



ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DISEÑO DE NUEVAS ESTRATEGIAS PARA
FOMENTAR LA ADHERENCIA DE LA CULTURA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GARCIA PEREZ JULIANA

LOPEZ GIRALDO NATALIA

MARULANDA GAÑAN MAIRA ALEJANDRA

MONTESINOS MORON MARCELA DEL ROSARIO



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VISICAO WEDUCACION

Obra de Iglesia
de la Congregación



Hermanas de la Caridad
Dominicanas de La Presentación
de la Santísima Virgen

DISEÑO DE NUEVAS ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA ADHERENCIA DE
LA CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialistas en Seguridad y Salud en el trabajo

Asesor

Patricia Andrea Martos

Autores:

Juliana García Pérez

Natalia López Giraldo

Alejandra Marulanda Gañan

Marcela Montesinos Morón

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MANIZALES

2024

ORCID 0009-0007-7911-8050

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	5
PREGUNTA PROBLEMA	7
OBJETIVOS	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	8
JUSTIFICACIÓN	9
MARCO DE REFERENCIA	10
MARCO TEÓRICO.....	11
MARCO CONCEPTUAL	14
MARCO LEGAL.....	17
MARCO CONTEXTUAL	20
METODOLOGÍA.....	21
Tipo de investigación.....	21
Diseño de la investigación	21
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	23
DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES.....	29
BIBLIOGRAFÍA	30

RESUMEN

Este estudio analiza la adherencia de la cultura en Seguridad y Salud en el trabajo de los colaboradores de una empresa textil, la percepción de los riesgos y peligros que tienen dentro de sus lugares de trabajo y la incidencia de la implementación del SG-SST en su percepción de bienestar laboral y entornos de trabajo seguro.

El análisis a la adherencia a la cultura de Seguridad y Salud en el trabajo permitió identificar mediante instrumentos de recolección como encuestas, grupo focal y cartografía, que tan claro los colaboradores tienen los conceptos en cuanto al SG-SST, resaltando así las fortalezas y debilidades que se tienen de acuerdo a la implementación que se ha venido desarrollando del Sistema de Gestión, además de identificar la percepción en relación con el bienestar laboral y las áreas de mejora que dió fundamentos para el diseño de estrategias que fomentan la adherencia a la cultura de SST y autocuidado a través de metodologías de gamificación, sistema de recompensas, feedback y personalización o adaptación personalizada.

ABSTRACT

This study analyzes the adherence of the Health and Safety culture at work of the employees of a textile company, the perception of the risks and dangers they have within their workplaces and the incidence of the implementation of the SG-SST in their perception of work well-being and safe work environments.

The analysis of adherence to the culture of Safety and Health at work allowed us to identify, through collection instruments such as surveys, focus groups and cartography, how clear the collaborators are about the concepts regarding SG-SST, thus highlighting the strengths and weaknesses . that they have according to the implementation that has been developed of the Management System, in addition to identifying the perception in relation to work well-being and the areas of improvement that provided foundations for the design of strategies that promote adherence to the culture of SST and self-care through gamification methodologies, reward system, feedback and personalization or personalized adaptation.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La seguridad y salud en el trabajo son elementos fundamentales para garantizar el bienestar de los colaboradores, así como prevenir enfermedades, lesiones y accidentes laborales. Comprender el nivel de adherencia e importancia que los colaboradores verdaderamente tiene hacia la cultura de seguridad y salud laboral resulta crucial, ya que la falta de claridad y comprensión en estos aspectos puede conducir al incumplimiento de las normas del SG-SST establecidas, aumentando así el nivel de riesgos y peligros laborales dentro de la organización.

Según la Organización Internacional de Trabajo, en adelante OIT, “cada año alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo en todo el mundo y 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o a enfermedades profesionales.” (1, 2017). Es por ello que la contribución del SG-SST es significativa para asegurar la existencia de un mercado laboral decente y de calidad, generando en los colaboradores un estado de bienestar y seguridad en su entorno laboral.

Aunque es obligatoriedad por ley que cada empresa implemente un SG-SST con controles de riesgos para enfrentar peligros inminentes, su implementación no garantiza el total cumplimiento y éxito. La falta de cultura en el tema, la ausencia de interés por parte de los colaboradores en cuidar su salud física y mental, y la poca disposición de empleadores y colaboradores hacia este asunto, se convierten en un problema económico para las empresas y en tragedias para los colaboradores.

Por lo tanto, se tomó la iniciativa de trabajar en la empresa de rubro textil, una empresa familiar con ánimo de lucro dedicada a la confección de uniformes médicos, principalmente de su propia marca textil y a la maquila de grandes empresas como lo es Studio F. Dicha empresa textil cuenta con 30 colaboradores directos. Si bien la empresa ha venido implementando el SG-SST bajo toda la normatividad nacional con el propósito de beneficiar a sus colaboradores y cumplir con las regulaciones gubernamentales, aún no se había estudiado la adherencia y el compromiso de los colaboradores con respecto a la cultura de seguridad y salud en el trabajo que ha implementado la organización.

La Seguridad y Salud en el trabajo es una disciplina encargada de evitar daños como lesiones, enfermedades y/o la muerte, y tiene como objetivo promover el bienestar y la salud de los colaboradores en su entorno laboral sin importar el modelo de su contratación. El bajo nivel de adherencia respecto al SG-SST que se presenta en las empresas no solo por parte de los

directivos/empleadores sino también por los colaboradores es lo que impulsó a realizar éste estudio y a conocer cómo los colaboradores de la empresa textil perciben y comprenden la importancia de la Seguridad y Salud en el trabajo en sus actividades laborales, con el propósito de fomentar el fortalecimiento en esta área y promover el bienestar, la vida y seguridad de los trabajadores.

El análisis se centró en conocer el nivel de adaptabilidad de la cultura de seguridad por parte de todos los colaboradores para lograr abordar varios aspectos de importancia para la organización. Para ello, se indagaron aspectos como el conocimiento de las políticas, lineamientos y procedimientos de seguridad, así como la adopción de prácticas seguras, la percepción de riesgos y la comunicación en torno a la seguridad en el trabajo, mediante la cartografía, entrevista en grupo focal y encuestas anónimas. El objetivo consistió en identificar la adherencia de los colaboradores en cuanto a conceptos e importancia de la SST, las áreas de mejora, a fin de proponer y plantear estrategias que fomenten una cultura de seguridad y salud más efectiva y participativa.

PREGUNTA PROBLEMA

Partiendo de los planteamientos anteriores se opta por desarrollar la siguiente pregunta de investigación ¿Son efectivas las estrategias de adherencia con las que cuenta actualmente la empresa textil, respecto a la cultura de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar nuevas estrategias que fomenten la adherencia de la cultura en seguridad y salud en el trabajo y fortalezcan el autocuidado en los empleados de la empresa textil.

Objetivos específicos

- Identificar cual es la percepción que tienen los colaboradores en cuanto a los riesgos en su entorno de trabajo.
- Determinar la adherencia de los colaboradores sobre políticas y procedimientos en SST en su entorno laboral.

JUSTIFICACIÓN

Conocer el nivel de adherencia a cultura de seguridad y salud en el trabajo por parte de los colaboradores permite abordar varios aspectos de importancia para la organización como lo es, la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, y la promoción de entornos seguros; también mejora el clima laboral, aumentar la productividad y la motivación al colaborador de sentirse incluido, protegido y valorado; por otra parte contribuye a que haya una reducción de costos al disminuir la accidentalidad lo que evitaría pagos adicionales por indemnizaciones, reemplazos, daños e interrupciones en el proceso productivo, y por último pero no menos relevante, se le da cumplimiento a la normatividad nacional vigente, lo que evita sanciones y fomentar esa cultura de responsabilidad individual y colectiva. La prevención de accidentes y enfermedades laborales, y el control de riesgos y las condiciones de trabajo a través de la seguridad y salud laboral implica el disfrutar de una manera saludable de un sitio de trabajo en condiciones seguras, sin exposiciones de peligro por ninguna causa y menos por la falta de higiene laboral (2 p193-206).

La cultura de seguridad y salud en el trabajo de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad. (3, 2012) El lograr la correcta comprensión de la importancia de la Seguridad y la Salud en el trabajo permite fomentar una cultura de prevención y de autocuidado dentro de los mismos colaboradores, lo que ayuda a la organización a potencializar más el ambiente seguro, saludable y garantizar bienestar y el desarrollo de sus colaboradores en su entorno laboral.

Es importante contar con equipos y procesos que permitan realizar trabajos de manera segura y precisa, sin embargo, más allá de estos elementos y procedimientos es importante que se pueda implementar en los colaboradores una cultura de responsabilidad y autocuidado con el objetivo de minimizar posibles eventualidades, promover una mentalidad y comportamiento que priorizan la prevención, la colaboración y la responsabilidad compartida.

MARCO DE REFERENCIA

Antecedentes

- **Antecedente N°1**

El trabajo de investigación titulado “*La cultura organizacional y la gestión del conocimiento: Análisis en un muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá*”, fue realizado por Jaimes Beltran, Sebastián Alfonso y Osorio Domínguez, Alvaro Andres; en el año 2008; los autores al haber culminado su trabajo de investigación, concluyeron que la cultura organizacional es un sistema de fundamental existencia dentro de las organizaciones, el cual brinda un direccionamiento a todos los empleados, ya sea compartiendo significados, valores, creencias, ideas e información. Ésta establece también la forma como los empleados piensan y actúan dentro de su puesto de trabajo, generando un clima de confianza, cooperación y ayuda mutua.

- **Antecedente N°2**

En el estudio realizado por Nathalia Paloma Álzate y Jeraldly Cabrera Ortiz en el año 2023 titulado “*Orientación de la cultura de autocuidado en el personal de bienes y servicios de la universidad del valle sede yumbo*” su objetivo principal fue orientar la cultura de autocuidado en el personal del área de Bienes y Servicios de la Universidad del Valle sede Yumbo a través de actividades de gamificación, encuestas y entrevistas en formato de grupo focal; las autoras de este estudio concluyeron que a través de las actividades basadas en la gamificación, si es posible generar una cultura de autocuidado como método de prevención de accidentes enfermedades laborales, y dentro de sus principales recomendaciones sobresale la realización de capacitaciones de impacto real en la percepción del riesgo y los procesos de comunicación continua para el fortalecimiento del sistema de gestión logrando así un mayor interés y participación por parte de los funcionarios.

MARCO TEÓRICO

Cuando hablamos de cultura, generalmente se hace referencia al conjunto de características que diferencian a un grupo social, las cuales se transmiten por generaciones, en donde se incluyen procesos, tradiciones, hábitos, herramientas, valores, patrones de conducta y conocimiento, (4 2021), la cultura es el conjunto de creencias y significados compartidos que determinan la forma de trabajar de una organización.

Por otro lado, la cultura organizacional se caracteriza porque define la manera en que los colaboradores interactúan y conviven entre sí, además de determinar la forma de trabajo, moldeando el comportamiento de los integrantes y creando un sentido de pertenencia hacia la organización; igualmente *“La Cultura de Seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Organizaciones con una cultura positiva están caracterizadas por comunicaciones fundadas en la confianza mutua, por percepciones compartidas respecto de la importancia de la seguridad y por su confianza en la eficacia de las medidas preventivas”*.

(5 p 10)

Se han encontrado otras definiciones sobre la cultura de seguridad y su importancia en el ámbito organizacional como, lo expresa Schein quien define a la cultura organizacional como la experiencia adquirida por el grupo para afrontar el entorno y resolver problemas internos de la empresa. (6 2016)

De acuerdo a lo referenciado anteriormente se identifica que el presente problema es un tema de estudio que ha estado presente desde hace tiempo atrás, en años anteriores, el enfoque principal radica en cumplir con las regulaciones y normativas de seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones se centran en evitar sanciones legales y multas, la cultura de seguridad estaba más orientada a responder a incidentes después de que ocurrieran en lugar de prevenirlos, los accidentes laborales se utilizaban para implementar mejoras, pero no era realmente relevante intervenir los procesos de prevención.

En los últimos años, la cultura de seguridad se ha convertido cada vez en un tema común y ha tenido un cambio hacia un enfoque más preventivo en riesgos laborales, las organizaciones han reconocido la importancia de identificar y eliminar peligros en lugar de simplemente reaccionar ante ellos.

Hoy en día se valora más la participación activa de los colaboradores así mismo se fomenta el reporte de situaciones inseguras, la retroalimentación y la colaboración en la identificación de riesgos; y también los líderes organizacionales desempeñan un papel más activo en la promoción de la SST

Desde ese punto nace la cultura organizacional, ello representa los estándares de cada organización e influye en el ámbito comportamental y determina finalmente todas las formas de interacción dentro de la organización, Pfeffer (2000) consideraba la cultura organizacional como un conjunto de reglas y medios que moldean en los integrantes de una empresa los valores, normas y significados. *“Los hábitos de los colaboradores de una organización son los que definen la cultura de prevención, la identificación de riesgos y la promoción de prácticas seguras, [...] Por lo que dicha cultura [...] se expresa mediante el comportamiento del colaborador hacia la prevención laboral, sin dejar a un lado el rol fundamental que juegan los patronos en el fortalecimiento de la cultura preventiva a lo largo del ciclo de vida de la organización”* (7 p 15)

Como se ha desarrollado en los párrafos precedentes, con el paso del tiempo se ha visto en necesidad la evolución de la Cultura en SST, es así que surge la gamificación como una estrategia de enseñanza que tiene como finalidad el aprendizaje por medio de la mecánica de juegos, que combina los ámbitos educativo y profesional, el propósito de esta estrategia es mejorar los resultados ya sean conocimientos o habilidades. La gamificación tiene un gran potencial de integración, ello debido a que un ambiente gamificado permite involucrar a la creatividad de los participantes, el pensamiento crítico, la colaboración y la comunicación, así como propiciar nuevas alfabetizaciones como la inclusión de recursos tecnológicos (8 p 8-9)

La evolución que ha tenido la cultura en SST junto con la gamificación, permite una comprensión más profunda de los riesgos y la efectividad de las medidas de seguridad implementadas, la cultura de SST gamificada incluye un enfoque más amplio en el bienestar integral de los colaboradores, considerando aspectos físicos, mentales y emocionales.

Las organizaciones de hoy en día se esfuerzan por crear entornos de trabajo saludables y de apoyo; que adoptan cada vez más sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como ISO 45001, para planificar, implementar y mejorar de manera continua las prácticas de seguridad.

Es así que el SG-SST representa una herramienta de gestión para mejorar la calidad de vida laboral y la competitividad, la tecnología y las nuevas estrategias han jugado un papel crucial en la evolución de la cultura de seguridad, la recopilación y análisis de datos en seguridad definida, que se ajuste a los planes de calidad, reducción de costos, mejoramiento de procesos, entre otros. Por lo tanto, el SG - SST está orientado a lograr una adecuada administración de los riesgos, permitiendo mantener el control constante bajo el Decreto 1072 de 2015, con el fin de que los diferentes procesos se desarrollen de manera segura.

Habiendo desarrollado la cultura en SST y con ello la gamificación como su nueva estrategia, también es necesario desarrollar un tema muy importante, es una metodología de investigación que va de la mano con la nueva concepción de la Cultura en SST, nos referimos a la Investigación Acción Participativa, en adelante IAP.

Eizaguirre y Zavala, definen a la IAP como “Un método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, (...) implica la combinación de dos procesos, el de conocer y el de actuar, ambos a la población cuya realidad se aborda. (...) la IAP proporciona a las comunidades y a las agencias de desarrollo un método para analizar y comprender mejor la realidad de la población (sus problemas, necesidades, capacidades, recursos), y les permite planificar acciones y medidas para transformarla y mejorarla. Es un proceso que combina la teoría y la praxis, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica de la población sobre su realidad, su empoderamiento, el refuerzo y ampliación de sus redes sociales, su movilización colectiva y su acción transformadora. (9 p1)

MARCO CONCEPTUAL

Para un correcto desarrollo y entendimiento del proyecto es necesario conocer y detallar cada uno de los términos básicos a los que se acudirá a lo largo del proyecto de investigación. Cada uno de los siguientes conceptos se utilizaron de manera pertinente y correcta.

- **Accidente:** Es un suceso eventual que altera el orden regular de las cosas, resulta daño involuntario para las personas o las cosas.
- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, invalidez o la muerte.
- **Autocuidado en el trabajo:** Según la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, el autocuidado en el trabajo es la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los factores de riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. (10 p1)
- **Bienestar laboral:** Es el término con el que nos referimos a una situación de equilibrio entre todos los aspectos que condicionan la opinión que un empleado se forma sobre su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones. Existe, por tanto, una relación directa entre este concepto y la productividad laboral.
- **Cartografía social:** Es una herramienta de planificación y transformación social, está fundamentada en los principios metodológicos de la Investigación acción participativa.
- **Cultura de seguridad:** Es un conjunto de maneras de hacer y de pensar ampliamente compartidas por los actores de una organización en todo lo relativo al control de los principales riesgos de sus actividades.

- **Enfermedad Laboral:** Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **Entorno laboral saludable:** Son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, sino también que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.
- **Estándares mínimos:** Los estándares mínimos en el contexto de la salud ocupacional se refieren a los requisitos, normas o directrices establecidos por las autoridades gubernamentales, organismos reguladores, o entidades internacionales que deben cumplirse como un nivel mínimo de protección y seguridad en el lugar de trabajo. Estos estándares tienen como objetivo asegurar que los trabajadores gocen de condiciones laborales aceptables que salvaguarden su salud y seguridad.
- **Gamificación:** Es una técnica de aprendizaje que traslada la mecánica de los juegos al ámbito educativo-profesional con el fin de conseguir mejores resultados, ya sea para absorber mejor algunos conocimientos, mejorar alguna habilidad, o bien recompensar acciones concretas, entre otros muchos objetivos.
- **Investigación acción participativa:** Combina dos procesos, el de conocer y el de actuar, implicando en ambos a la población cuya realidad se aborda, la IAP proporciona a las comunidades y a las agencias de desarrollo un método para analizar y comprender mejor la realidad de la población (sus problemas, necesidades, capacidades, recursos), y les permite planificar acciones y medidas para transformarla y mejorarla. Es un proceso que combina la teoría y la praxis, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica de la población sobre su realidad, su empoderamiento, el refuerzo y ampliación de sus redes sociales, su movilización colectiva y su acción transformadora. (11 p1)
- **Participación de los empleados:** Es el proceso de permitirles dar su opinión sobre las decisiones que afectan a su trabajo. Esto puede hacerse mediante reuniones de la empresa, comités, etc. Los empleados tienen más control sobre su trabajo cuando participan en la toma de decisiones.

- **Peligro:** Es la propiedad o el potencial intrínseco de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona.
- **Riesgo:** Es la probabilidad de que una persona sufra daños o de que su salud se vea perjudicada si se expone a un peligro, o de que la propiedad se dañe o pierda.
- **Riesgo Profesional:** Es el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
Salud Ocupacional: Involucra la identificación, evaluación y control de factores que pueden afectar la salud y la seguridad de los trabajadores en su lugar de trabajo. Esto incluye aspectos como la ergonomía, la higiene industrial, la seguridad en el trabajo, la psicología laboral y la medicina ocupacional, entre otros.
- **Seguridad Social:** Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es la disciplina que trata sobre la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** El SG-SST es un conjunto de herramientas, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad.
- **Trabajo:** Es aquella acción y efecto del verbo trabajar, asimismo hace referencia a la ocupación retribuida que es resultado de la actividad humana.

MARCO LEGAL

Se tiene los siguientes cuerpos normativos en los cuales se apoyó la investigación.

NORMA	CONSIDERANDO	RELACION CON EL ESTUDIO
Ley 9 de 1979	Por la cual se establecen las normas relativas al deber patronal de conservar la salud de los trabajadores	La presente Ley nos brindará todo lo relativo al deber patronal y su implicancia con el desarrollo de un buen Sistema de Gestión SST.
Constitución Política de Colombia de 1991	Por la cual se abarca los Derechos Fundamentales sobre el trabajo y salud del trabajador y de los deberes de la persona y del ciudadano.	Este cuerpo normativo contiene los lineamientos base del SG-SST, como son el derecho al trabajo y a la salud del trabajador.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Tiene la finalidad de definir las políticas de prevención en materia de riesgos laborales.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.	La aplicación de esta Resolución abarca a empleadores, empresas públicas y privadas, contratistas, ARL, trabajadores independientes, personas naturales y/o jurídicas que se dediquen al rubro de prestadoras de servicios de salud.

Resolución 2646 de 2008	Por la cual se definen responsabilidades para la identificación, prevención, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar el origen de las patologías a causa del estrés laboral.	Esta resolución brinda el marco legal y analiza causas psicosociales.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Disposiciones vigentes en Salud ocupacional, relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, asimismo abarca el mejoramiento de las condiciones laborales como parte fundamental del SGSST.
Resolución 0652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Tiene la finalidad de que por medio de los Comités de Convivencia Laboral se contribuya a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud de los trabajadores en su ambiente de trabajo.
Decreto 1072 de 2015	Por el cual regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Este Decreto Único será nuestro eje informativo para poder desarrollar el presente trabajo de investigación.

Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ambos cuerpos normativos regulan los estándares mínimos que son importantes para la correcta implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.
-------------------------------	---	---

MARCO CONTEXTUAL

La empresa textil se encuentra en la ciudad de Manizales, una ciudad ubicada en el corazón de la región cafetera de Colombia, conocida por su industria del café y su economía diversificada.

Contexto Empresarial:

- **Nombre:** Empresa Textil
- **Industria:** Textil
- **Dirección:** Empresa, Ubicada en la Ciudad de Manizales

Empresa textil, es una empresa familiar Manizaleña, su historia comienza con otra marca que nace en el año 2019 como una marca de uniformes médicos en respuesta a la pasión por la moda de la dueña que es de profesión Odontóloga y Especialista en ortodoncia y ortopedia maxilar; debido a la pandemia saca en su línea una referencia de overoles antes que otras empresas, los cuales se viralizan y hacen crecer la marca en cuanto a ventas y demanda del producto de una manera exponencial, por lo cual propone a su hermano formar una sociedad. Debido a la demanda tan grande que se estaba presentando y en el intento de darle mayor control de respuesta al cliente final, mejorar la producción y la calidad se decide crear a Empresa Textil como la empresa que le haría todo el proceso de maquila a la primera marca. Actualmente se cuentan con alrededor de 8 distribuidoras en América en países como: EE UU, México, Honduras, Perú, Venezuela, Ecuador, República Dominicana, Nicaragua, Chile entre otras.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

El enfoque de investigación está basado en la metodología cualitativa que permite realizar procesos de observación de las vivencias que dan conocimiento sobre la realidad estudiada y la participación activa de coinvestigadores, para lograr reflexiones, transformaciones y/o mejoras mediante la teoría y la práctica (12 p110)

El trabajo se realiza bajo la metodología de investigación acción participativa, que consiste en un enfoque de investigación y cambio social que promueve la participación activa y colaborativa de los miembros de una comunidad u organización en la identificación, análisis y resolución de problemas. Este enfoque se basa en la premisa de que las personas afectadas por un problema son las más indicadas para encontrar soluciones efectivas y sostenibles según Balcázar (2003) considera que en esta perspectiva, los participantes son considerados como actores sociales, con voz propia, habilidad para decidir, reflexionar y capacidad para participar activamente en el proceso de investigación y construir las perspectivas del cambio deseado. (13 2015)

Al utilizar esta metodología se fomenta la democracia interna, fortalece la cohesión y la motivación de los miembros, genera un mayor compromiso y sentido de pertenencia, facilita la identificación de problemas y la implementación de soluciones efectivas, y promueve la equidad, la inclusión de diferentes perspectivas y voces en los procesos de toma de decisiones. En definitiva, la investigación acción participativa contribuye a construir organizaciones más democráticas, transparentes, responsables y sostenibles.

Diseño de la investigación

Los instrumentos de recolección de información que se aplicaron fueron los siguientes:

- Encuesta de percepción (Encuesta)
- Entrevista grupo focal (discusión simultánea de varias personas sobre un tema específico)
- Cartografía

FASE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	INSTRUMENTO
Investigación -diagnóstico:	Identificar cual es la percepción que tienen los colaboradores en cuanto a los riesgos en su entorno de trabajo.	Encuesta de percepción y Grupo focal	Formulario google form Entrevista grupo focal Preguntas
Análisis- educación:	Socializar con ellos los resultados y entre los dos identificar cuáles son los temas más importantes para trabajar e intervenir	Reunión	Presentación
Acción:	Entregar a la empresa las estrategias a aplicar las cuales fueron definidas en conjunto con los colaboradores.	Talleres Capacitaciones Charlas	Temas recomendados estrategia para trabajar cada una de las necesidades identificadas

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Para la aplicación de los instrumentos de recolección de la información se utilizaron diferentes poblaciones a fin de lograr abarcar toda la población de la organización. La encuesta mediante formulario de google forms se realizó de manera virtual, se tomaron 5 colaboradores administrativos y 5 colaboradores operativos. Para el grupo focal se contó con la participación de 7 colaboradores del área operativa y para la cartografía se cuenta con la participación de 5 colaboradores del área operativa. La selección de la población para la participación en cada uno de los instrumentos de recolección de la información se realizó al azar y por voluntad de los mismos colaboradores, escogiendo así a población diferente para participar en cada instrumento y lograr abarcar a toda la población de la organización, buscando contar con una mejor perspectiva por parte de los colaboradores respecto al SGSST y su adherencia al mismo.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

- **Objetivo I**

Identificar cual es la percepción que tienen los colaboradores en cuanto a los riesgos en su entorno de trabajo.

Se emplea la cartografía como base para poder identificar si los colaboradores tienen o no percepción sobre los lugares más peligrosos que se encuentran en las instalaciones de la empresa (ANEXO 1) y se obtiene el siguiente resultado:

Inicialmente se muestra plano de la organización (revisar en anexo 1) y por medio de diferentes preguntas, los colaboradores reconocen que uno de los puntos de más peligro que ellos consideran que existe es la entrada y salida a la hora de ir a ingerir sus alimentos, manifestando que es un lugar muy angosto y que no permite transitar con seguridad y confianza. Adicional también hicieron mucho énfasis a la hora de identificar el lugar donde menos se sienten seguros de toda la empresa y coincidieron en su totalidad que es la entrada/salida por el cual transitan diariamente para ingerir sus alimentos, por ser esta de espacio reducido, lo cual podría ocasionar al momento de una emergencia atrapamiento por ser la puerta eléctrica.

- **Objetivo II**

Determinar la adherencia de los colaboradores sobre políticas y procedimientos en SST en su entorno laboral.

Como parte de la técnica de participación, se llevó a cabo en la empresa una entrevista (ANEXO 2) dirigida a un grupo focal en el que se pudo observar que los trabajadores presentan una baja adherencia al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST). Por ello es crucial desarrollar nuevas estrategias que permitan a los empleados reconocer de manera más eficaz el funcionamiento del SG-SST. Implementar nuevas formas de relacionamiento de los conceptos para crear sentido de pertenencia, conciencia y compromiso de todos los colaboradores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La encuesta (ANEXO 3) se aplicó tanto al personal administrativo como contable para obtener una visión más amplia e incluir a todo el personal, con el fin de identificar cómo podrían tener una mayor adherencia al SG SST.

Los encuestados expresaron que consideran importante que la implementación del sistema cuente con una mayor participación por parte de la dirección. Además, destacaron positivamente la señalización de la empresa. En cuanto a la transmisión de información sobre SST, la mayoría de los encuestados opinaron que la mejor manera de hacerlo es a través de talleres y capacitaciones, pero recomiendan que sean un poco más lúdicos, ya que de la manera que se vienen presentando para los colaboradores se puede volver algo muy monótono lo que no genera motivación al momento de querer aprender del tema.

Dentro de las estrategias que se proponen está la gamificación, esta propuesta se genera a raíz de que los colaboradores expresaron que los talleres o capacitaciones debían ser más lúdicos, es importante mencionar que a medida que el ser humano utilice más sentidos en una actividad su aprendizaje será mucho más significativo, por eso al momento de transmitir esta información es importante utilizar estrategias más amplias. La gamificación incluye el uso de juegos de roles, competencias, retos y premios, entre otros. Estas actividades pueden hacer que los colaboradores se sientan más motivados y comprometidos con su aprendizaje, ya que les brindan la oportunidad de aprender de una forma más divertida y participativa.

- **Estrategia 1.**

Gamificación: Al utilizar la gamificación como técnica de aprendizaje se logra incrementar la atención, el nivel de participación y la retención de aprendizajes en los colaboradores, promoviendo el trabajo colaborativo, la comunicación y la creatividad.

- ★ Actividad lúdica “Tandem-Identifica el peligro”, donde se juega por equipos y gana el que tenga más puntos. Los jugadores se dividen en dos equipos de igual número de personas, las tarjetas se pondrán todas boca abajo y se debe encontrar la pareja: fuente de peligro y parte del cuerpo que afecta, para así lograr un punto para el equipo.

★ Taller de autocuidado "Tu salud en tus manos", este taller tiene como propósito fomentar la toma de conciencia y arraigar la cultura del autocuidado en la empresa textil, para así lograr disminuir la accidentalidad laboral. Actividades planteadas:

1. Presentación de diapositivas debidamente foto-documentadas que servirán como base del taller de autocuidado
2. Momento evaluativo- ¿Qué tanto has aprendido del autocuidado?
3. Culminación del taller de autocuidado con la firma de cada uno de los asistentes para constatar su asistencia, y posteriormente ser informado al jefe de SST y a los jefes de cada área de la empresa textil.

★ Creación del cómic “Aprendamos de SST”, la o el responsable de SST tendrá a su cargo la creación de dicho cómic, desarrollando mediante historias de manera divertida, entretenida y reflexiva de los elementos claves de los procesos de SST, con la finalidad de que el trabajador pueda tener un instrumento más entretenido que ayude a aumentar su adherencia a SST.

Esta actividad del cómic, será parte del desarrollo dentro de una capacitación o taller de autocuidado que liderará el responsable de SST, este último repartirá a todos y cada uno de los asistentes un cómic para que puedan leerlo y así mantenerse informado. Usando la creatividad, el responsable de SST elaborará los comic con diferentes temáticas valiéndose de la cultura popular, por ejemplo puede usar el cuento de los tres cerditos y el lobo feroz y convertirlo en el comic de los tres trabajadores y el accidente feroz, o también podría ser “Harry Potter y el autocuidado”.

● Estrategia 2.

Sistema de recompensas: Con este sistema se busca dar incentivos monetarios o no monetarios por cumplimiento, esta estrategia tiene por finalidad mejorar la adherencia al SG-SST, actuarán como recompensas ante el cumplimiento efectivo de los procesos que hacen parte de la política de SST en la empresa.

Dentro de los incentivos se podrían contemplar:

1. Reconocimientos
2. Disminución de un día de su jornada laboral “Amo SST”.
3. Recompensas monetarias y/o no monetarias

● **Estrategia 3**

Feedback continuo: El realizar actividades de retroalimentación permite reforzar los buenos comportamientos, actividades y desempeño de las metodologías y estrategias utilizadas, a fin de evaluar, corregir y mejorar la adherencia al SG-SST.

Para lograr un Feedback positivo puede acudir a las siguientes actividades:

- Encuestas de satisfacción
- Charlas de 5 minutos para identificar fortalezas y debilidades
- Socialización de resultados para fomentar la mejora continua

● **Estrategía 4**

La personalización: Es la adaptación del sistema a las necesidades, preferencias e intereses de cada uno, para mejorar la disposición, rendimiento y autonomía, generando un vínculo emocional y de pertenencia.

- Campañas de sensibilización
- Charlas motivacionales

DISCUSIÓN

En la empresa textil se llevó a cabo una entrevista con un grupo focal como técnica de participación, en el cual se pudo observar que, si bien las personas conocen en qué consiste la seguridad y salud en el trabajo, tienen una baja adherencia al SG SST. Esto se debe a que consideran que no están expuestos a riesgos en su lugar de trabajo, lo que les lleva a no sentir la necesidad de profundizar en el tema. Las personas reconocen que la empresa les proporciona Equipos de Protección Personal (EPP), que existen intervenciones desde el área de ingeniería en los equipos y que la señalización en el entorno laboral es suministrada por el área correspondiente, pero no cuentan con un conocimiento más amplio sobre la SST, por ello, es importante diseñar nuevas estrategias para que puedan comprender mejor el funcionamiento del sistema.

Nick Peeling fue la primera persona en emplear la palabra gamificación término que se deriva de la palabra ludificación proveniente del latín “ludos” o “ludere” que significa divertirse, el explicó que se pueden emplear métodos de juego en las diferentes actividades de los seres humanos, esto junto con lo que hemos observado en el transcurso de los años a la hora de la enseñanza con los niños, deja en evidencia que el juego es de los métodos de aprendizaje más eficaces para todo ser humano.(14 p 175-176)

Dicho lo anterior y basándonos en los resultados a la hora de trabajar con los grupos focales se entiende que para ellos el tipo de estrategia que se ha venido implementando hasta el momento no ha sido la adecuada, por ello es de suma importancia la implementación o propuesta de nuevas estrategias que involucren diversión y sus cinco sentidos puestos en la actividad, obteniendo como resultado una correcta adherencia al sistema.

CONCLUSIONES

- Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación se pudo identificar que la adherencia de los colaboradores al SG-SST de la empresa es realmente preocupante, porque pese a que la encargada de SST brinda información, capacitaciones y procura socializar los todos los temas relevantes, los trabajadores demuestran que no tienen un buen nivel de comprensión de los temas relacionados con el SG-SST.
- Es necesario recabar en la importancia de implementar buenas estrategias de capacitación en SST, instrumentos que con su aplicación se pueda obtener resultados óptimos por parte de los colaboradores, es decir que la o el encargado de SST, busque innovar y aplicar nuevas estrategias para sus capacitaciones y talleres.
- Además de buscar nuevas estrategias para abordar todo lo referente al SG-SST, también se hace evidente una participación activa y continua, donde los colaboradores hagan parte fundamental de la construcción del sistema, para lograr el compromiso y la sensibilización sobre la importancia y beneficios del SG-SST.
- El compromiso de líderes y de la alta dirección debe ser más visible, para garantizar no solo el cumplimiento de requisitos legales sino también el garantizar las buenas prácticas, y la mejora continua del SG-SST.
- Es importante tener claridad como profesionales en SST que las técnicas más apropiadas hoy en día para el reconocimiento y adherencia de los colaboradores en SST son aquellas en las que los colaboradores involucran todos sus sentidos, es decir, las personas tienen más recordación a algo cuando este es mostrado o cuando se trabaja de forma lúdica y participativa permitiendo así la comprensión al tema que se está tratando.

RECOMENDACIONES

- La construcción del SG-SST es un proceso que se va cimentando y alimentando día a día, se resalta como primordial acción garantizar la participación activa y consciente de los colaboradores en esta construcción, para lograr una verdadera adherencia a la cultura, a la identificación de beneficios y relacionamiento del SG-SST con el bienestar laboral, a través de espacios sanos y seguros.
- El compromiso de los líderes de la empresa debe ser representativo y evidente mediante el reconocimiento o recompensa, para lograr la implicación de los demás colaboradores, fomentar permanentemente la implicación en la construcción, el desarrollo y la mejora continua del SG-SST y desarrollando el sentido de pertenencia y responsabilidad del mismo.
- Las estrategias de gamificación ayudan a generar una experiencia positiva, estimulan la participación, fomentan la creatividad y el pensamiento crítico, promueven el intercambio de información, el trabajo en equipo y la ayuda mutua. Lo que garantiza una mejor interiorización de conceptos y relacionamientos de los temas trabajados.
- La evaluación y el Feedback permiten tener un sistema en mejora continua.
- Como grupo investigador recomendamos a la empresa implementar y aplicar gradualmente las estrategias planteadas, con el objetivo de mejorar el nivel de adherencia de los colaboradores a todos los procesos del SG-SST de la empresa, para así mejorar la eficiencia y eficacia del SG-SST.

BIBLIOGRAFÍA

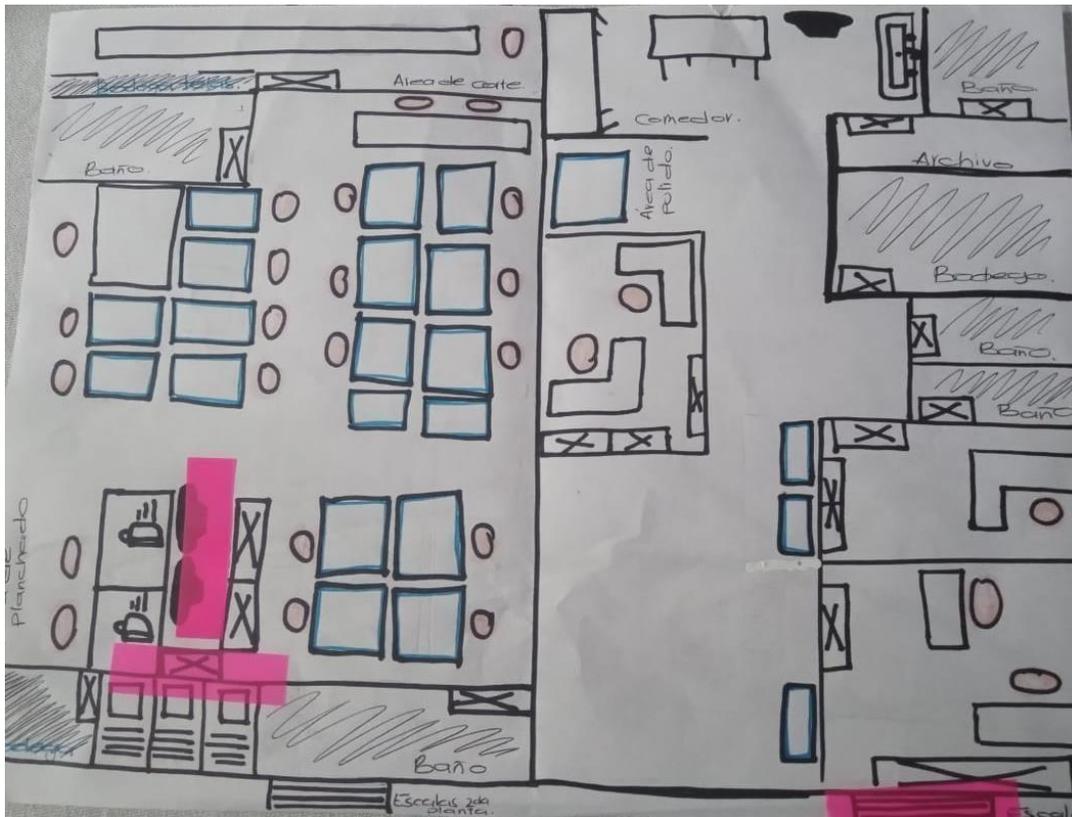
- (1) Organización Internacional de Trabajo; 2017
- (2) Restrepo J. Análisis de la Evolución Normativa y Jurisprudencial laboral por culpa del empleador en Colombia. Colombia. Universidad Libre Seccional Barranquilla; 2013
- (3) Martínez OC, Cremades LV. Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. Salud de los Trabajadores. Redalyc [Internet]. 2012. [citado el 26 de oct. de 2023]. 20(2):179-192. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839305006>
- (4) Palafox Soto M O, Ochoa Jimenez S, Jacobo Hernandez C A. El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. México. Nova Scientia; 2021
- (5) Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato, Trabajo, Ambiente y Salud. La cultura de la Prevención. Madrid. Universidad Politécnica de Madrid.
Disponible en:
<https://istas.net/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>
- (6) Carrillo Punina A P. Medición de la cultura organizacional. Argentina. Universidad Nacional de La Plata; 2016
- (7) Mendoza Melo J A. La Cultura preventiva, aspecto de la cultura organizacional para optimizar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Colombia. Universidad Militar Nueva Granada; 2019
- (8) Reyes WR, Quiñonez SH. El potencial de la gamificación para la educación a distancia en México. Revista científica electronica de Educacion y Comunicacion en la Sociedad del Conocimiento [Internet]. 2018. [citado el 18 de feb de 2024]. :175-176. Disponible en:
<https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/11887/9776>
- (9) Eizagirre M, Zabala N. Investigación acción participativa [Internet]. Diccionario de

Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Disponible en: <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/132.html> Acceso el 10 de enero 2024.

- (10) Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. ¿Qué es el autocuidado en el trabajo? [Internet]. NotiFISO. Disponible en: <http://www.fisoweb.org/content/files/articulos-profesionales/3749.pdf> Acceso el 10 de noviembre 2023.
- (11) Eizagirre M, Zabala N. Investigación acción participativa [Internet]. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. Disponible en: <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/132.html> Acceso el 10 de noviembre 2023.
- (12) Colmenares AM. Investigación - acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. Voces y Silencios Revista Latinoamericana de Educación. 2012. [citado el 18 de feb de 2024]. 3(1):110.
- (13) Oliveira FG. Investigación Acción Participativa: una alternativa para la epistemología social en Latinoamérica. Revista de investigación [Internet]. 2015. [citado el 17 de feb de 2024]. 39(86). Disponible en :https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142015000300014#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20participativa%20es%20un,y%20un%20instrumento%20de%20concientizaci%C3%B3n.
- (14) Reyes WR, Quiñonez SH. El potencial de la gamificación para la educación a distancia en México. Revista científica electronica de Educacion y Comunicacion en la Sociedad del Conocimiento [Internet]. 2018. [citado el 18 de feb de 2024]. :175176.
Disponible en: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/11887/9776>

ANEXO 1

Cartografía



Fuente: Elaboracion propia-colaboradoras



ANEXO 2

Diseño de la entrevista al grupo focal:

- ¿Cuál es su nivel de conocimiento sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la empresa?
- ¿Considera que la empresa cumple con las normas de seguridad y salud establecidas por la ley y los organismos reguladores?
- ¿Qué aspectos del SGSST considera que la empresa ha implementado de manera efectiva? ¿Y cuáles considera que podrían mejorarse?
- ¿Se siente seguro y protegido en su entorno de trabajo? ¿Por qué?
- ¿Cree que el SGSST de la empresa tiene un impacto positivo en su bienestar y salud laboral? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los temas de seguridad y salud en el trabajo (SST) que les gustaría aprender?
- ¿Implementa en su vida personal y familiar actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo como hábitos saludables, pausas activas y mantener una correcta higiene postural, entre otros?

ANEXO 3

Encuesta de percepción:

-¿Hace cuánto tiempo está vinculado a la empresa?

-Edad

-Área de desempeño

1 - Totalmente en desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4 - De acuerdo 5 - Totalmente de acuerdo

1. ¿Se siente informado/a sobre las políticas y procedimientos del SGSST en nuestra empresa?
2. ¿Considera que se le brinda la capacitación y formación necesaria para desarrollar sus funciones de manera segura y saludable?
3. ¿Siente que se le proporcionan los equipos de protección personal adecuados y en buen estado?
4. ¿Encuentra fácil acceder a información sobre el manejo de emergencias y primeros auxilios en su lugar de trabajo?
5. ¿Cómo calificaría el nivel de cumplimiento del SGSST en nuestra organización?
6. ¿Ha participado alguna vez en un simulacro de emergencia en nuestra empresa?
7. ¿Cree que se realizan evaluaciones periódicas de riesgos laborales en nuestra empresa?
8. ¿Considera que se fomenta una cultura de seguridad y salud laboral en nuestra empresa?

¿Qué aspectos positivos consideras que tiene la SST en la empresa ?

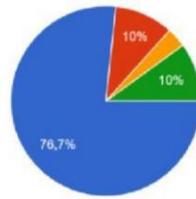
¿Cómo mejorarías la SST de la empresa?

¿Cuál considera que es el tipo de estrategia que aprende de manera más efectiva?



¿Cuál considera que es el tipo de estrategia que aprende de manera más efectiva?

30 respuestas



- Taller -Capacitaciones
- Charlas educativas
- Correos electrónicos, boletines, volantes, etc
- Otros

¿Cómo mejorarías la SST de la empresa?

- Comunicación
- Poder aprender de otra manera sobre el tema
- Más capacitaciones
- Las capacitaciones no se dan de manera oportuna
- Mayor participación de nosotros los trabajadores en las charlas, y que sean más dinámicas y con términos más conocidos
- Fomentando la participación activa de cada colaborador
- Con mayor sensibilización
- Implementando más capacitaciones
- Haciendo seguimiento periódico
- Mejorando los equipos de protección
- Con más capacitaciones
- La manera en como nos explican el tema
- Participación de los empleados para identificar peligros
- Participación activa por parte de los colaboradores
- Que sea más frecuente la formación y capacitación
- Siento que pueden estar muy rígidos a cumplir con lo legal, pero falta mucho acompañamiento de esta área a las necesidades particulares, no veo mucha empatía.
- Con más señalizaciones
- Con estrategias lúdicas que permitan que la gente comprenda más la importancia de la SST
- Evaluar de una manera más profunda las situaciones de peligro
- Talleres más entendibles
- Que permitan que los empleados hagan parte más activa de todo el proceso
- Más capacitaciones
- Siendo más lúdica nuestra participación
- Con más actividades de socialización
- Teniendo más en cuenta las sugerencias de los trabajadores y no con base en el presupuesto
- Esperaría que la atención fuera más personalizada para atender casos puntuales, más que pensar en hacer lo unidad
- Mayor presencia, no hablar tan técnico en las capacitaciones

¿Qué aspectos positivos consideras que tiene la SST en la empresa ?

- Lina nos hace muchas capacitaciones
- Señalización, elementos y espacios seguros
- Compromiso por la alta dirección
- Los comités
- Existen grupos de colaboradores que apoyan lo relacionado con casos de emergencias: brigadistas, líderes de evacuación, capacitadores.
- Los simulacros
- LOGRAR LA DISMINUCIÓN DE AUSENTISMO EN EL TRABAJO
- Su compromiso con el sistema
- Las capacitaciones
- Implementa muy bien el sistema
- Es una empresa muy segura y nos hacen muchas charlas
- Las señalizaciones
- Las capacitaciones con expertos
- Se realiza difusión periódica de los diferentes protocolos, además de los procesos adelantados en convenio con la ARL
- Al inicio me dieron la inducción y han hecho varias capacitaciones



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co