



Título del proyecto

Relación entre el nivel de desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional y, los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral en las entidades públicas distritales

Campo de acción

Sociedad

Transdisciplinariedad - Aporte al PIM

Proyección social e investigación pertinentes

Articulación con funciones sustantivas y el sector social y productivo

El proyecto se articula con las funciones sustantivas de investigación y de proyección social. En cuanto a investigación permite incrementar la producción investigativa con impacto regional, nacional e internacional, además, proporcionará información para la comprensión del clima laboral y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas distritales. Por otra parte, contribuye en el ámbito de la proyección social puesto que la información y el análisis que se derive del proyecto será un insumo para la toma de decisiones en términos de la construcción de lineamientos de política pública del DASCOD para las entidades públicas distritales en lo concerniente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al clima laboral, a la accidentalidad y a la enfermedad laboral de servidores y contratistas, en pro de la mejora de sus condiciones de trabajo y de salud.

Grupo de investigación

GEAMEC – calidad y gestión integral
GIPO: grupo de investigación en procesos organizacionales – Mejoramiento de Procesos

Línea de investigación en la que se inscribe el proyecto

Nombre del Investigador principal	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico
Yuber Liliana Rodríguez Rojas	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvllac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000620327	https://orcid.org/0000-0002-3904-4938	https://scholar.google.es/citations?user=dANWTOcAAAAJ&hl=es
División	Facultad	Programa	Grupo de investigación
Ingenierías	Ingeniería mecánica	Maestría en Calidad y Gestión Integral	GEAMEC
Nombre del Co-investigador	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico

Nit. 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.usta.edu.co

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co





Harold Wilson Hernández Cruz	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001592345	https://orcid.org/0000-0002-9374-6703	https://scholar.google.es/citations?user=DtuTZIMAAAAJ&hl=es
División	Facultad	Programa	Grupo de investigación
Ingenierías	Ingeniería mecánica	Maestría en Calidad y Gestión Integral	GEAMEC
Nombre del Co-investigador	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico
Magda Viviana Monroy Silva	https://scienti.colciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=000003418	https://orcid.org/0000-0002-6185-5999	https://scholar.google.com/citations?user=1-B7hJgAAAAJ&hl=es
División	Facultad	Programa	Grupo de investigación
Ingenierías	Ingeniería Industrial	Ingeniería Industrial	GIPO: grupo de investigación en procesos organizacionales

Resumen de la propuesta	Palabras clave
La productividad y los indicadores de seguridad y salud en el trabajo pueden verse influenciados por el clima organizacional y por procesos de cambio de las entidades. Objetivo. Analizar la relación entre el nivel de desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional y, los índices de ausentismo accidentalidad y enfermedad laboral en las entidades públicas distritales. Metodología. Estudio cuantitativo, correlacional-transversal. Se efectuará un análisis correlacional considerando el coeficiente Rho de Spearman. Resultados esperados. Se establecerá la correlación entre las cuatro variables enunciadas, lo cual será un insumo para la construcción de lineamientos de política pública del DASCD para las entidades públicas distritales en lo concerniente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, al clima laboral, a la accidentalidad y a	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo Clima organizacional Accidentalidad laboral Enfermedad laboral

la enfermedad laboral de servidores y contratistas, en pro de la mejora de sus condiciones de trabajo y de salud.

Problema de investigación

Las organizaciones cada día requieren ser más competitivas, debido a múltiples factores de mercado producto de los procesos de globalización, en este sentido, es indispensable comprender todos aquellos aspectos que puedan influenciar el logro de los resultados previstos. Uno de los aspectos que se debe considerar es el clima organizacional. De acuerdo con el estudio de Serrano y Portalanza [1] el clima organizacional ha evolucionado conceptualmente, entre las definiciones más afines a esta investigación es en la que se asumen como un enfoque administrativo dirigido a reducir el ausentismo y a incrementar la productividad, a conducir cambios y a reducir costos en las entidades, puesto que se fomenta la interacción de las personas con el sistema organizativo. Cabe agregar que el clima organizacional se ve influenciado por las prácticas de liderazgo, por los convenios organizacionales y por las estrategias que se definan para el desarrollo personal y profesional de las personas.

En el estudio de Cubillos, Velasquez y Reyes [2] se describe el clima organizacional como la percepción del funcionario de que sus necesidades sociales se satisfacen, además, se considera el sentimiento de la labor cumplida. Incluye todo lo que rodea el individuo, como son los valores y la rigidez de la normatividad aplicable al sector público. En este tipo de entidades se enfrentan a múltiples cambios de orden político, normativo, de rotación de personal, entre otros, aspectos que pueden modificar el clima organizacional. En el estudio de Iljins, Skvarciany y Gaile-Sarkane [3] se confirmó que, durante los periodos de cambio, la cultura de la organización impacta factores específicos del clima organizacional.

Por otro lado, en las organizaciones públicas, de acuerdo con lo reportado en el estudio de Bernal, Pedraza y Sánchez [4], se evidencia que sí existe relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos prestados, debido a la influencia de aspectos vinculados al ambiente de trabajo como la motivación, el liderazgo y la satisfacción del personal. En este sentido, si bien existen diversos instrumentos para medir el clima organizacional como lo demuestran Cardona y Zambrano [5] y García-Saisó, Ortega-Andeane y Reyes-Lagunes [6] se requiere de instrumentos válidos y confiables que den cuenta este aspecto en las entidades públicas. Según lo mencionado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, organismo que fija políticas para la gestión del talento humano de la función pública en el ámbito nacional, el clima organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral que afecta la productividad y del desarrollo del talento humano en una entidad [7].

Es así como dentro de la gestión integral del talento humano otro aspecto que se requiere analizar es el nivel de madurez de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de estas entidades y su comprensión como una estrategia organizacional para el cumplimiento de los metas y propósitos en lo relacionado con las condiciones de salud y de trabajo de los servidores y contratistas. Cabe precisar que, los SG-SST desde la óptica de la legislación colombiana tiene como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos

NIT: 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.usta.edu.coDIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co

que puedan afectar la SST; y desde la perspectiva de la NTC ISO 45001: 2018, tienen como propósito gestionar los riesgos y oportunidades para la SST, además, de prevenir lesiones y deterioros de la salud relacionados con el trabajo y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. En este sentido, el ausentismo, la accidentalidad y enfermedad laboral, son indicadores clave para medir su desempeño.

Atendiendo a este contexto, el proyecto de investigación busca responder el siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el nivel de desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el clima laboral y, los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral en las entidades públicas distritales?

Justificación

El Departamento Administrativo del Servicio Civil, entidad que dentro de sus funciones y plataforma estratégica tiene como responsabilidad el proponer y orientar a las entidades del orden distrital en materia de implementación de políticas, estrategias y acciones para el fortalecimiento de la gestión integral del talento humano, actualmente tiene la necesidad de construir y/o aplicar instrumentos que permitan no solo la identificación o medición de la gestión organizacional sino que también le permitan articular y relacionar los diferentes aspectos que afecten o repercutan directa o indirectamente en dicha gestión, que faciliten la generación de planes de acción sólidos y fundamentados en las necesidades específicas de cada una de las entidades. Asimismo, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD- es el organismo encargado de brindar lineamientos en talento humano para las entidades públicas distritales (52 entidades), y hasta el momento no cuenta con una línea base de clima organizacional para establecer planes de mejoramiento de aquellas variables que afectan el desempeño de estas entidades. Aunado a ello, no se ha analizado la relación del clima organizacional con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño de sus indicadores de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral.

Adicionalmente a lo mencionado, en el sector público distrital se evidencia ausentismo por diversas causas, entre ellas, por causas médicas. De acuerdo con los datos registrados en el 2017, se han reportado 453 enfermedades a saber: síndrome de túnel del carpo (140 reportes), epicondilitis (102 reportes), síndrome de manguito rotador (34 reportes), tenosinovitis de Quervain (29 reportes) trastornos de discos intervertebrales (23 reportes), otras tenosinovitis (26 reportes) y otras enfermedades (99 reportes). Lo anterior indica que el 78% de las enfermedades referidas se ubican en la categoría de desórdenes musculoesqueléticos, cifra que es coherente con los reportes de enfermedad de origen laboral en el ámbito nacional. Aunado a ello, las entidades del distrito reportaron 2.395 accidentes laborales en el 2016 y 3.060 en el 2017. En el estudio desarrollado por Uribe, Patlán y García [8] se ratificó lo descrito en la literatura en cuanto que los trastornos psicosomáticos pueden asociarse a factores psicológicos que no coinciden con síndromes específicos en algunas enfermedades, sino puede ser parte de un cuadro organizacional con origen en el clima o cultura organizacional y su manejo del estrés. Es aquí donde el concepto de presentismo y ausentismo laboral por causas médicas cobra importancia dentro de los análisis de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado la necesidad expresa de las entidades de generar programas de bienestar de calidad de vida laboral que incluye aspectos como, la seguridad y salud en el trabajo, el nivel de compromiso por parte de los funcionarios, el trabajo en equipo y el clima laboral entre otros, consignado el Decreto 1083 de 2015 del sector de la Función Pública [9], específicamente en su numeral 2.2.10.7 – Programas de bienestar de calidad de vida laboral que deben iniciar con la medición del clima laboral con una periodicidad máxima de dos (2) años y, a partir de ella

NIT. 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.ussta.edu.coDIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co

construir planes de intervención, también incluye dentro de las obligaciones de cada entidad la identificación de la cultura organizacional y un plan de acción para la consolidación de la misma. Estas necesidades, adicionadas a las presentadas en materia de SST y productividad conjugadas con el recurso ajustado para el desarrollo de los planes y acciones, hacen necesario el pensar en herramientas y metodologías que permitan abordar diversos frentes de una manera conjunta, generando como valor agregado, aparte del económico el crecimiento sostenido de cada entidad.

Ahora, en función de desarrollar la integración de los mencionados planes y acciones es necesario identificar las relaciones existentes entre las variables y dimensiones de cada uno buscando los puntos en común que permitan establecer necesidades conjuntas y adicionalmente impacten positiva o negativamente cada aspecto mencionado, por esta razón se considera importante partir de la situación actual existente entre los índices de accidentalidad, enfermedad laboral y ausentismo con relación al nivel de desempeño del SST y del clima laboral, llegando no solamente a un análisis cuantitativo histórico de índices sino también, estableciendo factores claves que permitan el diseño de planes y políticas públicas.

Objetivo general

Analizar la relación entre el nivel de desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional y, los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral en las entidades públicas distritales.

Objetivos específicos

Describir el nivel de desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas distritales.

Caracterizar el clima organizacional a partir de la percepción de servidores y contratistas en las entidades públicas distritales.

Interpretar los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral en las entidades públicas distritales.

Establecer la correlación entre las variables objeto de análisis en las entidades públicas distritales.

Estado del arte y marco conceptual

La salud y seguridad en el trabajo (SST) ha tomado relevancia a nivel mundial por su impacto en la productividad, eficiencia y competitividad de las organizaciones. Los costos asociados a las prestaciones económicas y asistenciales por altos índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral generan para las empresas un impacto negativo en términos financieros y de productividad. Asimismo, la gestión

ineficiente de la salud y seguridad en el trabajo impacta indicadores como las ventas, la rentabilidad (ROA) y el desempeño organizacional en general [10].

Colombia no ha sido indiferente ante esta situación y a través de lineamientos normativos ha propendido porque las organizaciones públicas y privadas incorporen la gestión de la salud y seguridad en sus directrices organizacionales. Es así, como la legislación colombiana, en la Ley 1562 de 2012 (artículo 1), define la SST como “aquella disciplina que trata de 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. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”[11]

El cumplimiento del objeto de la SST implica que las organizaciones la incorporen en su planeación estratégica y destinen recursos financieros, técnicos y humanos para gestionarla. Para ello, se ha propuesto que las empresas implementen un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SGSST) que propenda por el bienestar del trabajador, la reducción de los riesgos laborales, la reducción de la accidentalidad y de la morbilidad laboral, el incremento de la satisfacción de los trabajadores y la eficiencia organizacional.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST) fue definida por Favaro y Fraix en 2017 como “un dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios, buscando mejorar continuamente los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo” [12]. A su vez Rodríguez y Pedraza, en 2018, definen la GSST como “una serie de actividades dirigidas a la creación de ambientes seguros y saludables y a la protección de la salud y de la seguridad de los colaboradores, emprendidas bajo un enfoque de SST, directrices, políticas, procesos y procedimientos a partir de la acción en redes de las personas de todos los niveles (estratégico, táctico y operativo) de la organización y en general de las partes interesadas pertinentes” [13].

Para la GSST, se han definido modelos estándar aplicables a nivel internacional, el más conocido y aplicado por las organizaciones hasta el año 2018 fue el propuesto en la norma internacional OHSAS 18001, que definía los estándares mínimos para la gestión de la SST; derogada en el año 2018 y reemplazada por la ISO 45001. Los anteriores estándares no son de obligatorio cumplimiento para todas las organizaciones ni para todos los países, algunos países han incluido en su legislación los parámetros para la GSST en su territorio. En Colombia, en el año 2012 se establece para todas las empresas la obligatoriedad de implementar un SGSST [2] bajo las disposiciones descritas en el decreto 1443 de 2014 [14] y con los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 [15].

Se comprende el SGSST como un ciclo de mejoramiento continuo basado en el ciclo PHVA (Planificar, hacer, verificar y actuar), que “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo” [14]. La eficacia del SGSST está relacionado con el compromiso del empleador, y la participación activa de los trabajadores a todo nivel de la organización y de los contratistas.



El desempeño de la GSST es susceptible de medir a través de modelos de madurez, que permiten identificar la coherencia entre la planeación estratégica organizacional y la operatividad de la GSST. La madurez de la GSST se determina por la aplicación sistemática de buenas prácticas, herramientas de medición, criterios de análisis, oportunidad en la toma de decisiones, etc., que permiten potenciar las fortalezas de la gestión e identificar proactivamente (de forma rápida y precisa) las oportunidades de mejora [16]. Asimismo, a través del cumplimiento de los estándares mínimos establecidos internacionalmente y/o en la legislación de cada nación.

Gestión de la salud y seguridad en el trabajo (GSST) e indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral

Los indicadores mínimos que considera un SG-SST están relacionados con la frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes, en la prevalencia e incidencia de las enfermedades laborales, y en la tasa de ausentismo asociada. Sin embargo, al momento de medir el desempeño de la GSST, pocos autores lo han relacionado con los indicadores de accidentalidad, enfermedad laboral y ausentismo; la mayoría se han concentrado en el impacto de la GSST en la rentabilidad, la productividad, el nivel de ventas, el indicador ROA, el desempeño organizacional global y el nivel de la GSST en general [10].

Un estudio realizado con 149 empresas en España, encontró que las empresas que implementaron la OHSAS 18001 tuvieron un impacto favorable (disminución) en la tasa de accidentes de trabajo [17]. Asimismo, en un estudio con 37 compañías croatas encontró una disminución en el número de accidentes de trabajo, lesiones y muertes en el trabajo relacionada con la adopción de la OHSAS 18001 [18]. Por otro lado, Bayram y colegas, encontraron una relación positiva directa entre la GSST y la disminución en los costos de accidentes en un estudio en Turquía con una muestra de 159 compañías certificadas OHSAS 18001 [19].

En contraste, existen estudios no concluyentes sobre la influencia de la implementación de un SGSST en la reducción de la accidentalidad laboral. A pesar que se evidencia que en empresas con un SGSST se tienen menores índices de accidentes leves y graves, pero altos índices de accidentes mortales, lo que no permite afirmar que exista una relación significativa entre la implementación del SGSST y la prevención de accidentes de trabajo [10].

Riaño y colegas, en 2016, realizaron un estudio en Colombia con cuatro empresas del sector petroquímico y no evidenciaron una disminución en los indicadores de frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo asociados a la certificación OHSAS 18001 [20]. A una conclusión similar llegaron Ghahramani y H. Summala, al no encontrar efecto significativo de la certificación OSHAS 18001 y la disminución de los índices de accidentalidad y enfermedad laboral, tras la comparación del desempeño del SGSST de seis (6) empresas de Irán, tres certificadas y tres no certificadas [21].

Por otro lado, el estudio realizado por Ghahramani y Summala [21] concluyó que no hay evidencia de una relación directa entre el desempeño del SGSST bajo estándares internacionales y los indicadores de enfermedad laboral. Las empresas incluidas en el estudio reportaron

incremento en el desempeño de su SGSST tras la certificación internacional, sin embargo, no se evidenció el efecto de la certificación en la disminución de sus indicadores de enfermedad laboral.

Gestión de la salud y seguridad en el trabajo (GSST) y clima laboral

En [22] se propone la definición de clima laboral así: "...se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de los miembros y, por tanto, al desempeño de la organización...". El clima laboral refleja una actitud perceptiva del entorno o ambiente de trabajo que se genera en torno al individuo, el equipo de trabajo y la organización. Se refiere a la percepción de satisfacción del trabajador respecto a la cobertura de sus necesidades sociales, la valoración de su labor por parte de sus superiores y de él mismo [2].

En relación con la SST, el clima laboral tiene influencia en la satisfacción laboral y en el comportamiento de los trabajadores frente los peligros laborales y la conciencia de la prevención y de la seguridad. Un estudio realizado en Turquía con 171 empresas con un SG-SST certificado, concluyó que las buenas prácticas de GSST tienen un efecto positivo significativo en la satisfacción de los empleados y en el desempeño general de la GSST. Asimismo, identificó que la satisfacción de los empleados tiene un efecto positivo significativo en la reducción de los costos de los accidentes[19]. Kim y Rahim [24], en un estudio con 349 empresas del sector construcción en Singapur, muestran que los SGSST tienen un efecto positivo en el desempeño de la SST, especialmente cuando se proporciona a los trabajadores incentivos de seguridad, se involucran a los contratistas en la planeación y capacitación sobre la SST, y se otorga responsabilidad y autoridad a todos los involucrados; y se genera un clima de seguridad a nivel organizacional.

De acuerdo con Da Silva y Amaral [25] el desempeño de la SST tiene una relación directa con el nivel o estado de la salud, la seguridad y la satisfacción de los trabajadores, entre mayor nivel de desempeño, mejor salud, seguridad y satisfacción de los trabajadores. Altos niveles de desempeño de los SGSST dependen de modelos organizacionales que permiten la adopción de medidas preventivas y asumir una posición proactiva para mejorar la salud, la seguridad y la satisfacción de los trabajadores. Por otro lado, Haslam y colegas [26] evaluaron el impacto de los enfoques organizativos para la GSST en el desempeño de la organización, el clima de seguridad, las actitudes de los empleados, la salud y el bienestar; y concluyeron que en las organizaciones con gestión proactiva de la SST los empleados estaban significativamente más comprometidos con sus organizaciones y mostraron una mayor satisfacción laboral que los empleados en organizaciones categorizadas como reactivas. Se encontró que la gestión proactiva muestra percepciones del clima de seguridad significativamente más positivas. Estas últimas y las actitudes organizacionales se asociaron con una mejor salud física y mental autoinformada.

El estudio realizado por Wong y colegas [27] con 1251 empleados de casinos, revelan que existe una relación directa entre la SST y el compromiso organizacional, reflejado en la satisfacción laboral y la salud percibida. Asimismo, resaltan que el clima organizacional es determinante, especialmente en relación a la atención y servicio al cliente interno. El efecto del servicio al cliente interno sobre la satisfacción laboral es significativo; es decir que, a mejor servicio al cliente interno, mayor satisfacción laboral; y a menor servicio al cliente interno, menor

satisfacción laboral, siendo esta última la relación más representativa. En cuanto a su efecto en la salud, se evidencia una relación significativa en las organizaciones con bajos niveles de servicio al cliente interno.

Metodología

La investigación corresponde a un estudio de tipo cuantitativo, correlacional-transversal, el cual busca analizar la relación entre el nivel de desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional y, los índices de ausentismo, accidentalidad y enfermedad laboral en las entidades públicas distritales. Para ello, tendrá en cuenta tres fuentes de información a saber:

- Instrumentos de clima laboral y ambiente organizacional diseñado y validado por el DACSD. Se cuenta con tres instrumentos uno dirigido a servidores con personal a cargo, otro orientado a servidores sin personal a cargo y otro dirigido a contratistas. Estos instrumentos cuentan con validación de contenido y de constructo. Se accederá a los datos correspondientes al diagnóstico de las entidades, realizado en el 2019.
- Herramienta diagnóstica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo desarrollada por Rodríguez-Rojas y Carvajal-Montealegre en el 2018. Esta herramienta consta de tres componentes: estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019; indicadores de estructura, proceso y de resultado establecidos en el Decreto 1072 de 2012 e indicadores mínimos descritos en la Resolución 0312 de 2019; y el instrumento y escala de madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la cual cuenta con índice de fiabilidad interna de 0.96 determinado con el Alpha de Cronbach. Se tomará como base para el análisis los datos de las mediciones efectuadas en el 2019.
- Reporte de accidentes de trabajo, enfermedad laboral (considerando la clasificación CIE-101) y ausentismo que generan las entidades públicas del distrito al DASCD durante el 2017, 2018 y 2019.

Se accederá a la información de las entidades a través del acuerdo de trabajo establecido con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Cabe mencionar que esta entidad es la “responsable de proponer y orientar la implementación de políticas, estrategias y acciones para el fortalecimiento de la gestión integral del talento humano, que optimice la prestación de servicios a los ciudadanos” (DASCD, 2018, p.1). En este sentido, se tendrá acceso a las 52 entidades públicas adscritas a este departamento (Anexo 1). Por consiguiente, el estudio será censal. La participación estará sujeta a la aprobación del encargado de talento humano de la entidad.

El procesamiento de los datos se realizará a través del software libre R Studio. En cuanto al análisis se usará el coeficiente de correlación de Spearman y para su interpretación se considerará la escala de rango de relación [23].

Resultados esperados

NIT. 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97 / Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.usta.edu.co

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co



Nuevo conocimiento: (1) Artículo Q3 o capítulo de libro de resultado de investigación

Desarrollo tecnológico e innovación: (1) Informe técnico

Producto de apropiación social de conocimiento: (1) Generación de contenido o participación en evento científico

Producto de formación de recurso humano: Dirección de dos (2) tesis (trabajo de grado) de maestría

Cronograma

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE							
		Inicio	Fin.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	
Revisión de literatura	Equipo investigador	3 DE FEBRERO DE 2020	24 DE ABRIL DE 2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																																	
Elaboración de marco teórico	Equipo investigador	2 DE MARZO DE 2020	24 DE ABRIL DE 2020					X	X	X	X	X	X	X																																	
Recopilación de datos de clima laboral	Equipo investigador y DASCD	20 DE ABRIL	31 DE JULIO											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																		
Recopilación de datos de la GSST	Equipo investigador y DASCD	20 DE ABRIL	31 DE JULIO											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																		
Recopilación de datos de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo	Equipo investigador y DASCD	20 DE ABRIL	31 DE JULIO											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X																		
Procesamiento estadístico de los datos	Equipo investigador	27 DE JULIO	28 DE AGOSTO																									X	X	X	X	X															
Elaboración de informe de resultados	Equipo investigador	27 DE JULIO	4 DE SEPTIEMBRE																								X	X	X	X	X	X															
Elaboración de producto de nuevo conocimiento	Equipo investigador	10 DE AGOSTO	9 DE OCTUBRE																										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Generación de producto de apropiación social del conocimiento	Equipo investigador	10 DE AGOSTO	9 DE OCTUBRE																											X	X	X	X	X	X	X	X	X									

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHA		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
		Inicio	Fin.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Elaboración de informe final del proyecto	Equipo investigador	5 DE OCTUBRE	13 DE NOVIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								</

	Presupuesto				
	Horas nómina				
Concepto	Nombre	Escalafón	Horas mes	Sede / Seccional o Externo	Total (\$)
Horas Nomina (Investigador Principal)	Yuber Liliana Rodríguez Rojas	3	40	Bogotá	12.877.200 (32.193 valor/hora)
Horas Nomina (Co-Investigadores)	Harold Wilson Hernández Cruz	2	20	Bogotá	5.363.750 (26.818 valor/hora)
	Magda Viviana Monroy Silva	3	20	Bogotá	6.438.600 (32.193 valor/hora)
Total					24.679.550



FINANCIACIÓN	RECURSO	DESCRIPCIÓN	Valor partida	Valor contrapartida (Externa)	Total (\$)
RUBROS	Servicios Técnicos		0	0	\$ 0
	Salidas de campo		0	0	\$ 0
	Equipos		0	0	\$ 0
	Materiales, insumos y software		0	0	\$ 0
BOLSAS	Papelería		0	0	\$ 0
	Fotocopias		0	0	\$ 0
	Material bibliográfico		0	0	\$ 0
	Auxilio de transporte		0	0	\$ 0
	Movilidad	Participación en un evento nacional y un evento internacional	9.000.000	0	\$ 9.000.000
	Publicaciones (Artículos, proceso editorial y traducción)	Traducción de artículo	3.000.000	0	\$ 3.000.000
TOTAL DEL PROYECTO:					35.679.550

Referencias bibliográficas

- [1] B. J. Serrano Orellana and C. A. Portalanza, "Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional," *Suma de Negocios*, vol. 5, (11), pp. 117-125, 2014. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>. DOI: [//doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6).
- [2] B. Cubillos Rivera, F. C. Velásquez Muriel, and M. Reyes Nova, "Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado," vol. 5, no. 10. pp. 69–73, 2014 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>
- [3] J. Iljins, V. Skvarciany, and E. Gaile-Sarkane, "Impact of Organizational Culture on Organizational Climate During the Process of Change," vol. 213. pp. 944–950, 2015 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815058644>
- [4] I. Bernal González, N. A. Pedraza Melo, and M. L. Sánchez Limón, "El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico," vol. 31, no. 134. pp. 8–19, 2015 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- [5] D. R. Cardona Echeverri and R. Zambrano Cruz, "Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional," vol. 30, no. 131. pp. 184–189, 2014 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/crai-ustadigital.usantotomas.edu.co/science/article/pii/S012359231400117X>
- [6] A. García-Saisó, P. Ortega-Andeane, and I. Reyes-Lagunes, "Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México," vol. 4, no. 1. pp. 1370–1384, 2014 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471914703813>
- [7] Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, "La importancia de un apropiado diagnóstico del clima organizacional", 2019. [En línea]. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/la-importancia-de-un-apropiado-diagnostico-del-clima-organizacional/28585938. [Accedido: 14-jul-2019]
- [8] J. F. Uribe Prado, J. Patlán Pérez, and A. García Saisó, "Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis)," vol. 60, no. 2. pp. 447–467, 2015 [Online]. Available: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104215300097>
- [9] Departamento Administrativo de la Función Pública, "Decreto 1083 de 2015 'Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública,'" 2015.
- [10] I. Heras-Saizarbitoria, O. Boiral, G. Arana, and E. Allur, "OHSAS 18001 certification and work accidents: Shedding Light on the connection," *J. Safety Res.*, vol. 68, pp. 33–40, 2019.
- [11] Congreso de Colombia, "Ley 1562 de 2012 'Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional,'" 2012.
- [12] M. Favaro, ... E. D. O. R. P. S., and undefined 2007, "Implementación de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo," researchgate.net.
- [13] Y. L. Rodríguez-Rojas, X. L. Pedraza-Nájar, and J. A. Martínez Arroyo, "Evaluación de la madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: revisión de literatura," *SIGNOS - Investig. en Sist. gestión*, 2018.



- [14]Ministerio del trabajo de Colombia, “Decreto 1443 de 2014 ‘por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),” 2014.
- [15]Ministerio del trabajo de Colombia, “Resolución 0312 de 2019 ‘por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST,” 2019.
- [16]A. P. Goncalves Filho and P. Waterson, “Maturity models and safety culture: A critical review,” Safety Science. 2018.
- [17]J. Abad, E. Lafuente, and J. Vilajosana, “An assessment of the OHSAS 18001 certification process: Objective drivers and consequences on safety performance and labour productivity,” Saf. Sci., 2013.
- [18]D. Palačić, “The impact of implementation of the requirements of Standard No. OHSAS 18001:2007 to reduce the number of injuries at work and financial costs in the Republic of Croatia,” Int. J. Occup. Saf. Ergon., 2017.
- [19]M. Bayram, M. C. Ünğan, and K. Ardiç, “The relationships between OHS prevention costs, safety performance, employee satisfaction and accident costs,” International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. 2017.
- [20]M. I. Riaño-Casallas, E. Hoyos Navarrete, and I. Valero Pacheco, “Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia,” Cienc. Trab., 2016.
- [21]A. Ghahramani and H. Summala, “A study of the effect of OHSAS 18001 on the occupational injury rate in Iran,” Int. J. Inj. Contr. Saf. Promot., 2017.
- [22]B. Jesús, Gestión estratégica del clima laboral. 2016.
- [23]R. M. Martínez Ortega, L. C. Tuya Pendás, M. Martínez Ortega, A. Pérez Abreu y A. M. Cánovas, “El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización”, Revista Habanera de Ciencias Médicas, vol.8, no.2, 2009.
- [24]N.K. Kim, N.F.A Rahim, “The role of the safety climate in the successful implementation of safety management systems”, Safety Science, Vol. 118, 2019
- [25] S.L.C. Da Silva, F.G. Amaral, “Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literatura”, Safety Science, Vol. 117, 2019.
- [26] O. Haslam, J. Hara, A. Kazi, R.Twumasi, R. Haslam, “Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business”, [Safety Science](#), Vol. 81, 2016.
- [27]I.A. Wong, S.H.G Chan, G.I Huang, T. Zhao, “When do satisfied employees become more committed? A multilevel investigation of the role of internal service climate”. International Journal of Hospitality Management, vol. 82, 2019.