el medio para alcanzar sus metas personales, familiares y profesionales, por lo que un ambiente laboral adecuado y una cultura de bienestar y autocuidado puede ser el detonador del alto desempeño y el éxito en el desarrollo de las funciones y a la vez para que se potencialice la productividad de los colaboradores y miembros de la organización.

Por lo anterior, MV Publicidad considera indispensable promover la participación de los colaboradores y líderes de la empresa en las actividades del SGSST y para esto es importante que con los elementos identificados durante esta investigación se puedan reconocer las causas que generan resistencia al interior de la organización y diseñar una estrategia que conduzca al incremento de la participación activa tanto de directivos como de trabajadores en las actividades del SGSST y se dé cumplimiento a las normas establecidas

en materia de seguridad laboral.

Identificar las causas por las cuales hay baja participación en las actividades del SGSST en MV PUBLICIDAD permitirá aumentar el conocimiento y relevancia que se debe generar en la organización y los beneficios respecto a autocuidado y seguridad laboral y que todos los miembros deben proteger y lograr a través de los mecanismos de participación generados en la organización, como lo son: el COPASST, las auditorías de seguimiento y la revisión del plan y programa de seguridad y salud en el trabajo, así mismo con el incremento de la participación de todos los miembros de la organización se verá beneficiada la organización, en lo económico, social y en el bienestar debido a que puede generarse disminución en ausentismos, accidentes laborales e incremento de la felicidad laboral.

3.2 Delimitación

MV PUBLICIDAD es una empresa Colombiana, con presencia nacional, la sede principal está ubicada en la Carrera 11ª No. 94 – 46 Edificio Chico 3.000. En el barrio Chico Norte. Posee sedes en la ciudad de Medellín, Barranquilla, Eje Cafetero, Cali y Bucaramanga cuenta con 90 empleados de planta.

3.3 Limitaciones de la Investigación

Para desarrollar la investigación planteada se considera una limitación: el tiempo de abordaje al personal, debido a que se ha obtenido como información que los colaboradores plantean que no poseen tiempo para dedicar a actividades del SGSST por mantener un nivel alto de ocupación en las funciones de sus cargos, por tanto en conjunto con la alta dirección se comunicaron las fechas destinadas para aplicar instrumento y entrevistas del personal seleccionado para hacer parte de la investigación.

Por lo demás consideramos que la investigación no tendrá otro tipo de limitantes que afectan el curso normal de la investigación

3.4 Variables de Investigación

Las Variables que se tienen en cuenta para la investigación son:

La comunicación: Normalmente este es un punto fundamental que conduce al éxito de la participación de los integrantes de una organización, es una de las características del clima laboral organizacional de la empresa, que pueden estar dificultando las labores propias de MV publicidad.

Clima Laboral: se deben analizar los resultados previos de los estudios de clima para determinar cómo esta variable, puede estar afectando la participación de los directivos y colaboradores en la organización. Puede ser que no existan indicadores asociados a la motivación sobre los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Liderazgo: es importante identificar como el tipo de liderazgo de la compañía afecta el problema de investigación planteado.

La participación de los colaboradores en las capacitaciones de riesgos profesionales proporcionados por el empleador no se le ha dado la suficiente importancia, se deben tomar medidas orientadas a la seguridad laboral y los riesgos, tomando en consideración cualquier cambio en la salud.

3.5 Operacionalización de las variables

Variable dependiente: resistencia a la participación activa en las actividades del SST de MV Publicidad.

Variable independiente: Sistema de Gestión de SST en MV Publicidad.

Variable Interviniente: Diagnóstico de la participación existente en la organización frente al SGSST.

4. Hipótesis

Consideramos que los empleadores y colaboradores de la organización no

participan activamente en las actividades del de SGSST porque no le dan el nivel de importancia requerido a la salud integral de todos y cada uno de los miembros de la organización, puede ser por desconocimiento del tema o la comunicación utilizada por la empresa no es asertiva para que comprendan el impacto que tiene este sistema en la organización, por tal razón consideran que hacen un mal uso de su tiempo asistiendo y participando activamente en las actividades del SGSST y que retrasan las actividades del día a día.

5. Marco de Referencia

5.1 Estado del arte

La implementación de los SST en las empresas es un tema demasiado relevante y competitivo hoy en día, pues permite a las entidades ser reconocidas por su trayectoria e innovación frente a los servicios prestados de dicha entidad realizando un análisis para la identificación de los mismos, se encuentra investigaciones relacionadas con el tema de resistencia a la participación activa y cumplir con los SGSST, tales como:

En la Universidad Jorge Tadeo Lozano se identificó la tesis: Plan de bienestar laboral en una empresa del sector de las comunicaciones, elaborada por Luz Dary Ballen Fontecha, Magda Liliana Cruz, Johanna Andrea Ríos Munevar. 2011. Cuyo objetivo principal de la investigación era Identificar las características específicas de un programa de bienestar laboral en una empresa del sector de telecomunicaciones y las buenas prácticas a seguir. En las Conclusiones y Recomendaciones, se resaltó que los colaboradores pueden desarrollar sentido de filiación de manera relativamente rápida ya que su participación en las actividades propuestas es mayor lo que fortalece el compromiso y por ende, el desempeño se ve impactado de manera positiva.

Se encontró que en Colombia no hay hasta el momento una política de igualdad y

bienestar que propicie un marco legal para las empresas en términos de desarrollo de programas que vinculen esas dos variables al igual que España; sin embargo, es importante resaltar que en la empresa objeto de estudio el programa que se desarrolla tiene como fundamento el proporcionar los auxilios o beneficios a todos los empleados independientemente de su género y por ende se incluyen de manera tácita principios de igualdad sobre los cuales se construye el mismo.

Otra tesis encontrada fue: Empresas exitosas e innovadoras a partir de una política de bienestar, la cual tuvo como objetivos de la investigación: determinar cómo una empresa puede llegar a ser exitosa e innovadora a partir de una política de bienestar, teniendo como referencia el estudio de caso de la empresa Salud Coop EPS de la ciudad de Bogotá. La cual tuvo como conclusiones y recomendaciones: que teniendo en cuenta que la política de bienestar crea lineamientos claros dentro de la empresa permitiéndole afianzar a la organización la cultura organizacional, el compromiso de los trabajadores, el sentido de pertenencia, la motivación y se generan actitudes positivas en los trabajadores como son: el compromiso e identificación con los valores, principios y objetivos de la empresa, aspectos que conducen a mejorar la calidad de vida al interior de las empresas y el bienestar del trabajador, es importante tener en cuenta las necesidades de la empresa y del trabajador.

En una investigación realizada en la Universidad militar nueva granada en la Facultad de ciencias económicas que tuvo por objetivos: Describir los factores que influyen en las personas frente a los cambios organizacionales en las entidades públicas en Colombia y cómo los líderes de éstas inciden en la proyección dentro de un entorno que le impone cada vez mayores exigencias y retos para mantenerse vigentes y como objetivos específicos: explicar los principales aspectos del entorno que llevan a las

entidades públicas en Colombia a implementar cambios organizacionales y las consecuencias psicosociales que estos cambios generan en las personas que trabajan en las organizaciones impactadas, Describir los principales factores de riesgo psicosocial que presentan los empleados de una entidad pública frente a un proceso de cambio organizacional y los retos que estos generan en los líderes públicos que afrontan la actualidad de la gestión pública, afrontar las actitudes, temores e incertidumbres de los seres humanos, requiere de un liderazgo transformador y participativo.

En la universidad católica de Manizales en la facultad de ciencias en salud del año 2017 realizó una investigación con el fin de realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa CVG seguridad industrial SAS,

En esta investigación se analizaron dificultades encontradas por la ARL en las empresas que se encontraban implementando el SGSST, entre las cuales se encuentran:

Los programas de Capacitación tanto del personal fijo como de los contratistas presentaban falencias, adicionalmente no se identificaban necesidades de capacitación y había ausencia de cronogramas que contemplan esta temática.

Los recursos y actividades programadas para el sistema no están alineados con la valoración de riesgos.

Los controles y mejoras propuestas, no se priorizan, ni se tiene certeza que se apliquen, adicionalmente, no se mide su impacto.

Falta continuidad en la conformación y comunicación de resultados del COPASST y Comité de convivencia Laboral.

Baja participación de los trabajadores en el SG-SST.

El compromiso y Liderazgo de la alta dirección presentaba un bajo nivel y esta fue la mayor dificultad evidenciada, aspecto que redundaba en carencia de Objetivos y

políticas coherentes que promuevan el bienestar físico y emocional de los trabajadores.

Montes, y Vázquez (2009) refieren que la SST corresponde a un compromiso de la administración, por tanto debe establecer los principios y responsabilidades a todos los niveles de organización, así como proponer incentivos para promover la participación.

Corrales y Morales (2006) César Morales, también consideran necesaria la gestión participativa para la creación de la política. Makin y Winder (2008) mencionan que la GSST corresponde a una gestión diaria para que sea eficaz en las organizaciones.

Chen et al. (2009) consideran la motivación que realiza la alta dirección como factor de éxito en la implementación de los SG – SST. Pues el enfoque del SG-SST asegura que se apliquen las medidas de prevención y protección de una manera eficiente y coherente, que se establezcan las políticas pertinentes, que se contraigan los compromisos, se consideren todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos, se asegure la participación de la dirección y de los trabajadores en el proceso a su nivel de responsabilidad.

También se encuentra que en el trabajo de investigación realizado por Diana Marcela Roa de la Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ingeniería y Arquitectura Departamento de Ingeniería Industrial Manizales, Colombia 2017 que trata sobre el Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción, menciona que como algunos de los factores más influyentes que se deben tener en cuenta en la mejora de la efectividad de los SG-SST se tienen, entre otros, el compromiso de la dirección, la participación de los empleados, el suministro de recursos financieros, el entrenamiento, la evaluación del riesgo, la definición de responsabilidades, la comunicación y difusión de actividades y resultados en SST.

En concordancia con lo anterior, Tappura et al. (2017) plantean que uno de los factores organizacionales más importantes en materia de seguridad en el sector de la

construcción, tiene que ver con lograr el valioso compromiso de la alta dirección y administración de las empresas. Esta dificultad para vincularse de manera decidida en la administración y gestión de la seguridad se ve afectada por un conjunto de inhibidores tales como la sobrecarga de trabajo, las demandas de producción, los excesivos procedimientos de seguridad, los objetivos de seguridad externos y las actitudes de los trabajadores.

También se encontró que el decreto 1443 integró dentro de la norma reglada regulada por la ley 1562 de 2012 las directrices formuladas por la OIT en la cual se describen los elementos que conforman el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo los cuales resalta: que la participación de los trabajadores resulta importante pues se deben involucrar a los trabajadores dentro del diálogo eficaz con lo referente al sistema, ya sea mediante comités paritarios de seguridad y salud o de mecanismos como los convenios colectivos, de esta manera se asignan a todas las partes responsabilidades para la articulación en la implementación del sistema, cabe resaltar que este decreto fue derogado por el decreto 1072 de 2015, el cual actualizó los requerimientos del sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo.

Así mismo, en la página de prevención y control se encontró el blog ¿porque es necesario involucrar a los empleados para comunicar e implementar la seguridad y salud laboral? En donde resaltan 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, pues si no se logra convencer y motivar a los empleados, no se alcanzará el 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 todo el concurso, 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 músculo esqueléticos. 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, sólo 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.

5.2. Marco Conceptual

En este estudio se entiende como empleador a los socios y/o propietarios de la compañía, en MV publicidad se entiende como la Alta Dirección y a los colaboradores como las personas que tienen una relación laboral por medio de contrato directo o

Indirecto con la compañía. En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo hoy día las organizaciones deben contar con una política que exprese formalmente su compromiso, alcance de toda la organización y así dar cumplimiento a los requisitos establecido en la norma que se refieren a los deberes que la organización debe cumplir. Por ello la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se centra en la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores y cuyo objetivo se enfoca en mejorar las condiciones del ambiente laboral, así como propender por la salud en el trabajo y promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Dentro de los grupos de apoyo que tiene el SST, se encuentra el **COPASST** Comité paritario de seguridad y Salud en el trabajo; cuyo objetivo es la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa a través de actividades de promoción, información y divulgación y está regido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 .

Para verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos del SST el proceso de auditoría permite obtener evidencias y / o hallazgos y evaluarlos de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumple los criterios establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

5.3 Marco Teórico

5.3.1 Salud ocupacional

El concepto de la salud ocupacional empieza a surgir a partir de la preocupación por la protección de los trabajadores dada la alta tasa de accidentabilidad presentada. Hipócrates en el año 370 AC notó que los trabajadores metalúrgicos que tenían una apariencia pálida y respiraban con dificultad, tenían esta condición probablemente por

envenenamiento producido por los metales por razón de su trabajo. Galeno, Médico del siglo II, estudiaba las intoxicaciones de los trabajadores mineros con sustancias como plomo y cobre (19). Bernardo Ramazzini, médico Epidemiólogo italiano, en el año 1700 descubrió el asma en los alfareros, producto de la intoxicación por mercurio, también fue pionero en su activismo por establecer leyes para asegurar buenas condiciones para los trabajadores. Otro de los pioneros de la medicina social fue Johann Peter Frank (1745–1821); en 1790 manifestaba que el hambre y la enfermedad están pintada en la cara de toda la clase trabajadora (20).

Otro impulsor de la investigación en salud ocupacional fue Herbert William Heinrich. Trabajó en una compañía aseguradora cuando publicó su libro Prevención de los accidentes industriales (1931). En él se describen algunas de las teorías sobre las causas de los accidentes en los lugares de trabajo. Este estableció las bases para la seguridad basada en el comportamiento, gracias a los análisis de causas por la revisión de miles de accidentes de trabajo que lo llevó a concluir que un gran porcentaje de los accidentes ocurren por razón de comportamientos inseguros.

Desde entonces se han generado diferentes movimientos que han llevado al desarrollo de la salud ocupacional como la conocemos hoy. En Colombia, de acuerdo a lo establecido por el decreto 614 de 1989, la salud ocupacional refiere todas las actividades de medicina de trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. Las actividades tienen por objeto propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de los colaboradores; prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la

salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo; proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones y proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.

Los sistemas de Gestión implementados en las empresas se desarrollan con un objetivo establecido para un propósito y fin como es: lograr eficiencia efectividad y compromiso de las partes en el desarrollo de las actividades, procesos y procedimientos y se convierten en una metodología de trabajo que organiza y concientiza a los miembros del sistema u organización. EL SGSST no difiere de las premisas anteriores y cobra gran sentido al tener como objetivo mantener la seguridad y salud de los trabajadores incorporando prácticas que propendan por la salud física y mental de sus colaboradores.

La seguridad y salud en el trabajo es reconocida como: Aquella disciplina encaminada hacia la promoción, la protección, el mantenimiento y el mejoramiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones (Ley 1562 de 2012), su objetivo esencial es la gestión de los riesgos en el trabajo (OIT, 2011).

Con el fin de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; también para “principalmente garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora” (Rodríguez y Molano, 2012), reflejado en “manifestaciones saludables” (Betancourt, 2007), como “el bienestar físico, mental y social de las personas, entre otras consecuencias positivas” (Molano y Arévalo, 2013).

Por su parte, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST

consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación y acciones de mejora (OIT, 2001, p. 7) que tienen como objetivo proteger y promover la salud y mejorar el comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral (Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015). “Además de mejorar los resultados en la prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos” (OIT, 2007)

La norma OHSAS 18001:2007 establece que el SGSST hace parte de la gestión de una organización para desarrollar e implementar su política de SST y gestionar sus riesgos de SST, esto confirma que el SG-SST debería incorporarse e integrarse en la gestión estratégica de las empresas (Molano y Arévalo, 2013), “integrar la política y las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo a la gestión de las organizaciones” (Rodríguez, 2012) para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos relacionados con el crecimiento, rentabilidad y sostenibilidad del negocio “a través de la estructuración de sistemas de trabajo seguros, saludables y económicamente viables” (Molano y Arévalo, 2013).

En cuanto a la participación, Náchter (2002) indica que “es un estado de cosas en el que se comparte algo que se habla-sabe-hace-tiene con otros, es un bien a demandar y por tanto a producir colectivamente, genera más beneficios netos que la inhibición” (p. 24). Las personas hacen posible la participación, de manera directa o indirecta se involucran en asuntos de interés individual y colectivo a través de diferentes formas o mecanismos de participación para comunicarse, compartir ideas e inquietudes, opinar, analizar y tomar decisiones en relación a los temas que les afectan o benefician.

En la figura 1 se presentan las principales características de la participación.

Son los individuos quienes permiten el progreso de la organización y llevar a buen

Está influenciada por:	Requiere de los individuos:	Se comparten:	A través de:	Con el fin de:
<ul style="list-style-type: none"> • Intereses comunes • Beneficios • Necesidades • Asuntos que afectan a las personas • Búsqueda de soluciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender • Involucrarse • Comunicar • Implicarse • Reportar • Compartir • Opinar • Discutir • Cooperar • Dar y recibir • Influir • Tomar decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas • Opiniones • Inquietudes • Información • Experiencias • Intuiciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de participación • Representantes intercambio de información • Consulta • Codecisión 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar nuevas ideas para dar soluciones y mejoras. • Favorecer el desarrollo y crecimiento personal e institucional. • Potenciar las acciones. El aporte de varios individuos es mayor que el de uno solo. • Promover la democracia. • Hacer efectivos otros derechos

término los resultados esperados. Gaviria cita en su tesis de grado a Catillo e indica que

“los problemas de las organizaciones no los solucionan las máquinas, la tecnología y demás recursos económicos por sí solos, sino que es la energía humana con sus conocimientos, experiencia y creatividad, canalizados a través de una dirección más participativa la que puede desarrollarlas hacia niveles jerárquicos superiores de productividad y competitividad (Gaviria, 2010).

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). A saber, los Líderes de procesos son los representantes del empleador de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo colombiano, deben asumir una responsabilidad integral y activa con el SG-SST, ser ejemplo a seguir por parte de sus trabajadores, participar en la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo generados por los procesos o actividades de su área y promover la participación de su equipo. A su vez, “los trabajadores deben participar activamente como beneficiarios y actores esenciales del SG-SST” (OIT, 2011).

La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo requiere de la participación de cada uno de los individuos de la empresa, es decir que el presidente o gerente, los supervisores, jefes, personas con personal bajo su responsabilidad y los trabajadores deben participar, por consiguiente contribuir a la gestión de los riesgos de la organización y ser parte activa para el mejoramiento del SG-SST. La participación, según Rodríguez (2012), es el “sistema mediante el cual los empleados de una empresa son asociados a sus beneficios y eventualmente a su gestión”.

Figura 2. Mecanismos de Participación



Fuente Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente (2007).

La participación de los trabajadores en el diseño y desarrollo del sistema de gestión de la SST es esencial para que éste sea eficaz y dé los logros esperados.

La participación es junto a información y formación uno de los tres derechos fundamentales de los trabajadores. Formación e información ayudan a aprender cómo hacer las cosas de manera segura. Con la participación, los trabajadores se implican en realizar lo aprendido de la manera más segura posible.

Para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes es necesaria la colaboración estrecha de trabajadores y dirección. La dirección no puede dar solución a todos los problemas que se plantean. El trabajo en equipo debe convertirse en la base para la innovación y el compromiso de los trabajadores en el proyecto empresarial.

Los trabajadores cuentan con una gran experiencia y un conocimiento directo de los procedimientos de trabajo y la manera en que estos afectan a su seguridad. Su participación contribuye al desarrollo de métodos de protección prácticos y eficaces. Cuando los trabajadores participan desde el inicio en el proceso identificando problemas y sus causas, asumen mejor su compromiso con la solución mejorando la comunicación. Están más

atentos al resultado final aumentando la eficiencia de las medidas adoptadas. En los centros en los que los trabajadores contribuyen activamente a la salud y a la seguridad los niveles de riesgo laboral y de tasas de accidentes son menores.

La organización debe ir más allá de la obligación legalmente establecida, de tal forma, que la participación sea parte de la propia cultura de la organización con el objetivo de lograr conductas seguras, favoreciendo la aportación de ideas, valores y prácticas desarrollados. Debe mostrar su preocupación por las personas y las condiciones de trabajo.

Es necesario un liderazgo en la organización que estimule a los trabajadores a participar activamente en las decisiones que les afecten y en la mejora de los procesos y tareas en que intervienen. La participación de los trabajadores debe ser un proceso en el que organización y trabajadores dialogan, escuchan sus respectivas inquietudes, dan muestra de confianza y respeto mutuos, debaten cuestiones, adoptan decisiones conjuntamente, recaban y comparten puntos de vista e información.

Para desarrollar una cultura de seguridad reforzar comportamientos seguros y frenar o corregir comportamientos inseguros. Los trabajadores modifican su comportamiento para adaptarse a normas culturales si perciben que su cumplimiento producirá un resultado deseable. Mediante, por ejemplo, un sistema de incentivos por el cumplimiento de objetivos y conductas, incrementa la concienciación sobre los riesgos y mantiene el programa de seguridad interesante y vital, motivando a los trabajadores a comportarse de modo seguro. Estos programas deben estar bien planificados ya que en ocasiones pueden desviar la atención hacia la recompensa. El trabajador actúa de una determinada manera únicamente para lograr el premio. Este es el caso de incentivos a la disminución del número de accidentes que diesen lugar a una no notificación de los mismos. Distribuir los premios sin un programa claro y consistente reduce el potencial para lograr los resultados

deseados.

Para que estos sistemas sean efectivos, deben estar documentados y ser comprendidos por todos los empleados. Deben tener un alto grado de visibilidad en la organización. Estos programas deben ir dirigidos a la prevención de accidentes y no al castigo tras los accidentes ocurridos.

Asimismo, se requiere un alto apoyo organizacional, de modo que los trabajadores perciban que sus contribuciones a la seguridad son valoradas por la organización. Los participantes han de comprender que el programa de incentivos es diseñado para llevarlo a cabo y han de entender cómo serán medidas y valoradas sus actuaciones y sus comportamientos.

5.3.2 COPASST

Para cumplir a cabalidad con los objetivos del SG - SST es fundamental la participación de los empleadores y colaboradores en la organización para ello existen mecanismos de participación como el comité COPASST, de acuerdo con Mahecha, Vásquez y Galindo 2015, las actividades de Copasst son de tipo teórico direccionadas por las ARL con la participación del responsable de Seguridad y Salud en el trabajo pero no se motiva la participación de todos los integrantes de este comité. Esta concepción y práctica va en contravía de la ley ya que en el decreto 1443 de 2014 se establece la elección por voto de los miembros de la compañía de elegir los representantes de los trabajadores, los cuales tienen los mismos derechos que los representantes de la alta dirección.

Normalmente las organizaciones tienden a capacitar al personal que tiene conocimientos de seguridad y salud en el trabajo, lo cual de acuerdo con los autores citados en el párrafo anterior se considera una mala estrategia ya que son los trabajadores quienes conocen su labor y por ende los riesgos asociados a su puesto de trabajo.

De acuerdo con Duque (2011), el COPASST es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo y toda empresa que cuente con más de 10 Trabajadores debe conformar este comité, (resolución 2013 de 1986), el comité COPASST posee una orientación de asesoría, se convierte en un organismo de coordinación entre: empleadores, trabajadores y gobierno los cuales deben ser armónicos y mantener una comunicación y diálogo para lograr eficacia.

El número de participantes del COPASST está determinado por el número de empleados que tenga la organización, establecidos así:

De 10 a 49 Trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 Trabajadores, dos representantes por cada una de las partes

De 500 a 999 Trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 Trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

(Resolución 2013 DE 1986).

La participación de los miembros del COPASST es de gran importancia, de acuerdo con la organización Internacional del Trabajo, por tanto la empresa debe promover la participación de todos los miembros del comité y con ello de la organización, pues los miembros del COPASST se encargaran de multiplicar el conocimiento y con ello generar la cultura de compromiso. Matabanchoy (2012) considera que la participación de la comunidad trabajadora promueve el desarrollo de habilidades y responsabilidades colectivas relacionadas con la seguridad y Salud en el trabajo y el autocuidado.

5.3.3 Cambio Organizacional

Las empresas sin importar su naturaleza constantemente están abocadas a vivenciar procesos de cambio, estos cambios se deben al entorno político, social,

económico, cultural y ambiental y su continua evolución, en las empresas las personas tienden a ser reactivas y a presentar reacciones psicológicas debido a la falta de preparación para los nuevos procesos, esta reacción normalmente genera sentimientos de temor a lo desconocido, a las posturas que puedan tomar las gerencias o la inestabilidad de sentirse inseguros, este factor afecta a las personas quienes reaccionan con bloqueos y resistencia y se convierte en un factor generador de tensiones que pueden redundar en estados de estrés laboral.

Dentro de las tácticas recomendadas para afrontar las consecuencias de la resistencia al cambio se encuentran: la Participación de los afectados y el involucramiento de los colaboradores de la organización ya que esto permitirá mayor sensibilidad a la adopción de las nuevas medidas o situaciones planteadas por los procesos de cambio afrontados por la organización, este mecanismo como la educación y comunicación y el apoyo para el afrontamiento permitirán lograr la efectividad del cambio; en el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo es vital que se orquesten estas tácticas de tal manera que se promueva la cultura de participación e interés en que las actividades se desarrollen con un nivel alto de participación a fin de buscar la efectividad de los objetivos planteados en el sistema.

5.3.4 Cultura de Seguridad

Desde que el Sistema de Seguridad Social se creó, siempre se ha indicado la responsabilidad que tiene el empleador de proveer un ambiente de trabajo sano y seguro para que sus trabajadores no se vean afectados. Sin embargo es claro que muchas de las empresas no prestan atención al tema y generan dentro de sí una cultura de omisión frente a la seguridad, que se ve reflejada en la no realización de actividades de promoción y prevención en salud, en el no cumplimiento de la legislación para temas básicos, y mucho

menos para actividades que generan alto riesgo.

En Colombia la cultura empresarial ha hecho que en muchas empresas ni siquiera se cumpla con las exigencias mínimas de ley que conciernen al tema de riesgos laborales; es por esa misma cultura en que las personas se están inmersas que ven el tema de seguridad y salud en el trabajo como algo externo que no les concede ningún beneficio, que no aporta a la razón de ser de sus organizaciones y que sólo les quita tiempo y recursos. En este sentido la cultura empresarial aporta un sentido de dirección común a todas las personas que hacen parte de la empresa y unas líneas directrices para su quehacer diario. Los valores, creencias y conductas en los que se participa definen el carácter de una organización, generando un sentido de identidad en ella, que sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo deben conducirse en ésta. En lo que respecta a la Seguridad y Salud en el trabajo como parte de la cultura, se puede decir que a pesar de tener un marco legal compuesto por normas y procedimientos, aún no se ha llegado a insertar de manera satisfactoria en la cultura de prevención las empresas, debido muchas veces a la falta de compromiso gerencial que no permiten tener espacios para capacitación de su gente, que no asigna los recursos necesarios para los elementos de protección, guardas de seguridad en las máquinas, etc, ya que la seguridad no es tomada como una “cuestión de negocios” en nuestro país sino que generalmente se la ve como un gasto y no como una inversión.

En relación con la Cultura de la prevención, en la Conferencia Internacional se obtuvieron las siguientes conclusiones:

La cultura La cultura de la prevención sólo puede darse como el resultado de un proceso de aprendizaje que debe dar comienzo en la enseñanza primaria. En este nivel formativo el aprendizaje debe integrarse en la formación en valores, concretamente dentro

del valor “salud”. Como en toda enseñanza de valores, la metodología ha de ser de carácter transversal y debe presentar los riesgos de la propia escuela como un primer ejemplo de riesgos laborales.

5.4 Marco Legal

El Ministerio de Salud Pública desde sus inicios con leyes, resoluciones, reglamentos, programas, sistemas, normas y procedimientos contempla y aborda la calidad desde su normatividad conllevando a realizar una garantía de la calidad desde un sistema obligatorio. Mejorando continuamente. Y así obtener clientes jefes y empleados satisfechos con la única finalidad de llegar a la excelencia fortaleciendo la gestión de la calidad y dar un cumplimiento eficaz, sin llegar a la resistencia del no cumplimiento.

La Salud Ocupacional en Colombia se fundamenta en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, La Ley 9a de 1979 exige a los empleadores la implementación de un Programa de Salud Ocupacional, obligación reglamentada por el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, entre otras normas.

En Colombia desde el año de 1979 se dio inicio a reglamentación en materia de salud ocupacional, dentro de las normas que la han regulado tenemos:

Resolución 2400 de 1979: Mediante el cual se crea el estatuto de seguridad industrial.

Ley 9 de 1979: Código sanitario nacional.

Resolución 2013 de 1986: Creación y funcionamiento de comités paritarios de salud ocupacional.

Decreto 614 de 1984: Creación de bases para la organización de la salud ocupacional.
(Incluido en el compilado del decreto 1072 de 2015)

Resolución 2013 de 1986: Establece la creación y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.

Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas.

Decreto de Ley 1295 de 1994: Mediante el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. (Incluido en el compilado del decreto 1072 de 2015)

Ley 776 de 2002: Se dictan normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.

Resolución 2646 de 2008: se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y 19 monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 652 de 2012: se establecen conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1409 de 2012: Por la cual se establece el reglamento de seguridad para la protección en caídas en trabajos en alturas.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este último decreto reúne la reglamentación obligatoria del sector trabajo. En el capítulo 6 está el compilado del Decreto 1443 de 2014, el cual fue derogado al incluirse en el decreto 1072 de 2015, pero en esencia es el mismo que busca darle un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de este se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional. Debe instaurarse en todas las empresas, por quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo), las empresas de servicios temporales, las organizaciones de economía

solidaria y del sector cooperativo. 20 El nuevo SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo mencionado por el ministerio del trabajo. Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el decreto 1072, dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas están:

Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales. (Planear)

Implementación de las medidas planificadas. (Hacer)

Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados. (Verificar)

Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Actuar) Para su medición se deben implementar indicadores cuantitativos como los cualitativos según lo defina la empresa, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en su elaboración se debe tener en cuenta que estén alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.

Ley 1562/2012. Esta ley incluye los conceptos de Sistema General de Riesgos Laborales y del programa de salud ocupacional, esta norma define un Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades, normas y procedimientos a seguir para lograr la prevención y protección de todos los trabajadores ante las enfermedades y accidentes del ámbito laboral, integra la prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

Decreto 1443 de 2014. Este decreto en su artículo 4 establece que “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” es un proceso lógico y por etapas, el cual debe tener un enfoque hacia la mejora continua, el cual debe tener por objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales y accidentes de trabajo. En este artículo se establece que este sistema debe ser liderado por la organización con la participación de los colaboradores, es decir tanto empleadores como colaboradores deben estar involucrados en la planeación y desarrollo del sistema, para que se cumplan los objetivos mencionados en este párrafo y con ello garantizar que se toman las medidas de seguridad y salud en el trabajo efectivas.

Este mismo decreto 1443 de 2014 en el Capítulo III numeral 9 establece la obligatoriedad del empleador en la adopción de medidas eficaces para garantizar la Participación de los Trabajadores y sus representantes en el COPASST, en la ejecución de la política y que adicionalmente los trabajadores y sus representantes dispongan del tiempo y recursos para participar en dichas actividades propias del SGSST. Adicionalmente en el Numeral 10c establece que la organización debe promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

En el artículo 11 párrafo 1 se establece la obligatoriedad de la revisión del programa de seguridad y salud en el trabajo como mínimo una vez por año con la participación de los trabajadores y la alta dirección de la empresa.

En el capítulo IV párrafo 1, se establece que la identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización.

En el capítulo V artículo 25 Numeral 10 se establece la obligatoriedad de realizar

simulacros con la participación de los colaboradores como mínimo una vez al año.

En el capítulo VI este decreto en su artículo 30 el cual trata del alcance de la auditoría en el numeral 3 exige la participación de los trabajadores.

Como se puede analizar respecto a este decreto la participación de los trabajadores y colaboradores es de vital importancia para lograr los objetivos y resultados trazados en el sistema los cuales se enfocan en la seguridad de los trabajadores, el cuidado integral de estos y trabajar en la gestión del cambio que implica implementar un SST y así la resistencia que se pueda generar sea mitigada por el involucramiento y participación en la actividades del sistema que generen hábitos de vida saludable y autocuidado.

5.5 Marco Metodológico

5.5.1 Paradigma

De acuerdo con Martínez 2004, el paradigma es un cuerpo de creencias, reglas y procedimientos que definen cómo hacer una investigación y con ello la misma ciencia, la presente investigación se basa en el *paradigma crítico social* debido a que busca diseñar una estrategia que conduzca a la adopción de comportamientos participativos en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, integrando a los participantes entorno a la solución de la problemática y generando a través de las técnicas de recolección de información llevar a que los colaboradores y empleadores de MV PUBLICIDAD aporten a la solución de la problemática planteada.

Este paradigma pretende superar el reduccionismo y el conservadurismo admitiendo la posibilidad de una ciencia social que no sea ni puramente empírica ni sólo interpretativa, y sobre todo que ofrezca aportes para el cambio social desde el interior de las propias comunidades.

Además dicho paradigma introduce la ideología de forma explícita y la

autorreflexión crítica en los procesos del conocimiento. Su finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por éstas, partiendo de la acción- reflexión de los integrantes de la comunidad.

El paradigma socio-crítico se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter autorreflexivo; considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social. Utiliza la autorreflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada quien tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo; para ello se propone la crítica ideológica y la aplicación de procedimientos del psicoanálisis que posibilitan la comprensión de la situación de cada individuo, descubriendo sus intereses a través de la crítica. El conocimiento se desarrolla mediante un proceso de construcción y reconstrucción sucesiva de la teoría y la práctica.

Toda comunidad se puede considerar como escenario importante para el trabajo social asumiendo que es en ella donde se dinamizan los procesos de participación. Se sostiene que la respuesta más concreta a la búsqueda de soluciones está en establecer acciones a nivel de la comunidad con una incidencia plurifactorial y multidisciplinaria, es decir, de todas las organizaciones políticas y de masas, además de todos los representantes de las instituciones de cada esfera de conocimiento, no sólo para resolver problemas, sino para construir la visión de futuro que contribuirá a elevar la calidad de vida de esas personas o la calidad del desempeño de ellas en el ámbito de su acción particular, ya sea el educativo, el político, social, el general u otro.

5.5.2 Tipo de Investigación

La investigación realizada es de tipo Descriptivo - explicativo, ya que por medio de

descripciones de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones se quiere encontrar las causas de la baja participación en las actividades del SGSST tanto de los empleadores como de los colaboradores de MV Publicidad y a su vez interpretar y entender el comportamiento resistente de la Alta dirección y de los colaboradores de la compañía.

5.5.3 Población y Muestra

5.5.3.1 Población

La población de esta investigación corresponde a:

Colaboradores de la empresa MV Publicidad, para lo cual se tomará como muestra a cuatro colaboradores de cada una de las áreas, son 6 áreas en la organización por tanto la muestra corresponde a 24 personas en total, a quienes se aplicarán las técnicas de recolección de datos.

Empleadores de MV Publicidad, para el caso dos personas quienes son los socios de la compañía.

5.5.3.2 Muestra

Se realizará un muestreo estratificado dividiendo la población por áreas y regiones y finalmente se seleccionará al azar a las personas que participaran en la investigación a través de entrevistas y encuestas. son 6 áreas en la organización: Gestión Financiera y Administrativa, Gestión de Compras y abastecimiento, Gestión de Cuentas, Producción, Gestión Humana y Creatividad, de cada área se tomará como muestra a 4 personas a quienes se les aplicaran los instrumentos creados para recolección de datos.

La alta Dirección está compuesta por dos personas y la muestra será el 100%, se aplicaran los instrumentos de recolección de datos a las dos personas.

5.5.3.3 Cronograma de aplicación Técnicas

Tabla 1. *Recursos Requeridos para el proyecto*

Actividad	Recurso				Período de Tiempo	Observaciones
	Humano	Financiero	Tecnológico	tiempo		
Diseño y aplicación de Instrumento	Equipo Investigativo	\$ 250.000,00	Internet Y Equipo	2 días	1 a 5 de Junio	Se utilizaran los recursos físicos de la compañía, respecto a salones para reuniones, fotocopiadoras y equipos tecnológicos requeridos
Validación de Instrumentos por 2 Expertos	Expertos Seleccionados	\$ 300.000,00		5 Días	5 a 10 de Junio	
Aplicación de entrevistas	Equipo Investigativo	\$ 100.000,00		5 días	18 a 22 de Junio	
Tabulación y Analisis de resultado	Equipo Investigativo			5 días	25 a 29 abril	
Diseño de Estrategia	Equipo Investigativo		Internet Y Equipo	5 días	25 a 29 Junio	
Socialización de Estrategia	Equipo Investigativo	\$ 200.000,00	Video Beam	1 día	13 de Julio	
Puesta en Marcha de Estrategia	Equipo SGSST MV Publicidad			6 Meses	Julio a Diciembre 2019	
Totales		\$ 850.000,00		8 Meses		

Fuente: elaboración propia.

5.5.3.4 Instrumentos de Recolección de datos

Para la recolección de Datos se utilizaron dos instrumentos de elaboración propia como son: 1. encuesta definida por (Punschke, s.f.), como una técnica de adquisición de información o datos de interés sociológico, en la cual se utiliza un cuestionario previamente elaborado que permite conocer la opinión de los sujetos seleccionados para participar en una investigación a esta encuesta se denominó “*Qué Sabe usted del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo*” en ella se realizaron (12) preguntas y su aplicación fue por medio de herramientas tecnológicas, la encuesta fue enviada por la dirección de Gestión Humana de MV PUBLICIDAD a los correos de las personas seleccionadas, quienes la respondieron de forma virtual y 2. Una entrevista para lo cual retomamos el concepto de entrevista aportado por (Kerlinger 1985) considerando que es una técnica de obtención de datos en la cual existe una confrontación interpersonal, en donde el entrevistador formula a las entrevistadas preguntas con el fin de obtener

respuestas relacionadas con la investigación. La entrevista fue realizada a la gerencia y subgerencia por las investigadoras.

Adicional a los dos instrumentos se utilizó la encuesta de clima organizacional que desarrollo MV PUBLICIDAD en Noviembre de 2018, para lo cual la empresa nos aportó el documento y de allí se extrajeron los datos y conclusiones realizadas por el área de MV PUBLICIDAD

5.5.3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

De acuerdo a Pearson Sánchez Carlessi (1986), las técnicas de procesamiento de datos son la estructura u organización esquematizada usada por el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio y dar respuesta a la pregunta problema y confirmación o negación de la hipótesis de estudio, por lo cual a continuación se describen las fases desarrolladas para dar respuesta a la pregunta objeto de esta investigación:

Tabla 2. *Fases de La investigación*

Descripción de las fases de la investigación		
No.	Fase	Descripción
1	Diagnóstico	Las actividades realizadas en esta fase son:
		Diseño de la entrevista a la alta dirección
		Diseño de la encuesta para los colaboradores
		Validación de los instrumentos referenciados anteriormente por expertos
2	Recolección de Datos	Aplicación de instrumentos a la alta dirección
		Procesamiento de datos
3	Resultados	Procesamiento de datos
		Análisis de datos y resultados
		Diseño de la Estrategia de intervención

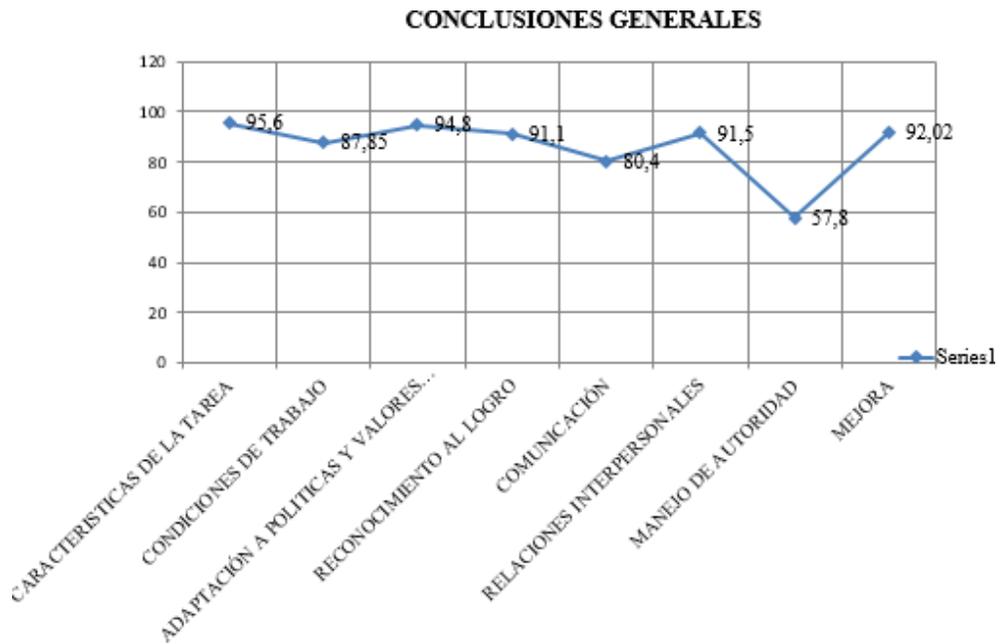
Fuente: elaboración propia.

Diagnóstico: Para desarrollar esta fase se utilizaron fuentes primarias a través del diseño y aplicación de una encuesta dirigida y aplicada a los colaboradores de MV PUBLICIDAD, enfocada a la identificación de las causas por las cuales su participación en las actividades del SGSST es baja y una entrevista dirigida la cual se aplicó a la alta dirección, con el objetivo de identificar el compromiso que tienen para promover la participación de los colaboradores y de ellos mismos en las actividades del SGSST, de igual manera para esta fase se utilizaron fuentes secundarias como el estudio de clima Organizacional desarrollado en MV PUBLICIDAD en Octubre de 2018.

Estos instrumentos fueron sometidos al proceso de validación por expertos para determinar su nivel de Validez. A continuación se describe la metodología y relación de: instrumentos, variables y fuentes de información generadas para el análisis de datos y con ello dar respuesta a la hipótesis y pregunta de investigación.

Adicional a los instrumentos relacionados anteriormente se tomó como fuente de información los resultados del estudio de clima organizacional realizado por el área de Gestión Humana en donde se tomó como referencia la variable de comunicación, Liderazgo y el resultado general de clima organizacional, estos resultados fueron aportados por el área de Gestión Humana de la organización debido a que la investigación los contemplaba y la organización había realizado la medición de clima organizacional en el mes de Noviembre de 2018. La técnica de medición utilizada por MV PUBLICIDAD se enmarca en la técnica de encuesta a través de cuestionario en donde establecieron categorías de medición para identificar opciones de mejora y beneficios de la organización.

Gráfica 1. Conclusiones Clima Organizacional de MV PUBLICIDAD



Fuente: MV PUBLICIDAD clima organizacional 2018.en donde se detectaron puntuaciones bajas en factores como el manejo de autoridad y la comunicación

Tabla 3. *Conclusión General de Clima Organizacional*

CATEGORIA	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN
CARACTERISTICAS DE LA TAREA	95,6
CONDICIONES DE TRABAJO	87,85
ADAPTACIÓN A POLITICAS Y VALORES DE LA COMPAÑÍA	94,8
RECONOCIMIENTO AL LOGRO	91,1
COMUNICACIÓN	80,4
RELACIONES INTERPERSONALES	91,5
LIDERAZGO	57,8
MEJORA	92,02
Porcentaje de Satisfacción de personal	86,38

Fuente: MV PUBLICIDAD clima organizacional 2018.

6. Resultados

Con el objetivo de realizar un análisis que conduzca a la identificación de las

causas por las cuales se presenta resistencia a la participación activa de los colaboradores y empleadores de MV PUBLICIDAD, se detalla cada instrumento aplicado a fin de integrar los resultados y obtener unas conclusiones que conduzcan al diseño de la estrategia que permita incrementar la participación activa de los colaboradores y empleadores de MV Publicidad en las actividades del SG-SST y se logre el cumplimiento normativo y la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo

6.1 Encuesta dirigida a los colaboradores: ¿Qué sabe del SGSST de MV PUBLICIDAD?

El diseño de esta encuesta se basó en la escala tipo Likert o también denominada método de evaluaciones sumarias, su autor Rensis Likert, publicó en 1932 la descripción de su uso, es utilizada principalmente en encuestas de investigaciones de tipo social, es una escala Psicométrica que mide actitudes.

En esta escala se describen ítems que miden acuerdo o desacuerdo en una escala de 5 categorías a las cuales se les asigna una puntuación, quedando la escala de la siguiente forma:

1. Totalmente en Desacuerdo
2. En Desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de Acuerdo.

Los datos se pueden sumar y de esta manera analizar los resultados de aspectos cualitativos, bajo una escala ordinal, aspecto que facilita el análisis del instrumento.

Esta encuesta se realizó de manera virtual y fue enviada a 4 personas de cada área de la organización

Tabla 4. Encuesta a colaboradores que Sabe del SGSST de MV Publicidad.

Pregunta		Respuestas					Total Respuestas
		1. Totalmente en Desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni en Desacuerdo ni de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo	
1	Conoce usted que es Seguridad y Salud en el trabajo en MV Publicidad?	0	1	1	15	7	24
2	MV PUBLICIDAD lo ha invitado a participar de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SGSST?	0	1	1	12	10	24
3	Tiene Claridad que en la medida que participe en las actividades de SG-SST mejorara su nivel de Salud Integral	0	1	2	10	11	24
4	MV PUBLICIDAD destina tiempo para que usted participe en las actividades de SG-SST?	0	2	4	10	8	24
5	Considera importante participar en las actividades del SG-SST?	0	0	0	10	14	24
7	Considera que las actividades del SG-SST que desarrolla la empresa, están enfocadas a mejorar las condiciones de salud del personal de la empresa	0	1	0	11	12	24
8	Cree usted que para la alta dirección es importante que el personal de la compañía participe activamente en el SG-SST?	0	0	3	9	12	24
9	Conoce con anticipación las actividades a las que debe asistir del SG-SST?	0	3	4	11	6	24

11	¿Dentro de sus funciones y responsabilidades, contempla la participación en el SG-SST?	0	2	2	12	8	24
12	¿Conoce en que parte de la estructura organizacional se encuentra el SG-SST?	0	5	0	11	8	24

Fuente: creación propia a partir de los resultados

La pregunta 6 y 10 no se incluyen en esta tabla ya que se formularon como complemento a una de las preguntas y son un aporte al diseño de la estrategia que tendrá como producto esta investigación, debido a que se consideran una fuente de motivación para que los colaboradores tengan una participación activa en las actividades del SGSST en MV PUBLICIDAD.

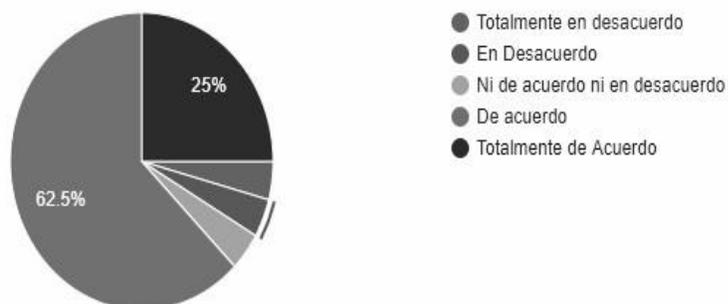
6.2 Análisis de cada una de las Preguntas de la encuesta a colaboradores

Pregunta 1. A la pregunta si Conoce que es seguridad y salud en el trabajo en MV PUBLICIDAD de 24 encuestados 7 contestaron conocer totalmente que es el SGSST en la empresa y 15 Personas manifestaron acuerdo, razón por la cual se considera que los colaboradores de la compañía tienen claro la existencia del SGSST en la compañía.

Gráfica 2. Datos estadísticos pregunta 1, encuesta de Colaboradores

1. Conoce usted que es Seguridad y Salud en el trabajo en MV
Publicidad?

24 respuestas



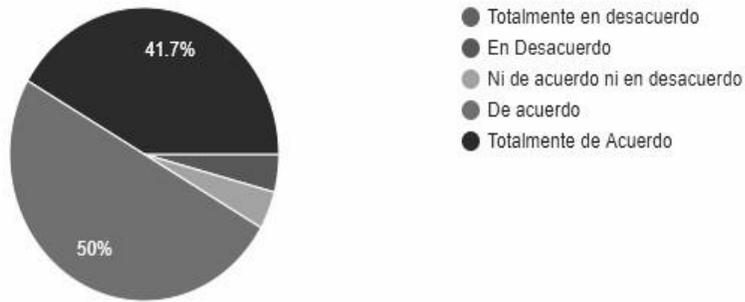
Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta 2. A la Pregunta si MV PUBLICIDAD lo ha invitado a participar de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SGSST?: 10 Colaboradores manifestaron total acuerdo y 12 personas están de acuerdo, en esta pregunta se concluye que MV PUBLICIDAD invita a las actividades que desarrolla como parte del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Gráfica 3. Datos estadísticos de pregunta 2. Encuesta de los colaboradores

2. MV PUBLICIDAD lo ha invitado a participar de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo SGSST?

24 respuestas



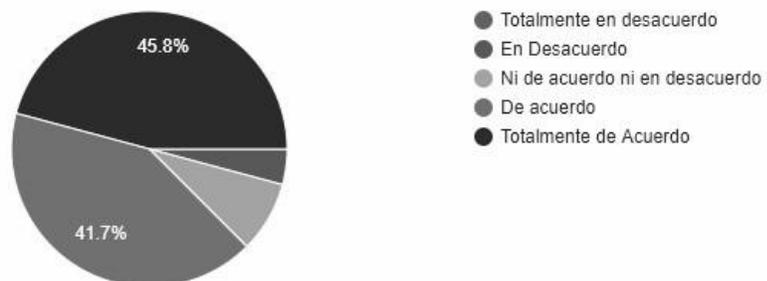
Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta 3. ¿Tiene Claridad que en la medida que participe en las actividades de SG-SST mejorará su nivel de Salud Integral? En este ítem, 11 personas manifiestan total acuerdo y 10 manifiestan estar de acuerdo, solo tres de las personas emiten respuestas de menor acuerdo, aspecto que permite concluir que los colaboradores de MV PUBLICIDAD tienen claro que las actividades realizadas por el SGSST mejoran la salud integral.

Gráfica 4. Datos estadísticos de pregunta 3. Encuesta de los colaboradores

3. Tiene Claridad que en la medida que participe en las actividades de SG-SST mejorara su nivel de Salud Integral

24 respuestas



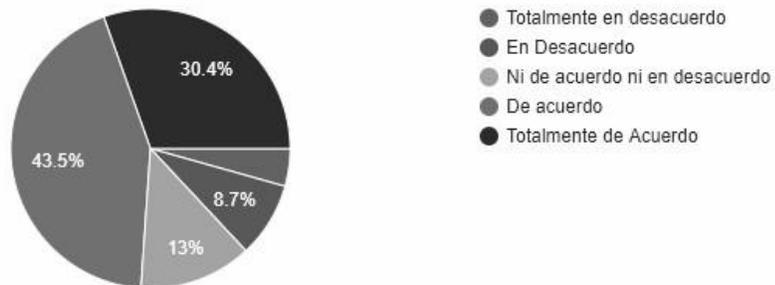
Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta 4. MV PUBLICIDAD destina tiempo para que usted participe en las actividades de SG-SST, 8 de las personas encuestadas están totalmente de acuerdo y 10 personas están de acuerdo, las restantes seis personas ubican sus respuestas en las categorías de menor grado de acuerdo, por tanto es un ítem al cual se debe prestar atención en el momento de establecer estrategias que incrementen la participación activa de los colaboradores en las actividades del SGSST.

Gráfica 5. Datos estadísticos de pregunta 4. Encuesta de los colaboradores

4. MV PUBLICIDAD destina tiempo para que usted participe en las actividades de SG-SST?

23 respuestas



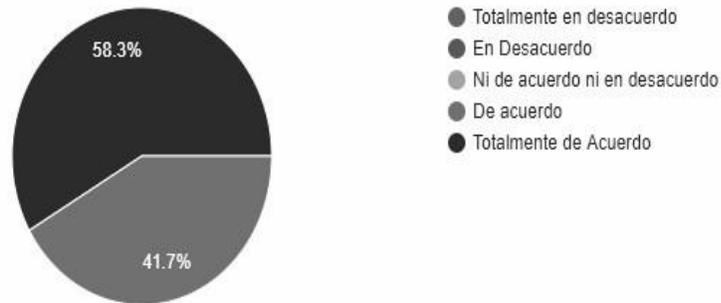
Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta No. 5. Considera importante participar en las actividades del SG-SST? En este ítem 14 personas están totalmente de acuerdo y 10 personas están de Acuerdo, no se encuentran respuestas en las respuestas de desacuerdo, por tanto los colaboradores de MV PUBLICIDAD consideran que las actividades del SGSST son importantes.

Gráfica 6. Datos estadísticos de pregunta 5. Encuesta de los colaboradores

5. Considera importante participar en las actividades del SG-SST?

24 respuestas



Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta 7. ¿Considera que las actividades del SG-SST que desarrolla la empresa, están enfocadas a mejorar las condiciones de salud del personal de la empresa? En esta pregunta 12 de las personas encuestadas se encuentra en total acuerdo y 10 de las personas encuestadas está de acuerdo?, aspecto que permite concluir que las personas tienen la claridad y el conocimiento que las actividades del SGSST están orientadas a mejorar las condiciones de salud de los colaboradores.

Gráfica 7. Datos estadísticos de pregunta 7. Encuesta de los colaboradores

7. Considera que las actividades del SG-SST que desarrolla la empresa, están enfocadas a mejorar las condiciones de salud del personal de la empresa

24 respuestas



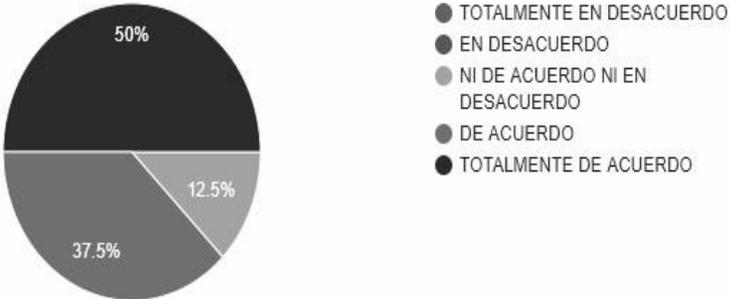
Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta 8. ¿Cree usted que para la alta dirección es importante que el personal de la compañía participe activamente en el SG-SST? En esta pregunta 12 de los encuestados está totalmente de acuerdo y 9 personas manifiestan acuerdo, hay tres encuestados que no está de acuerdo ni en desacuerdo, por tanto se concluye que pese a que los encuestados manifiestan acuerdo respecto a la posición de la alta dirección con relación a la importancia de la participación de los colaboradores en las actividades del SGSST hay un 12,5% de la población que considera que a la alta dirección no le es importante la participación de sus colaboradores en las actividades del SGSST.

Gráfica 8. Datos estadísticos de pregunta 8. Encuesta de los colaboradores

8. Cree usted que para la alta dirección es importante que el personal de la compañía participe activamente en el SG-SST?

24 respuestas



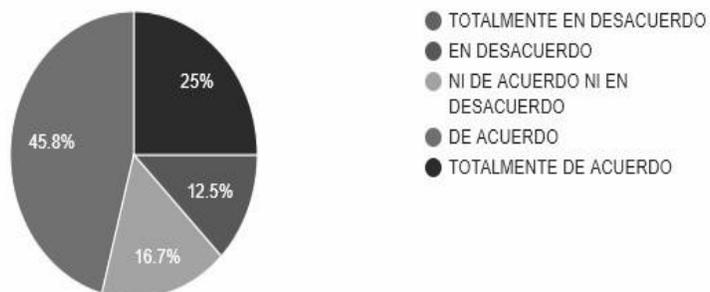
Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta 9. ¿Conoce con anticipación las actividades a las que debe asistir del SG-SST? En esta pregunta solo 6 de los encuestados manifiesta total acuerdo, 11 personas consideran estar de acuerdo con la pregunta, 4 de los encuestados responden no estar de acuerdo ni en desacuerdo y 3 encuestados manifiestan estar en desacuerdo, en este ítem el nivel de desacuerdo asciende al 29%, por tanto se considera que la comunicación es de las actividades del SGSST es susceptible de mejorar a fin de incrementar la participación de los colaboradores en las actividades del SGSST en MV PUBLICIDAD.

Gráfica 9. Datos estadísticos de pregunta 9. Encuesta de los colaboradores

9. Conoce con anticipación las actividades a las que debe asistir del SG-SST?

24 respuestas



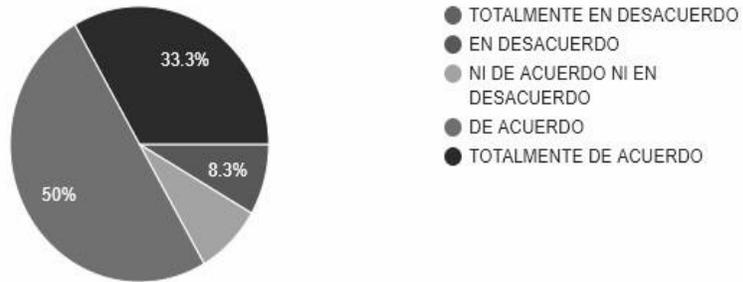
Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta No. 11 ¿Dentro de sus funciones y responsabilidades, contempla la participación en el SG- SST? En esta pregunta 8 de los encuestados manifiesta total acuerdo, 12 de los colaboradores manifiestan acuerdo, 2 de las personas encuestadas manifiesta ni acuerdo ni desacuerdo y 2 personas manifiesta desacuerdo, por lo cual se concluye que el 83% de las personas considera que debe participar en las actividades del SGSST como parte del cumplimiento de sus funciones.

Gráfica 10. Datos estadísticos de pregunta 9. Encuesta de los colaboradores

11. ¿Dentro de sus funciones y responsabilidades, contempla la participación en el SG- SST?

24 respuestas



Fuente: creación propia a partir de los resultados

Pregunta No. 12 ¿Conoce en qué parte de la estructura organizacional se encuentra el SG-SST? En esta pregunta 8 de los encuestados manifiestan total acuerdo, 11 de los colaboradores están de acuerdo y existen 5 colaboradores es decir el 21% de la población que manifiestan desacuerdo, es decir que no conocen en que parte de la estructura organizacional se ubica el SGSST.

Gráfica 11. Datos estadísticos de pregunta 12. Encuesta de los colaboradores

12. ¿Conoce en que parte de la estructura organizacional se encuentra el SG-SST?

24 respuestas



Fuente: creación propia a partir de los resultados

Tabla 5. Entrevista a la Alta Dirección

ENTREVISTA A LA ALTA DIRECCIÓN			
Ítem No.	Preguntas	Gerencia General	Subgerencia
1	Conoce la normatividad legal del SGSST y sus implicaciones en la salud de los colaboradores de la organización?	La verdad no tengo conocimiento de la normatividad legal que debe tener el SG-SST, ni la manera en que se ven afectados los colaboradores de la empresa.	Tengo un conocimiento básico sobre estos aspectos, pero la compañía cuenta con un cargo para adelantar este proceso y sé que si no cumplimos hay multas para la compañía
2	Participa activamente en las actividades del SGSST?	No tomo el tiempo para participar en las actividades que programa el área de SGSST, pues en ocasiones las responsabilidades no permiten sacar el espacio.	No, por temas laborales no he podido participar en las actividades.
3	Destina dentro de la planeación de las actividades tiempo para que sus colaboradores participen en las actividades de SGSST?	Dentro de las actividades de los colaboradores no designó un tiempo exacto para las actividades del SST, ellos participan si al momento de ser llevadas a cabo tienen el tiempo disponible.	No está formalizado pero es decisión de ellos si participan o no en dichas actividades.
4	Hace parte de la planeación de las actividades del SGSST?	No participó en la planeación de las actividades de SG-SST, ya que la encargada de estar al tanto de este tema es la directora de gestión humana.	No, a mí me reportan el presupuesto requerido sobre las actividades planeadas para aprobación y liberación de dinero
5	Conoce a qué clase de riesgos se encuentran expuestos los colaboradores?	Sé que los trabajadores están expuestos en cualquier labor a un riesgo pero No tengo conocimiento en qué clase de riesgo se encuentran expuestos ni su clasificación.	No tengo claro los riesgos existentes en la compañía hacemos muchas actividades para manejar estrés.
6	Tiene conocimiento del porcentaje de avance sobre la implementación del sistema que tiene la compañía SGSST?	No sé exactamente cuál es el porcentaje de avance pero vamos cumpliendo.	si vamos en el 80% eso lo reporta la Dirección de Gestión Humana
7	Conoce qué metodología utiliza la compañía para comunicar las actividades que se realizan en el SGSST	No tengo idea de pronto en las carteleras o en los correo pero la verdad no sé	Lo colocan en las carteleras de la compañía y las envían por el correo corporativo, también en el grupo de Facebook interno.

Tabla 6. Transcripción Entrevista a la alta Dirección de MV PUBLICIDAD Fuente: creación propia a partir de los resultados.

Fuente: creación propia a partir de los resultados

6.3 Análisis de cada una de las Preguntas formuladas a la Alta dirección

Pregunta No. 1. ¿Conoce la normatividad legal del SGSST y sus implicaciones en la salud de los colaboradores de la organización?

En esta pregunta tanto la Gerencia como la Subgerencia coinciden al afirmar que no poseen el conocimiento esperado por la legislación, adicional no se evidencia que posean la claridad de que implica este sistema en la salud de los colaboradores. La subgerencia conoce que de no cumplirse con la norma la empresa se verá afectada y sancionada con multas.

Pregunta No. 2 Participa activamente en las actividades del SGSST? En las afirmaciones de la alta dirección se evidencia que no participan en las actividades del SGSST debido a situaciones laborales.

Pregunta No. 3 Destina dentro de la planeación de las actividades tiempo para que sus colaboradores participen en las actividades de SGSST? En este Ítem se identifica que la Alta dirección no estima dentro de las funciones o actividades de sus colaboradores la participación de ellos en las actividades del SGSST, lo dejan a la elección de los colaboradores si tienen el espacio, luego de haber realizado las actividades planeadas.

Pregunta No. 4 Hace parte de la planeación de las actividades del SGSST? Con relación a esta pregunta la alta dirección delega la planeación exclusivamente a un área y libera presupuesto pero no se involucra en la planeación de las actividades del SGSST.

Pregunta No. 5 Conoce a qué clase de riesgos se encuentran expuestos los colaboradores? En este ítem se identifica escaso conocimiento de la alta dirección sobre los riesgos laborales a los cuales están expuestos los colaboradores de su organización, saben que hay riesgos, pero no están involucrados en la gestión ni en la detección de los

riesgos laborales de MV PUBLICIDAD.

Pregunta No. 6. Tiene conocimiento del porcentaje de avance sobre la implementación del sistema que tiene la compañía SGSST? En la respuesta a esta pregunta se evidencia que hay conocimiento y compromiso de la alta dirección con relación al cumplimiento legal y que han designado un responsable para implementar y mantener el SGSST.

Pregunta No. 7. Conoce que metodología utiliza la compañía para comunicar las actividades que se realizan en el SGSST. LA Gerencia desconoce el método de comunicación e infiere porque medio se está comunicado, la Subgerencia tiene claro los medios por los que se comunican las actividades del SGSST.

6.4 Análisis de Resultados

Los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores evidencian que hay conocimiento tanto de la importancia como de las actividades del SGSST, los trabajadores son conscientes que en la medida que participen en las actividades del SGSST se verán beneficiados en su calidad de vida y salud integral, sin embargo los resultados de la encuesta permiten identificar, las causas de la baja participación de los colaboradores entre las que se encuentran:

El estilo y oportunidad de la comunicación, debido a que no todos los colaboradores conocen con anticipación la programación de las actividades, aspecto que redundará en ausencia del personal en el momento de la actividad por desconocimiento del cronograma de actividades.

La alta dirección la cual también puede estar representada en los líderes de área o jefes inmediatos de los colaboradores no destinan tiempo para que el personal asista a las capacitaciones, no es un direccionamiento generado por el compromiso tanto con el

autocuidado como con el cumplimiento de las normas y decreto, lo dejan de libre elección y el personal puede traducir que la prioridad de su día a día se enmarca en el cumplimiento de la operatividad de su trabajo. Este aspecto también se valida en las entrevistas a la alta dirección en donde se argumenta por parte de ellos la libre elección del personal si consideran que pueden asistir sin incumplir con sus compromisos.

La falta de claridad en la estructura organizacional debido a que hay personas que no saben en qué parte de esta se encuentra SGSST puede estar afectando la participación de los colaboradores ya que no conocen que hace parte de un área que tiene como objetivo procurar la seguridad y bienestar de los colaboradores de la organización.

Con relación al compromiso de la alta dirección la entrevista realizada devela la ausencia de compromiso de esta área con el sistema y se puede considerar la principal causa por la que los colaboradores presentan baja participación en las actividades del SGSST, pues ellos no se han preocupado por participar y motivar con el ejemplo para que los colaboradores asistan y fortalezcan el compromiso y participación tanto en las actividades como en la planeación y ejecución de todas las fases es decir en el ciclo PHVA que permiten mantener y lograr la funcionalidad del SGSST.

El compromiso Gerencial es uno de los aspectos más importantes para que un sistema se consolide y funcione, ya que de allí parte la calidad e inversión con los que debe contar el sistema, adicional en la medida que la alta dirección participe y se informe de las actividades del sistema reforzara la importancia que cobra para la empresa que sus colaboradores se integren a este y valoren el esfuerzo e interés de la compañía por generar una cultura segura de autocuidado y salud integral para sus miembros, aspecto que hace parte del salario emocional, de la felicidad y bienestar laboral.

7 Discusión

De acuerdo a los resultados en la presente investigación, y en la cual se puede ver que si la comunicación que se envía en la organización en lo referente a SST no es clara y apropiada la participación no se verá impactada positivamente, lo que concuerda lo encontrado en estudios anteriores en donde se evidencia que la participación es junto a información y formación uno de los tres derechos fundamentales de los trabajadores. Formación e información ayudan a aprender cómo hacer las cosas de manera segura. Con la participación, los trabajadores se implican en realizar lo aprendido de la manera más segura posible.

Así mismo, se debe socializar el papel del SST en la organización y el compromiso de sus líderes para el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (OTI, 2011). Pues los Líderes de procesos son los representantes del empleador de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo colombiano, deben asumir una responsabilidad integral y activa con el SG-SST, ser ejemplo a seguir por parte de sus trabajadores, participar en la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo generados por los procesos o actividades de su área y promover la participación de su equipo. A su vez, “los trabajadores deben participar activamente como beneficiarios y actores esenciales del SG-SST” (OIT, 2011).

8 Conclusiones

Los hallazgos obtenidos a través de los instrumentos y técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación conducen a concluir que tanto los colaboradores de la organización, como la alta dirección conocen la existencia del SGSST en la organización, sin embargo se evidencia que para la alta dirección la participación de los colaboradores en las actividades que dan cumplimiento al sistema y poseen un enfoque de cuidado a la

salud integral de sus colaboradores no es tan relevante y consideran que es por voluntad de ellos si participan o no, aspecto que no permite fortalecer una cultura de autocuidado, lo que puede llegar a ser nocivo para los colaboradores quienes pueden llegar a entender que es fundamental dar respuesta a sus compromisos laborales y desestimar la participación en las actividades del SGSST.

El éxito tanto de la implementación como de la participación de los colaboradores redundan en el compromiso de la alta dirección quien es el responsable de emitir mensajes de autocuidado, generación de cultura de seguridad y participación de sus colaboradores en las actividades propuestas por la organización, en los hallazgos obtenidos en la entrevista a la alta dirección se identifica que el compromiso está en la designación de presupuesto y de un responsable del sistema, con el objetivo de mantener cumplimiento de la normatividad, pero su nivel de participación es bajo justificando concentración en actividades de tipo laboral, por lo cual se concluye que puede llegar a ser una causal de baja participación de los colaboradores en el sistema está sustentado en la postura de la alta dirección, quien es el modelo a seguir por parte de sus colaboradores, lo que refleja la ausencia de liderazgo en el SG-SST la cual es clave para que los colaboradores puedan sentir la importancia de este tema en sus labores diarias. Adicionalmente la compañía no designa un tiempo para que los colaboradores participen en las actividades del sistema, lo que da a entender que los cargos que manejan personal no tienen claras las funciones relacionadas con el SGSST.

Con relación a la forma de comunicación de las actividades del SGSST se identifica que la comunicación no cubre al 100% de la población, pese a que hay conocimiento de los medios utilizados por la organización para socializar los eventos y capacitaciones o actividades del SGSST, esta no está generando el impacto requerido y

hay personas que no saben qué actividades están programadas en el SGSST, por tanto impacta en la baja participación de los colaboradores y de la alta dirección en las actividades del SGSST, por lo que es importante generar un modelo de comunicación que sea fácil de comprender por todos los colaboradores y que además invite a la participación e involucramiento en el sistema.

El conocimiento de los riesgos laborales de cada puesto de trabajo debe socializarse con las personas que ocupan una posición en la organización ya que al conocer el riesgo al cual se está expuesto permitirá que los colaboradores tengan claro en qué actividades del SGSST deben participar a fin de mitigar o eliminar el riesgo laboral y evitar enfermedades que pueden afectar la calidad de vida y optimizar los niveles de desempeño.

9 Recomendaciones

Involucrar a la Alta dirección en la planeación del Sistema de Gestión de Seguridad social, estableciendo la importancia de conocer la normatividad asociada al SGSST y las implicaciones que tiene el no involucrar a los colaboradores de la organización.

Revisar los perfiles de la organización incluyendo las actividades del SGSST y socializarlos con todos los colaboradores resaltando la importancia de incorporar en sus hacer las actividades del SGSST.

Realizar un plan de comunicación que impacte al 100% de la organización y que motive la participación tanto de los colaboradores como de la alta dirección.

Realizar un plan de socialización de los riesgos laborales en cada una de las áreas de la organización explicando las actividades que se realizarán en el SGSST para mitigar el impacto de este riesgo en la salud integral de los colaboradores.

10 Propuesta

10.1 Objetivo General

Implementar la estrategia de comunicación transversal para incrementar la participación activa de los colaboradores y empleadores de MV PUBLICIDAD en el de SGSST.

10.2 Objetivos Específicos

1. Generar lineamientos de comunicación para todos los niveles de la organización.
2. Elaborar un plan de incentivos y reconocimientos para motivar la participación de los colaboradores en las actividades del SST.

10.3 Programa de Participación en las actividades del Sistema

El objetivo de esta investigación se enmarco en el diseño de una estrategia que incremente la participación de colaboradores y empleadores de MV Publicidad en las actividades del Sistema de Seguridad industrial de la compañía.

De acuerdo con los resultados de la investigación es necesario que esta estrategia se enfoque en el fortalecimiento de la comunicación y participación considerando las necesidades de los trabajadores con el fin de generar información de interés que logre modificar la resistencia a la participación en las actividades del SST por parte de los colaboradores de MV PUBLICIDAD, la cual busca difundir la información de mayor relevancia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de actividades de comunicación interna y participación que estarán orientadas a informar y divulgar los conceptos, documentos, políticas y demás lineamientos del Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo.

10.4 Desarrollo del programa de comunicación y participación

Mensualmente en la Reunión del COPASST se incluirá un espacio, en el que se consultará de manera regular y periódica las actuaciones que la empresa esté llevando a cabo en materia preventiva.

De cada una de las reuniones se llevarán actas las cuales deben ser firmadas por todos los asistentes, en ellas se relacionarán los compromisos y aspectos a los cuales se les debe hacer seguimiento, estableciendo el responsable de la ejecución y la fecha límite para ejecutar las acciones que estén pendientes. Cuando hayan temas relevantes de implementación se deberá citar reuniones extraordinarias en donde se manejarán temas, consultas o situaciones urgentes que necesiten ser evaluados, analizados o solucionados de manera inmediata, a estas reuniones se deben citar a líderes de proceso o personas involucradas en la situación y acción de mejora promoviendo la participación y las soluciones adecuadas.

La información general que afecta a la organización en su conjunto se realizará a través de los delegados de o líderes de prevención, miembros del Copasst, a través del correo electrónico, vía Skype o por el boletín informativo, los cuales son de fácil acceso a todos los trabajadores.

Cuando la información a suministrar afecte a un colectivo determinado se podrán realizar reuniones con los implicados o bien utilizar la comunicación escrita con firma de acuse de recibo.

La Dirección de Desarrollo Humano consultará a través de la representación de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención, incluida la designación de trabajadores o el recurso a un servicio de prevención ajeno.

La designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Los procedimientos de información y documentación.

El proyecto y la organización de la formación.

Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad, la salud y el medio ambiente.

10.5 Comunicación del SGSST

Los medios que se tendrán en cuenta, para la difusión de toda la información que tiene que ver con el SST se hará por medio de comunicaciones internas, memorandos, correos electrónicos, Boletín OSC al días, folletos o reuniones, dejando los registros que apliquen para cada caso.

10.6 Comunicaciones Internas

La transmisión de la información en las organizaciones debe permitir que la comunicación fluya en las siguientes direcciones:

Comunicación descendente. Es la comunicación que fluye desde los niveles más altos de una organización hasta los más bajos. Van del superior al subordinado y son básicamente de cinco tipos: instrucciones de trabajo, explicación razonada del trabajo, información sobre procedimientos y prácticas organizacionales, retroalimentación al

subordinado respecto a la ejecución, información de carácter ideológico para iniciar la noción de una misión por cumplir.

Comunicación ascendente. Fluye desde los niveles más bajos de la organización hasta los más altos. Incluye buzones de sugerencias, reuniones de grupo y procedimientos de presentación de quejas, entre otros.

Comunicación horizontal. Es la comunicación que fluye entre las personas que forman los diferentes departamentos de la organización y que se encuentran en el mismo nivel técnico o similar. Es necesaria para coordinar e integrar los distintos trabajos en una organización.

Comunicación diagonal. Es la que cruza distintas funciones y niveles de una organización. Es importante cuando los miembros de la misma no pueden comunicarse por medio de los demás canales de comunicación.

Comunicación informal. Es el flujo de información que circula por los diferentes ámbitos de la organización, establece relaciones sociales que propician una comunicación más práctica, protegen al individuo de la soledad y del anonimato, le permiten desarrollar percepciones continuas sobre su rol y el del grupo al que pertenece.

Adicionalmente la implementación de la comunicación interna se fortalece por medio de las siguientes actividades:

Inducción y reinducción, en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo Circulares, oficios y memorandos, correo electrónico y talleres, charlas, capacitaciones, sensibilizaciones, socializaciones o cursos en donde se den a conocer los cuatro componentes que conforman el SGSST:

Apropiación: Incluye aspectos relevantes a documentar que los colaboradores debe conocer del Subsistema, como son las políticas, responsabilidades y obligaciones

frente al Subsistema, Manual, Reglamento de Higiene y Seguridad, Comités, entre otras.

Higiene Industrial: Incluyen los resultados de las mediciones higiénicas realizadas a fin de dar a conocer las condiciones higiénicas de su lugar de trabajo.

Seguridad Industrial: En este punto se da a conocer lo relacionado con temas hacia la prevención de accidentalidad e investigaciones de incidentes y accidentes y lo referente a planes de emergencia.

Medicina preventiva y del trabajo: En él se encuentran temas relacionados con la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud. Además de lo descrito en los cuatro componentes en la parte inferior se ubican algunas capacitaciones virtuales, las preguntas frecuentes y el Buzón SST.

Participación de los colaboradores en el SST

Las participaciones deben ser de carácter positivo y preferiblemente predictivo, para contribuir con el mejoramiento continuo. Por medio verbal o escrito; el escrito por mail, Skype o diligenciando el Reporte de condiciones inseguras o cuando los Trabajadores, diligencien encuestas acerca de temas de SST.

Los aspectos en los que participan los trabajadores son entre otros los siguientes:

Investigaciones de accidentes, casi accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Identificación de peligros en los lugares de trabajo por medio de comunicaciones con los miembros del Copasst para que ellos las comenten en las reuniones; o por medio del formato de reporte de condiciones inseguras, cuyos registros también son revisados por los miembros del Copasst en sus reuniones.

En los cambios de objetivos y políticas del sistema de gestión integral

Atendiendo auditorías tanto administrativas como operativas.

En las sesiones de capacitación aportando sus conocimientos y o experiencias.

La Organización consultará a los trabajadores y otras partes interesadas los cambios en el sistema de gestión integral. También los directivos y el nivel asistencial podrán hacerse consultas a entidades externas con el visto bueno de Jefes o Directivos, cuando haya inquietudes acerca de las actividades a desarrollar en el sistema de gestión. Así mismo los trabajadores pueden realizar consultas a los miembros del Copasst, Directores de Proceso o Líderes de por ejemplo algunos temas de consulta pueden ser: normatividad legal, hojas de seguridad de los productos químicos, procedimientos operativos, respuesta de sugerencias de acciones preventivas o de quejas y reclamos.

Motivación para participación de los colaboradores en el SST

La Gerencia junto al proceso de Recursos Humanos y de la mano con los líderes de los procesos motivará al personal que haga parte de la organización a participar activamente en las actividades de la empresa, proyectos de mejora, acciones correctivas, preventivas y de mejoras, desde luego que se seguirán los conductos regulares.

Directivos

Gerentes

Trabajadores que tengan personal a cargo

Representantes del Copasst

Audidores internos

Se propone a la empresa definir e incorporar incentivos de carácter escrito o emocional cuando los colaboradores presenten una participación activa y los cuales se integraran al programa de Bienestar de la MV PUBLICIDAD.

Los aspectos a tener en cuenta para reconocimiento especial u otorgamiento de incentivos son:

El mejoramiento continuo del sistema de gestión integral

Sugerencias para la prevención de accidentes, casi accidentes, enfermedades profesionales, mejora en los procesos, nuevas prácticas de operación.

Participación sobresaliente en actividades de la empresa, capacitaciones, comportamientos seguros, reportes oportunos de situaciones que afecten la empresa, la operación o las condiciones de trabajo de las personas.

Seguimiento a los planes de acción, implementación de acciones correctivas, preventivas y/o de mejora.

Aportes y liderazgo en la gestión ambiental.

Aportes y actuación oportuna relacionada con atención de emergencias.

Tabla 6. *Cronograma de Actividades*

#	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE	DOCUMENTO
1	Acompañamiento Para el diseño del Programa de Comunicación y Participación	1 al 15 Septiembre de 2019	Diana Núñez Cecilia Caicedo Representante del SST, Líder de RH y líder de Mercadeo	Propuesta de Comunicación y Participación
2	Entrega del Programa de comunicación y participación a la Alta Dirección para aprobación	1 de Octubre de 2019	Diana Núñez Cecilia Caicedo	Programa de Comunicación y participación con responsables
3	Implementación del programa de comunicación y participación en la compañía	5 de Octubre de 2019	Diana Núñez Cecilia Caicedo Representante del SST, Líder de RH y líder de Mercadeo	Soportes de socialización y participación de los colaboradores en las actividades del SST
4	Evaluación de la eficacia del programa de comunicación y participación en la compañía.	1 de Diciembre de 2019	Representante del SST, Líder de RH y líder de Mercadeo Alta Dirección	Informe con el resultado de las actividades Vs antes de la implementación del programa

5	Acciones de mejora derivadas de la evaluación	1 de Enero de 2020	Representante del SST, Líder de RH y líder de Mercadeo y Alta Dirección	Formato de acciones de mejora con plan de trabajo.
---	---	--------------------	---	--

Fuente: creación propia a partir de los resultados

Presupuesto para el desarrollo del programa

Durante la elaboración del presente proyecto se requerirán los siguientes recursos:

Material de Apoyo (papelería, folletos, carteleras).....\$3'000.000 (Año)

10.7 Medición de la propuesta

La estrategia formula debe ser medida a fin de evaluar la efectividad bajo los siguientes indicadores:

Tabla 7. Medición de la Propuesta

INDICADORES DE GESTIÓN							
No.	Nombre del indicador	Objetivo	Métrica	Frecuencia de Medición	Rangos de Cumplimiento		
					< 80%	79 - 70%	> 70%
1	Asistencia actividades SGSST	Medir la participación de los colaboradores en las actividades del SST	No. De asistentes a actividades/No. De Colaboradores convocados a la Actividad	Trimestral	< 80%	79 - 70%	> 70%
2	Motivación	Incrementar la participación activa de los colaboradores de la empresa en las actividades del SST	No. De personas que acceden a los incentivos	Trimestral	9 Personas Con Incentivo	6 Personas Con Incentivo	3 Personas Con Incentivo

Referencias Bibliográficas

AQ Espinosa, AO Giménez; El cambio organizacional: la importancia del factor humanos para lograr el éxito del proceso de cambio; revista de empresa 2006

ARL Sura (2015), COPASST. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/documentos/.../2-requisitos-legales?6:copasst>.

Canales FH, de Alvarado EL, Pineda EB. Metodología de la Investigación .Manual para el desarrollo de personal de la salud. T Ed. México Limusa 1994.

Duque, C. (2011), Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo- COPASST. Recuperado de: <http://consultas-laborales.com.co/index>.

[file:///C:/Users/DELL/Downloads/DialnetAporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/DialnetAporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915%20(1).pdf)

[file:///C:/Users/DELL/Downloads/DialnetAporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/DialnetAporteDeLosSistemasDeGestionEnPrevencionDeRiesgosL-4781915%20(1).pdf)

<http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>

<http://repository.unimilitar.edu.co>

https://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones_laborales

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

KERLINGER (1985). Investigación del comportamiento. Interamericana, México. 525 p.

Ley 1562 de 2012

Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. Recuperado de:

Punschke, I. (s.f.). Técnicas de Investigación. Obtenido de

<https://profivannapm.weebly.com/teacutecnicas-de-investigacioacuten.html>.

Sánchez, F. y otros (1993). Psicología social. Madrid: McGraw-Hill.

SIGNOS / ISSN: 2145-1389 / Vol. 8 / N.º 1 / 2016 / pp. 67-85

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/9860/SanchezCasasJennyCarolina2012.pdf;jsessionid=BE08644150CC590D09ABA385E50FA1EE?sequence=2>

<http://www.revistavirtualpro.com/descarga/salud-en-el-trabajo>.

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf>

<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1746/Paula%20Fernanda%20Agudelo%20calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4691/MurciaAmorochoJonathanSanmiguelAmayaHernnyJhoan2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

<http://www.intedya.com/internacional/639/noticia-participacion-de-los-trabajadores-elemento-esencial-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>

<http://prevenblog.com/por-que-es-necesario-involucrar-a-nuestros-empleados-para-comunicar-el-seguridad-y-salud-laboral/>

ANEXOS

Anexo 1

SOLICITUD DE VALIDACIÓN DIRIGIDA A EXPERTOS EN:

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y en validación y creación de instrumentos de medición de impactos sociales.

Bogotá 28 de mayo de 2019

Respetada:

Carolina Rojas Aguilar

Ingeniera Industrial

Esp. Gerencia en Salud Ocupacional.

Trabajo Licencia Resolución N° 14510 Secretaria Distrital de Salud

Reciba un cordial saludo

Motivadas a su reconocida formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) me complace dirigirme a usted en solicitud de su valiosa colaboración para la validación de los cuestionarios y el registro de observación documental que anexo, los mismos servirán para recolectar información relativa a la investigación denominada: Resistencia de Los Colaboradores y Empleadores para Participar Activamente en el Programa de SGSST En MV Publicidad, que será presentado para optar al grado de Especialistas en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, anexamos el Instrumento para la validación de la encuesta, para una rápida comprensión y validación de este instrumento.

Agradeciendo su valiosa colaboración en el desarrollo e impulso de la investigación, me suscribo.

Cordialmente,

Diana Marcela Núñez Ramírez

Carmen Cecilia Salcedo

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN
Encuesta
Dirigida a los Colaboradores y Directivos de MV Publicidad

APRECIACIÓN CUALITATIVA

Crterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento	X			
Claridad en la redacción de los ítems	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de la aplicación	X			
Observaciones: El instrumento cuenta con condiciones metodológicas y de contenido adecuado y viabilidad para su aplicación.				
Validado por: Carolina Rojas Aguilar		C.I. N°: 52.167.920		
Profesión: Ingeniera Industrial, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Licencia Resolución N° 14510 Secretaria Distrital de Salud				
Lugar de Trabajo: Consultoría y Bienestar Empresarial				
Cargo que desempeña: Consultor Master				
Lugar y fecha de validación: Bogotá D.C. 28 de mayo del 2019				
Firma:				

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS
APRECIACIÓN CUANTITATIVA
Cuestionario I

	Ítems	Objetivos	Escala Evaluativa*				Observaciones
			1	2	3	4	
	1	1				X	
	2	2				X	
	3	1				X	
	4	2				X	
	5	2				X	
	6	2				X	
	7	2				X	
	8	3				X	
	9	3				X	
	10	3				X	
	11	3				X	
Validado por: Carolina Rojas Aguilar						C.I. N°: 52.167.920	
Profesión: Ingeniera Industrial, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Licencia Resolución N° 14510 Secretaria Distrital de Salud							
Lugar de Trabajo: Consultoría y Bienestar Empresarial							
Cargo que desempeña: Consultor Master							
Lugar y fecha de validación: Bogotá D.C. 28 de mayo del 2019							
Firma:							

*Escala Evaluativa:

- 4: Excelente
- 3: Bueno
- 2: Regular
- 1: Deficiente

Anexo 2

Bogotá 28 de mayo de 2019

Respetada:

Dra. JESSICA URIZA

Psicóloga

Reciba un cordial saludo

Motivadas a su reconocida formación en materia de Evaluación y creación de instrumentos de medición y evaluación de fenómenos sociales, nos complace dirigirnos a usted en solicitud de su valiosa colaboración para la validación de los cuestionarios y el registro de observación documental que anexo, los mismos servirán para recolectar información relativa a la investigación denominada: Resistencia de Los Colaboradores y Empleadores para Participar Activamente en el SGSST de SGSST En MV Publicidad, que será presentado para optar al grado de Especialistas en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, anexo el Instrumento para la validación de la encuesta, para una rápida comprensión y validación de este instrumento.

Agradeciendo su valiosa colaboración en el desarrollo e impulso de la investigación, me suscribo.

Cordialmente,

Diana Marcela Núñez Ramírez

Carmen Cecilia Salcedo

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN
Encuesta
Dirigida a los Colaboradores y Directivos de MV Publicidad

APRECIACIÓN CUALITATIVA

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento	X			
Claridad en la redacción de los ítems	X			
Pertinencia de la variable con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de la aplicación	X			
Observaciones: El instrumento cuenta con condiciones metodológicas y de contenido adecuado y viabilidad para su aplicación.				
Validado por: Jessica Uriza		C.I. N°: 1022491322		
Profesión: Psicóloga				
Lugar de Trabajo: MV PUBLICIDAD				
Cargo que desempeña: Investigadora de Campo				
Lugar y fecha de validación: Bogotá D.C. 28 de mayo del 2019				
Firma:				

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS
APRECIACIÓN CUANTITATIVA
Cuestionario I

	Ítems	Objetivos	Escala Evaluativa*				Observaciones
			1	2	3	4	
	1	1				X	
	2	2				X	
	3	1				X	
	4	2				X	
	5	2				X	
	6	2				X	
	7	2				X	
	8	3				X	
	9	3				X	
	10	3				X	
	11	3				X	
Validado por: Jessica Uriza						C.I. N°: 1022491322	
Profesión: Psicóloga							
Lugar de Trabajo: Consultoría y Bienestar Empresarial							
Cargo que desempeña: Investigadora de Campo							
Lugar y fecha de validación: Bogotá D.C. 28 de mayo del 2019							
Firma:							

*Escala Evaluativa:

- 4: Excelente
- 3: Bueno
- 2: Regular
- 1: Deficiente

Anexo 3

**CERTIFICACIÓN DE REALIZACIÓN DE CONSULTORÍA CIENTÍFICO
TÉCNICA**

EL SUSCRITO

TANIA LUCIA HERNANDEZ

C.C. No. 52.711.754

EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE

MV PUBLICIDAD

CERTIFICA:

Que **Luisa Fernanda Gaitán Ávila** perteneciente al Grupo de investigación TEIN-ECCI, dirigió y/o asesoró a las(los) investigadores(as) CARMEN CECILIA SALCEDO DELGADO y DIANA MARCELA NUÑEZ RAMIREZ perteneciente al Grupo de investigación, adscritos a la Universidad ECCI, ha participado en la siguiente consultoría científico técnica:

TÍTULO DE CONSULTORIA: Resistencia de los colaboradores y empleadores para participar activamente en el SGST en mv publicidad

OBJETO: Diseñar una estrategia que permita incrementar la participación activa de los colaboradores y empleadores de MV Publicidad en las actividades del SG-SST logrando el cumplimiento normativo y eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

CONTRATO/CONVENIO No.: GSST191129 **FECHA DE INICIO:** 13 de febrero de 2019

FECHA DE TERMINACIÓN: 30 de junio de 2019 **CALIDAD DE LA CONSULTORÍA:** La consultoría cumple con los criterios de calidad exigidos por la empresa propios de un ejercicio de

consultoría. **RESULTADO RECIBIDO A SATISFACCIÓN POR:** Programa de Comunicación y Participación de los

Colaboradores del SST en MV PUBLICIDAD

La consultoría cuenta con los criterios de calidad solicitados por la empresa y por el departamento administrativo de ciencia tecnología e innovación, agradecemos su colaboración y esperamos contar con su apoyo para próximas actividades.

Esta certificación se firma en la ciudad de Bogotá D.C, a los 23_ días del mes de agosto de 2019.

Atentamente,

Firma:

Tania Lucia Hernández

TANIA LUCIA HERNANDEZ

C.C. No. 52.711.754

Representante legal