

**Fortalecimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en CONARING S.A.S.**

Presentado por:

Viviana Carolina Vega León

Martha Liliana Tellez Duarte

Diana Carolina Herrera Torres

Cindy Xiomara Espinosa Castro

Yesid Andrés Polo Clavijo

Tutor: Diego Ferney Patarroyo Gutiérrez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN

Programa de Administración de Empresas, CEAD Bucaramanga,

Enero 2025

### **Dedicatoria**

A Dios, fuente de nuestra fuerza y guía, quien nos acompaña en cada paso, iluminando nuestro camino con sabiduría y fortaleza.

A nuestros padres, por brindarnos la vida y la oportunidad de recibir una educación que nos permite ser autónomos, por inspirarnos a superarnos cada día con amor, esfuerzo y dedicación.

A nuestras familias, cuyo apoyo incondicional ha sido fundamental en este proceso. Gracias por estar siempre a nuestro lado, impulsándonos a alcanzar nuestras metas y a no rendirnos.

A nuestros amigos y compañeros de estudio, por su esfuerzo constante y su compromiso. A pesar de las múltiples responsabilidades, decidieron embarcarse en este camino de crecimiento, asumiendo con responsabilidad cada desafío, especialmente en esta modalidad virtual que, aunque innovadora, exige disciplina y perseverancia.

## **Agradecimientos**

Queremos expresar nuestro más sincero y profundo agradecimiento al Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, Alexander Riatiga, de la empresa Conaring S.A.S. Por su invaluable apoyo y orientación durante el desarrollo de esta investigación. Su guía profesional no solo fue esencial para el avance de nuestro trabajo, sino que también se destacó por su constante disposición y compromiso, brindándonos siempre el respaldo necesario para alcanzar nuestros objetivos.

A los tutores que nos acompañaron a lo largo de este proceso, en especial a Diego Ferney Patarroyo, a quien agradecemos profundamente por su paciencia, dedicación y por compartir generosamente su vasto conocimiento. Sus valiosos consejos y orientaciones no solo enriquecieron nuestro aprendizaje académico, sino que también contribuyeron significativamente a nuestro crecimiento personal.

A nuestras familias, amigos y compañeros, les agradecemos de corazón por sus ideas, su constante colaboración y, sobre todo, su inquebrantable apoyo emocional. Su participación fue fundamental para mejorar la calidad y el contenido de este proyecto, y su presencia nos dio la fuerza para continuar.

Finalmente, extendemos nuestro agradecimiento a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron para hacer posible este proyecto. Cada gesto de apoyo, por pequeño que fuera, fue esencial en este proceso de aprendizaje y desarrollo, y lo valoramos profundamente.

## Resumen

El Fortalecimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se centra en analizar y abordar la falta de cultura de prevención robusta en CONARING S.A.S, una empresa de construcción reconocida en Bucaramanga por su experiencia en la edificación de viviendas multifamiliares. A pesar de contar con un sistema integrado de gestión en seguridad y salud en el trabajo, la empresa enfrenta una persistencia de accidentes laborales, lo que refleja desafíos en la aplicación efectiva de las capacitaciones y en la implementación de medidas preventivas.

Con tales fines, los objetivos de esta investigación tienen como objetivo implementar un plan optimizando, reduciendo los accidentes laborales a través, de un diagnóstico de las condiciones actuales de seguridad.

Los resultados arrojan la necesidad de fomentar una cultura organizacional basada en la prevención, optimización del sistema, garantizando un entorno laboral más seguro y así aumentar la productividad y competitividad de la empresa en el sector de la construcción.

***Palabras claves:*** Seguridad, salud, condición insegura, accidente, incidente, prevención, buenas prácticas, Riesgo.

### **Abstract**

The Strengthening of the Occupational Health and Safety Plan focuses on analyzing and addressing the lack of a robust prevention culture at CONARING S.A.S, a construction company recognized in Bucaramanga for its experience in the construction of multi-family housing. Despite having an integrated management system in occupational health and safety, the company faces a persistence of occupational accidents, which reflects challenges in the effective application of training and in the implementation of preventive measures.

To this end, the goals of this research aim to implement an optimizing plan, reducing occupational accidents through a diagnosis of current safety conditions.

The results show the need to promote an organizational culture based on prevention, optimization of the system, guaranteeing a safer work environment and thus increasing the productivity and competitiveness of the company in the construction sector.

**Keyword:** Safety, health, unsafe condition, accident, incident, prevention, good practice, Risk.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	9
Planteamiento del problema.....	10
Justificación de la investigación .....	12
Objetivos .....	14
Objetivo General .....	14
Objetivos Específicos.....	14
Antecedentes .....	15
Normativa y Desafíos Actuales:.....	15
Accidentes y Productividad: .....	16
Marco Teórico.....	19
Cultura Organizacional y su Impacto en la Seguridad Laboral. ....	19
La Importancia del Diagnóstico de las Condiciones de Trabajo.....	20
Estrategias Preventivas en Seguridad y Salud Laboral. ....	20
Monitoreo y Evaluación de la Efectividad del Plan SST.....	20
El Impacto de la Seguridad Laboral en el Desempeño Organizacional.....	21
Marco Legal .....	22
Metodología .....	24
Tipo de Investigación .....	24

Diseño de Investigación .....	24
Población y Muestra.....	25
Instrumento Utilizado.....	25
Procesamiento y Análisis de Datos .....	26
Resultados .....	27
Conclusiones .....	39
Recomendaciones.....	40
Referencias bibliográficas .....	42
Anexos .....	46
Taller de Identificación de Peligros. ....	46
Encuesta .....	48
Programa de Compensación e Incentivos. ....	53

**Tabla de Ilustraciones**

Ilustración 1 .....	27
Ilustración 2 .....	27
Ilustración 3 .....	28
Ilustración 4 .....	29
Ilustración 5 .....	29
Ilustración 6 .....	30
Ilustración 7 .....	31
Ilustración 8 .....	31
Ilustración 9 .....	32
Ilustración 10 .....	33
Ilustración 11 .....	33
Ilustración 12 .....	34
Ilustración 13 .....	35
Ilustración 14 .....	35
Ilustración 16 .....	36
Ilustración 16 .....	46
Ilustración 17 .....	47
Ilustración 18 .....	47

## **Introducción**

La seguridad y salud en el trabajo es un aspecto fundamental para cualquier organización, especialmente en sectores industriales como la construcción. En este contexto, CONARING S.A.S., una empresa reconocida en Bucaramanga por su experiencia en la edificación de vivienda multifamiliar ha establecido un sistema integrado de gestión que incluye políticas y procedimientos orientados a salvaguardar la integridad de sus trabajadores. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la persistencia de accidentes e incidentes laborales pone de manifiesto una problemática significativa: la ausencia de una cultura de prevención robusta dentro de la organización.

La formación de manera continua en temas de seguridad es vital, sin embargo, su efectividad se ve comprometida cuando los conocimientos adquiridos no se traducen en prácticas diarias adecuadas. Esta falta de aplicación de las capacitaciones se refleja en la atención deficiente a las normas de seguridad y en la escasa comunicación sobre condiciones inseguras, lo que a su vez incrementa la probabilidad de incidentes. Además, la empresa se encuentra con obstáculos al tratar de aplicar medidas preventivas y al supervisar el cumplimiento de las normativas, lo que repercute negativamente no solo en la salud física y mental de los empleados, sino también en la productividad y el clima organizacional.

En este trabajo, se explorará la problemática de la cultura de prevención en CONARING S.A.S., analizando las causas subyacentes de los accidentes laborales y proponiendo estrategias para fomentar un entorno de trabajo más seguro, donde la mejora de estas condiciones no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá al crecimiento sostenible de la empresa en un sector altamente competitivo.

### **Planteamiento del problema**

Bucaramanga, la capital del departamento de Santander, cuenta con una población aproximada de 581,000 habitantes, extendiéndose a cerca de 1,2 millones al considerar su área metropolitana, que incluye municipios como Floridablanca, Piedecuesta y Girón. DANE, (2021), esta región es un polo de desarrollo económico en Colombia, con una estructura empresarial diversa que abarca sectores como la construcción, manufactura, comercio y servicios, González, (2020). Se estima que Santander alberga más de 50.000 empresas, muchas de ellas concentradas en Bucaramanga y sus alrededores, lo cual incrementa la demanda de servicios especializados en infraestructura y construcción de vivienda, Bucaramanga, (2022).

CONARING S.A.S., con NIT 890.206.740-7, es una empresa que se especializa en la prestación de servicios industriales y en la construcción de viviendas multifamiliares en Bucaramanga y su área metropolitana. La compañía dispone de un sistema de gestión integrado que incluye un programa de seguridad y salud en el trabajo (SST), diseñado para minimizar los riesgos laborales y mejorar las condiciones laborales de sus empleados.

El principal problema radica en la ausencia de una cultura sólida de prevención de riesgos laborales. Aunque CONARING S.A.S. realiza capacitaciones continuas en seguridad y salud en el trabajo, el personal no aplica de manera consistente las medidas de seguridad en sus actividades diarias. Además, se observa que muchos empleados no reportan oportunamente los accidentes, incidentes o condiciones inseguras que detectan, lo que dificulta la implementación efectiva de medidas preventivas y el monitoreo constante del cumplimiento de normativas de seguridad.

Dada la naturaleza de las actividades de construcción y el entorno de riesgo inherente, se hace evidente que la falta de una cultura en la empresa constituye un desafío crucial. Este problema no solo compromete la seguridad de los trabajadores, sino que también impacta en el desempeño de la empresa en un sector altamente competitivo y relevante para el desarrollo regional. Por tanto, resulta fundamental identificar y abordar las barreras que impiden la adopción de una cultura preventiva efectiva, con el objetivo de mejorar el bienestar de los empleados y optimizar el ambiente laboral en beneficio de todos.

A pesar de los esfuerzos realizados por CONARING SAS para establecer un sistema integrado de gestión que incluya políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, se ha evidenciado que la falta de prevención de riesgos laborales es un obstáculo significativo. Esta cultura no solo debe enfocarse en la capacitación teórica, sino que también requiere la implementación de prácticas diarias que refuercen el aprendizaje. Según Hernández, Monterrosa, & Muñoz, (2017): una cultura organizacional orientada a la prevención es clave para minimizar incidentes y fomentar un ambiente laboral seguro. Por ende, la falta de aplicación de las capacitaciones en seguridad, junto con la escasa comunicación sobre condiciones inseguras, ha llevado a una frecuencia de accidentes laborales.

Es fundamental que CONARING S.A.S. desarrolle estrategias que fomenten la participación de los empleados en la identificación y notificación de riesgos, así como un monitoreo continuo para garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad. Esto no solo ayudará a mejorar las condiciones laborales, sino que también reforzará el compromiso del personal con su propia seguridad y bienestar en el entorno laboral.

### **Justificación de la investigación**

El fortalecimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo en CONARING S.A.S. es esencial para abordar las limitaciones actuales en la prevención de riesgos laborales. Este proyecto no solo responde a la necesidad de reducir accidentes e incidentes en el lugar de trabajo, sino que también tiene como objetivo generar un impacto positivo en la productividad o sostenibilidad de la empresa. La seguridad y salud de los empleados no es únicamente un cumplimiento normativo; es una inversión estratégica que mejora el desempeño organizacional y refuerza la competitividad en un sector tan dinámico y desafiante como lo es la construcción.

La ausencia de una cultura preventiva sólida representa un desafío crítico para CONARING S.A.S. La falta de aplicación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones y la escasa comunicación de riesgos laborales limitan la eficacia de las medidas preventivas. Este problema no solo pone en peligro la vida de los empleados, sino que también incrementan los costos operativos asociados con incapacidades, ausencias, pérdida de productividad, entre otros. Por tanto, resulta imperativo implementar un enfoque integral que fomente el compromiso activo de todos los niveles de la organización en la identificación y gestión de riesgos.

Esta investigación contribuye al desarrollo de soluciones prácticas y adaptadas al contexto organizacional de CONARING S.A.S., promoviendo no solo el cumplimiento normativo, sino también la creación de un entorno laboral que valore y proteja la integridad de sus empleados. Además, al fortalecer la cultura de prevención, este proyecto puede servir como modelo para otras empresas del sector que enfrentan desafíos similares, generando un impacto positivo más amplio en el desarrollo económico y social de la región.

Por lo tanto, también es necesario que los trabajadores, así como saben que tiene derechos, también tienen deberes, dentro de los cuales se contempla cuidar y velar por su propia seguridad y la de los demás, cumpliendo con las políticas y normas de seguridad establecidas por la compañía, de esta manera contribuyen a la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Por esta razón se requiere el mejoramiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, donde se analicen diferentes factores, enfocándose en una estrategia que busque compromiso del empleado como del empleador para cumplir a cabalidad con este plan y no colocar en riesgo ninguna de las partes involucradas.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la cultura de prevención de riesgos laborales en CONARING S.A.S. con el fin de reducir los accidentes y enfermedades laborales.

### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo en CONARING SAS.

Diseñar estrategias preventivas que aborden los riesgos a los cuales están expuestos los empleados.

Fomentar la concientización entre los empleados sobre la importancia de aplicar de manera efectiva los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, procesos, procedimientos de seguridad.

## **Antecedentes**

### **Normativa y Desafíos Actuales:**

La seguridad y salud en el trabajo (SST) han sido aspectos fundamentales para garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles. En Colombia, aunque existen normativas específicas que buscan proteger a los trabajadores, como esta explicito en la Ley 1562 de 2012.

En sectores de alto riesgo como la construcción, los porcentajes de accidentalidad son altos, así como lo indica Publica, (2012): “Es accidente de trabajo 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, una invalidez o la muerte” (pág. Art 3°).

Empresas como CONARING S.A.S., que opera en Bucaramanga y sus alrededores, se enfrentan a retos asociados con la implementación efectiva de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) que no solo satisfagan las exigencias legales, sino que también fomenten una cultura de prevención sólida y sostenible.

La cultura organizacional juega un papel crucial en la efectividad de los programas de seguridad, donde estudios han demostrado que una cultura orientada a la prevención es esencial para minimizar incidentes laborales. Sin embargo, muchas empresas enfrentan dificultades para implementarla debido a la escasa comunicación sobre riesgos y condiciones inseguras para sus colaboradores.

Según estudios recientes, específicamente uno realizado por Inter salud Ocupacional una de las principales limitaciones en las empresas colombianas radica en la falta de internalización de las practicas preventivas por parte del personal, a pesar de las capacitaciones continuas se ve reflejado en la alta tasa de accidentes e incidentes reportados en sectores como la construcción,

posicionando esta área en el segundo por el número de mortalidades, con un total de 84 en año 2023, Ocupacional, (2024).

Varios autores han destacado la relevancia de fomentar una cultura de prevención que vaya más allá de las capacitaciones teóricas, centrándose en la transformación de hábitos y comportamientos en el trabajo. Esto requiere no solo la participación de los empleados en la identificación y reducción de riesgos, sino también el compromiso de los líderes organizacionales para supervisar y reforzar constantemente las normativas de seguridad y salud en el trabajo (SST). En este sentido, se hace necesario desarrollar estrategias innovadoras que fortalezcan el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de CONARING S.A.S., asegurando así un entorno laboral más seguro y eficiente.

### **Accidentes y Productividad:**

Según Hernández, Monterrosa, & Muñoz, (2017), una cultura organizacional orientada a la prevención es clave para minimizar estos incidentes y, por ende, mejorar la productividad, de esta manera se lleva un eficiente rendimiento en cada actividad, evitando así retrasos y gastos de más.

Un estudio realizado por García, Murillo, & Hernán, (2010) indica que las empresas con altos índices de accidentes suelen enfrentar una disminución en su productividad debido a la rotación del personal y la falta de continuidad en los proyectos, sumándole el desgaste tanto a nivel personal como empresarial todo el proceso de contratación e inducción que se requiere para un nuevo empleado en la organización.

Herrero, Ribes, & Perelló, (2018) enfatiza que el compromiso activo de los trabajadores en la identificación y mitigación de riesgos es fundamental para reducir accidentes y mejorar el

clima organizacional, por ende, la responsabilidad no solamente es de la empresa, sino que el empleado tiene mucho que ver en ella, pues al ser consiente de los riesgos a los cuales se enfrenta, puede evitar múltiples afecciones.

El fortalecimiento del plan de seguridad y salud es esencial para abordar las limitaciones actuales, ya que se requiere una implementación efectiva que no solo cumpla con las normativas legales, sino que también fomente un compromiso activo por parte de todos los empleados en la identificación y mitigación de riesgos.

La implementación de un plan efectivo de seguridad y salud en el trabajo requiere un cambio en la cultura organizacional. Hernández, Monterrosa, & Muñoz, (2017) plantea que una cultura de prevención robusta se traduce en una mayor participación de los empleados en la identificación y mitigación de riesgos, lo que es crucial para reducir la frecuencia de accidentes laborales.

La capacitación teórica es solo el primer paso; es esencial que los conocimientos adquiridos se traduzcan en prácticas diarias. García, Murillo, & Hernán, (2010) destaca que la falta de aplicación de las capacitaciones puede llevar a una alta tasa de incidentes, lo que subraya la necesidad de estrategias que fomenten la práctica activa de las normas de seguridad.

Establecer un sistema de monitoreo y evaluación es vital para medir la efectividad del plan de seguridad y salud. Herrero, Ribes, & Perelló, (2018) sugiere que un enfoque continuo en la evaluación permite realizar ajustes necesarios, asegurando así que las estrategias implementadas se mantengan relevantes y efectivas frente a cambios en el entorno laboral.

Es de suma importancia que tanto empleados como líderes organizacionales estén comprometidos con la seguridad laboral, ya que la participación de todos los niveles en la

identificación y reporte de riesgos no solo mejora las condiciones laborales, sino que también fortalece el compromiso del personal con su propia seguridad. Leal, (2023).

Con los antecedentes mencionados y comprendiendo que la empresa CONARING S.A.S, ya cuenta con un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es necesario implementar procedimientos y registros; con el objetivo de controlar las actividades, minimizando los riesgos y peligros identificados. Además, se requiere de la concientización de cada colaborador, donde finalmente pueda comprender que el mayor responsable de la seguridad es uno mismo, por lo tanto, contribuyendo con el plan de seguridad y salud en el trabajo se pueden beneficiar tanto la organización como los empleados.

## **Marco Teórico**

El objetivo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) es ofrecer un marco que facilite la gestión de los riesgos y oportunidades asociados a la SST. Su finalidad y los resultados esperados son prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, así como garantizar entornos laborales seguros y saludables para los empleados, (45001, s.f.). La organización debe identificar los factores externos e internos que son relevantes para su objetivo y que influyen en su capacidad para lograr los resultados esperados del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST).

### **Cultura Organizacional y su Impacto en la Seguridad Laboral.**

La cultura organizacional desempeña un rol crucial en la seguridad laboral. Las organizaciones fomentan la cultura de la seguridad desde el momento en que los empleados ingresan a la empresa, a través de la inducción, ya que este proceso se ha ido desarrollando con mayor énfasis para promover el bienestar dentro de la cultura organizacional. Este interés creciente se debe, en parte, a las normativas legales cada vez más estrictas sobre la prevención de riesgos y accidentes laborales, las cuales son exigidas por las autoridades gubernamentales de diversos países. Además, los empresarios han reconocido la importancia de gestionar la calidad de vida laboral, ya que esto impacta directamente en la obtención de mejores resultados productivos y en el aumento de la competitividad de sus empleados. Colombiana, (2022), menciona que una cultura organizacional enfocada a la prevención es determinante para minimizar los incidentes y fomentar un entorno laboral seguro. La falta de una cultura de seguridad sólida puede derivar en la negligencia de los empleados hacia las medidas preventivas,

como se observa en CONARING S.A.S., donde a pesar de la capacitación, no se observa una aplicación de las normas de seguridad por parte de los empleados.

### **La Importancia del Diagnóstico de las Condiciones de Trabajo.**

El diagnóstico de las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo es un paso fundamental para la mejora continua de cualquier plan SST. Según García Solarte, (2009), el diagnóstico permite identificar los riesgos existentes, establecer áreas de mejora y proporcionar una base sólida sobre la que construir estrategias preventivas efectivas. En el caso de CONARING S.A.S., un diagnóstico adecuado permitirá identificar los factores que contribuyen a la falta de cumplimiento de las normativas y las barreras que impiden la adopción de una cultura de seguridad efectiva.

### **Estrategias Preventivas en Seguridad y Salud Laboral.**

El diseño de estrategias preventivas es esencial para mitigar los riesgos laborales. Chiavenato, (2020) sugiere que la prevención debe ser parte integral de la cultura organizacional y no solo una actividad aislada. Las estrategias preventivas deben estar orientadas a la educación continua, la mejora de la comunicación sobre los riesgos y la participación de los trabajadores en la identificación de peligros. Fomentar una comunicación efectiva entre los empleados y los responsables de la seguridad también es clave para garantizar que las medidas preventivas sean correctamente aplicadas y que los incidentes sean reportados oportunamente.

### **Monitoreo y Evaluación de la Efectividad del Plan SST.**

Un sistema de seguimiento y evaluación es fundamental para garantizar la efectividad de las medidas implementadas. Según Crespo, (2021), Es crucial definir indicadores de desempeño que faciliten la medición del impacto de las estrategias preventivas en la disminución de

incidentes laborales. La evaluación constante también posibilita realizar ajustes en el plan de seguridad y salud, asegurando que este se desarrolle y se adapte a las nuevas realidades de la empresa y su entorno. En este sentido, el monitoreo constante del cumplimiento de las normativas y la participación de los empleados son elementos esenciales para el éxito del plan SST.

### **El Impacto de la Seguridad Laboral en el Desempeño Organizacional.**

El bienestar de los empleados está estrechamente vinculado al rendimiento de la empresa. Un entorno laboral seguro no solo favorece la salud física y emocional de los trabajadores, sino que también contribuye a disminuir los costos asociados con accidentes y enfermedades laborales, mejora la calidad de los servicios y, sobre todo, crea ambientes saludables para quienes laboran allí.

### **Marco Legal**

La puesta en marcha de un sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia está sujeta a un conjunto de regulaciones que tienen como objetivo salvaguardar la integridad de los trabajadores y fomentar un entorno laboral saludable. En este marco, CONARING S.A.S. debe adherirse a la legislación actual que establece las directrices para la gestión de riesgos laborales y la promoción de la salud de sus empleados.

Uno de los documentos clave que regula la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la Ley 1562 de 2012, que modifica el Sistema de Riesgos Laborales y establece las directrices fundamentales para la protección de los trabajadores en el país. Esta ley exige a las empresas implementar políticas de seguridad laboral y asigna a los empleadores la responsabilidad de prevenir accidentes y enfermedades laborales. (Congreso de la República de Colombia, Minsalud, (2012).

Asimismo, el Decreto 1443 de 2014 regula la Ley 1562 y define los criterios para la implementación y operación del SG-SST en las empresas, especificando las responsabilidades de los empleadores en relación con la capacitación, la identificación de riesgos y la intervención para mejorar continuamente las condiciones laborales, Ministerio, (2014). Esta norma también destaca la relevancia de la cultura organizacional en la prevención de riesgos y subraya la necesidad de involucrar a los trabajadores en la mejora de sus condiciones laborales.

Por otro lado, el Decreto 1072 de 2015 establece regulaciones sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, abarcando las actividades relacionadas con la gestión de riesgos laborales, la obligación de contar con una estructura organizativa dentro de las empresas para garantizar el cumplimiento de las normativas de SST, y la necesidad de llevar a

cabo auditorías periódicas para asegurar que se cumplen los estándares establecidos. Trabajo, (2015).

La Resolución 0312 de 2019 establece los requisitos mínimos para la implementación del SG-SST en empresas con distintos niveles de riesgo, especificando las obligaciones concretas de las organizaciones en relación con la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la definición de acciones preventivas. Trabajo, (2019).

Esta resolución también subraya la relevancia de la capacitación continua de los empleados y la necesidad de establecer un sistema de monitoreo para garantizar la efectividad del plan de seguridad y salud en el trabajo.

En términos prácticos, el SG-SST debe seguir el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), lo que permite implementar gradualmente las medidas de seguridad, evaluar su efectividad y realizar ajustes a medida que se detectan nuevos riesgos o áreas que requieren mejora. Este enfoque cíclico asegura que la gestión de la seguridad y salud laboral no se limite a una implementación estática, sino que sea un proceso continuo que se adapta a las necesidades cambiantes de la organización.

Para cumplir con estos marcos normativos, CONARING S.A.S. ha diseñado su SG-SST, cuyo objetivo principal es el bienestar de los trabajadores a través de la identificación y control de los riesgos laborales. En este proceso, la participación de los empleados es fundamental, no solo para identificar riesgos, sino también para adoptar medidas preventivas y fomentar una cultura organizacional de seguridad. La integración de estas estrategias contribuirá a disminuir los accidentes laborales y a mejorar la competitividad de la empresa, lo que tendrá un efecto positivo en el desarrollo de la organización y en la región donde opera.

## **Metodología**

### **Tipo de Investigación**

Investigación descriptiva: este tipo de investigación tiene como objetivo describir las características de un fenómeno o situación particular. En el caso de Conaring S.A.S., se podría llevar a cabo un análisis descriptivo de los incidentes y accidentes que han ocurrido en la empresa, abordando aspectos como la falta de cultura de seguridad entre los empleados o la insuficiente capacitación proporcionada por la empresa.

El estudio se estructurará con este tipo de investigación ya que tiene como objetivo caracterizar la situación actual de seguridad y salud laboral en la empresa. Este tipo de diseño es adecuado porque busca analizar indicadores clave y detallar las condiciones laborales sin intervenir directamente en el entorno, como lo menciona Hernández, (2014).

### **Diseño de Investigación**

Para llevar a cabo este estudio, se adoptará un enfoque mixto, que permite analizar datos objetivos y medibles relacionados con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en CONARING S.A.S. Este enfoque facilitará la identificación de patrones, tendencias y áreas de mejora basándose en información confiable y respaldada estadísticamente, así como en las causas de los accidentes que ocurren en las áreas de trabajo dentro de la organización. Además, se centrará en comprender a fondo las experiencias, percepciones y comportamientos de los individuos, utilizando técnicas como encuestas para determinar los factores reales detrás del número de incidentes.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) menciona: “El cuantitativo se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y

establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población; y el cualitativo, para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno estudiado, como lo sería un grupo de personas únicas o un proceso particular.” (pág. 43).

### **Población y Muestra**

Según Olivares Orozco & Cruz del castillo, (2014) “la muestra es un subconjunto de los miembros de una población, mientras que la población comprende todos los miembros de un grupo” (pág. 128).

**Población:** Para el desarrollo de la investigación se tiene una población de 22 colaboradores, los cuales son parte de la empresa Conaring sas, como empleados fijos de esta.

**Muestra:** Para el caso de estudio se toman todos los integrantes de la organización, pues son un total de 22 personas a las cuales se les realizara una encuesta con el objetivo de conocer las causas y cantidad de incidentes laborales.

### **Instrumento Utilizado**

Para obtener información relevante, se implementarán encuestas estructuradas; para eso se diseñará un cuestionario dirigido a los empleados de la empresa, el cual, incluirá preguntas de opción múltiple relacionadas con la percepción de riesgos laborales, frecuencia de uso de equipos de protección personal (EPP). Estas encuestas, se aplicarán de manera anónima para garantizar la confidencialidad de las respuestas y fomentar la honestidad. Creswell, (2017).

Así como lo señala Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, “En ambos procesos, las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, aparatos de precisión, etc. En los estudios cualitativos:

entrevistas exhaustivas, pruebas proyectivas, cuestionarios abiertos, sesiones de grupos, biografías, revisión de archivos, observación, entre otros.” (pág. 47).

Se emplearán checklists estandarizadas para evaluar aspectos específicos de las instalaciones, como la señalización, estado de los equipos y condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo. Gómez & Santamaria, (2020).

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Los datos recopilados serán analizados utilizando herramientas estadísticas como frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central (media y mediana). Para ello, se empleará un Google forms, lo que facilitará la organización y visualización de los resultados a través de tablas y gráficos. Para asegurar la validez de los instrumentos, el cuestionario será revisado y supervisado, aprobando las preguntas que se aplicarán.

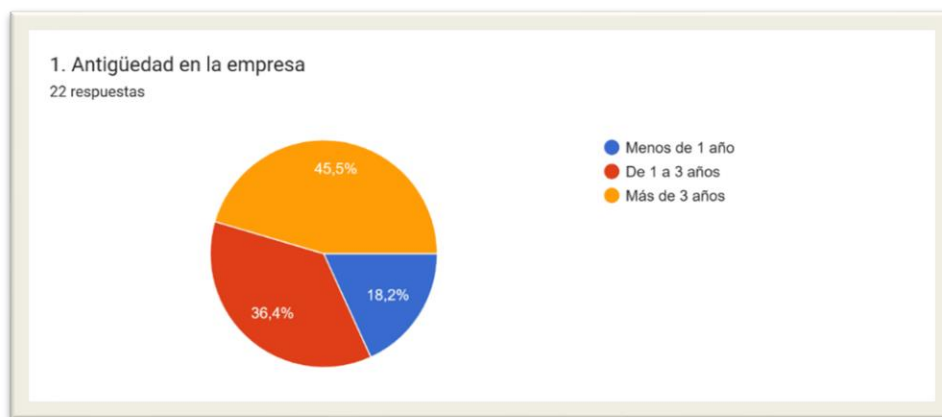
Se respetarán todos los principios éticos durante el desarrollo del estudio. Los participantes serán informados previamente sobre el propósito de la investigación y se les garantizará que sus datos serán tratados de forma anónima y únicamente para fines académicos.

## Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada a los 22 empleados de la empresa CONARING SAS.

### 1. Antigüedad en la empresa.

#### Ilustración 1



Interpretación: Se evidencia que dentro de la organización el 45,5% son empleados que llevan más de 3 años laborando, el 36,4 % son colaboradores que tienen de uno a tres años trabajando en la empresa y solo el 18,2 % llevan un tiempo de un año o menos.

### 2. ¿Ha estado involucrado en algún accidente laboral en el último año?

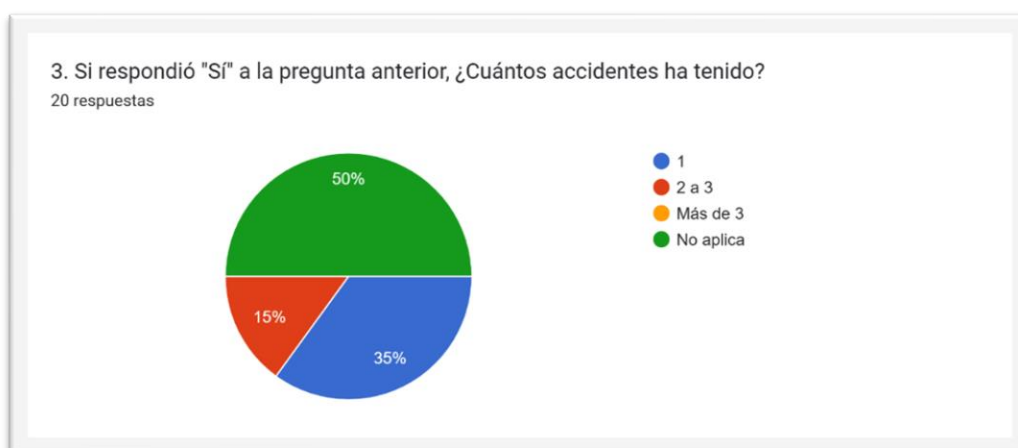
#### Ilustración 2



Interpretación: dentro de la organización se logra evidenciar que en 57,1 % no han estado involucrados en algún accidente laboral, sin embargo, el 42,9 % si han experimentado algún tipo de accidente, lo cual es preocupante, pues para una organización este porcentaje es bastante alto teniendo en cuenta que han sido en el último año.

3. Si respondió "Sí" a la pregunta anterior, ¿Cuántos accidentes ha tenido?

### Ilustración 3



Interpretación: De los empleados que han tenido algún accidente laboral, se puede observar que el 35% solo ha tenido un accidente laboral y el 15% de los empleados han presentado de dos a tres accidentes laborales.

4. ¿Qué tipo de accidente experimentó? (Seleccione todas las que apliquen)

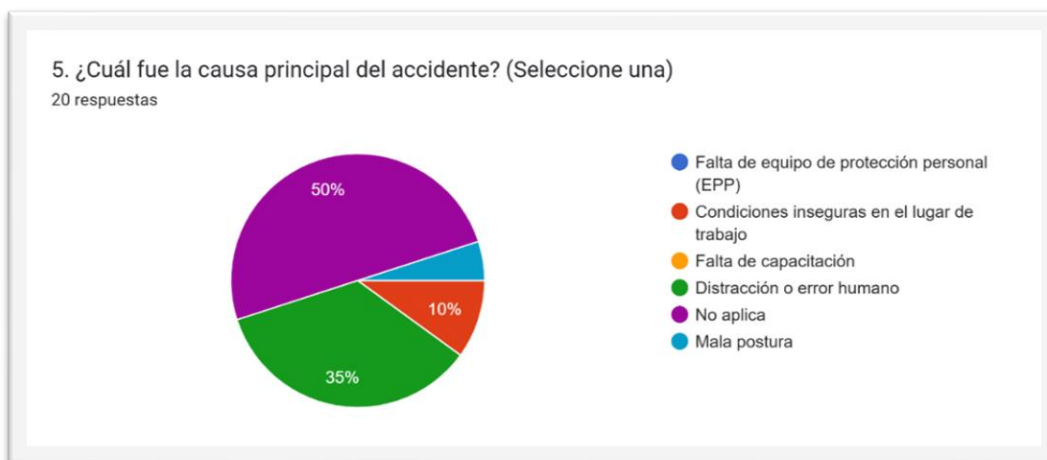
#### Ilustración 4



Interpretación: de los empleados que ha tenido algún accidente laboral, se evidencia que el 25% de ellos han tenido lesiones musculares, el 15% golpes o contusiones, el 5% de caídas y el 5% cortes.

5. ¿Cuál fue la causa principal del accidente? (Seleccione una)

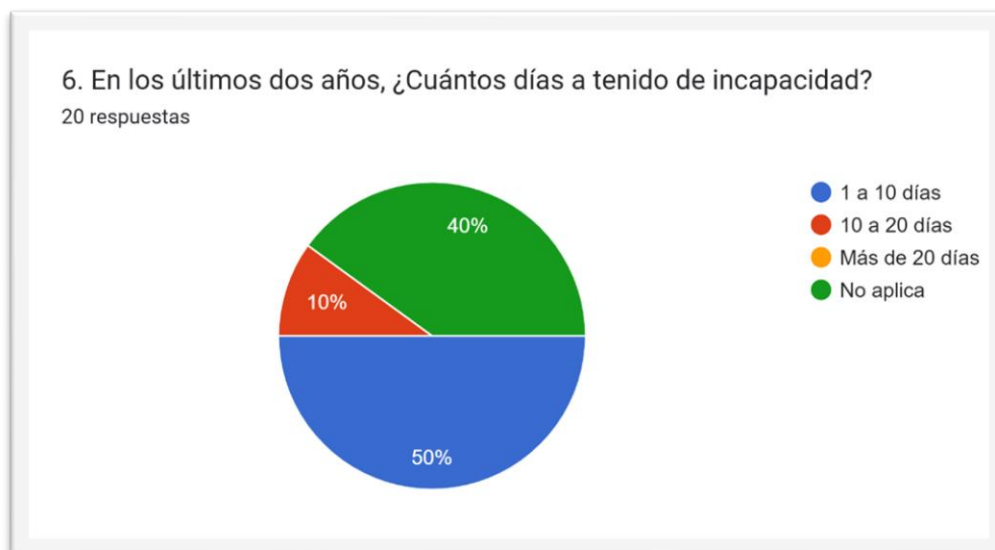
#### Ilustración 5



Interpretación: los accidentes laborales se presentan en un 35% por la distracción o error humano, un 10% por las condiciones inseguras en el lugar de trabajo y el 5% por una mala postura dentro de las actividades realizadas a diario.

6. En los últimos dos años, ¿Cuántos días a tenido de incapacidad?

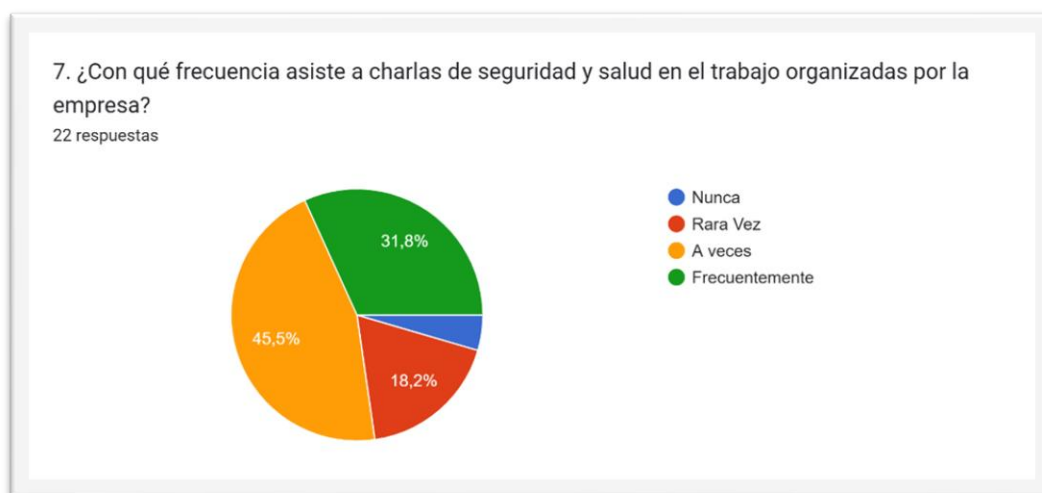
### Ilustración 6



Interpretación: En los últimos dos años el 50% de los empleados que han tenido incapacidad laboral ha sido de uno a diez días, y el 10% de diez a 20 días.

7. ¿Con qué frecuencia asiste a charlas de seguridad y salud en el trabajo organizadas por la empresa?

### Ilustración 7



Interpretación: De las charlas realizadas por la empresa un 45,5% a veces asiste a las mismas, el 31,8% si asiste frecuentemente, el 18,2 % rara vez y el 4,5% nunca ha ido a estas reuniones organizadas por la empresa.

8. ¿Considera que las charlas de seguridad y salud en el trabajo son útiles para prevenir accidentes?

### Ilustración 8



Interpretación: para los empleados un 54,5% consideran que son útiles para evitar accidentes, el 36,4% son muy útiles, el 4,5% son poco útiles y el 4,5% no útiles.

9. ¿Cómo calificaría la cultura de seguridad y salud en el trabajo en su lugar de trabajo?

### Ilustración 9



Interpretación: Dentro de la organización se evidencia que el 50% de los empleados califican una buena cultura de seguridad y salud en el trabajo, el 40,9% es regular, el 4.5% es excelente y el 4.5% considera que es mala.

10. ¿Siente que se fomenta un ambiente favorable donde se puede hablar abiertamente sobre preocupaciones de seguridad y salud en el trabajo?

### Ilustración 10



Interpretación: Se evidencia en la empresa que el 86,4% considera que están de acuerdo con que se pueda hablar abiertamente sobre las preocupaciones de seguridad y salud en el trabajo y el 13,6% está totalmente de acuerdo en lo mismo.

11. ¿Ha presenciado alguna vez comportamientos inseguros por parte de compañeros?

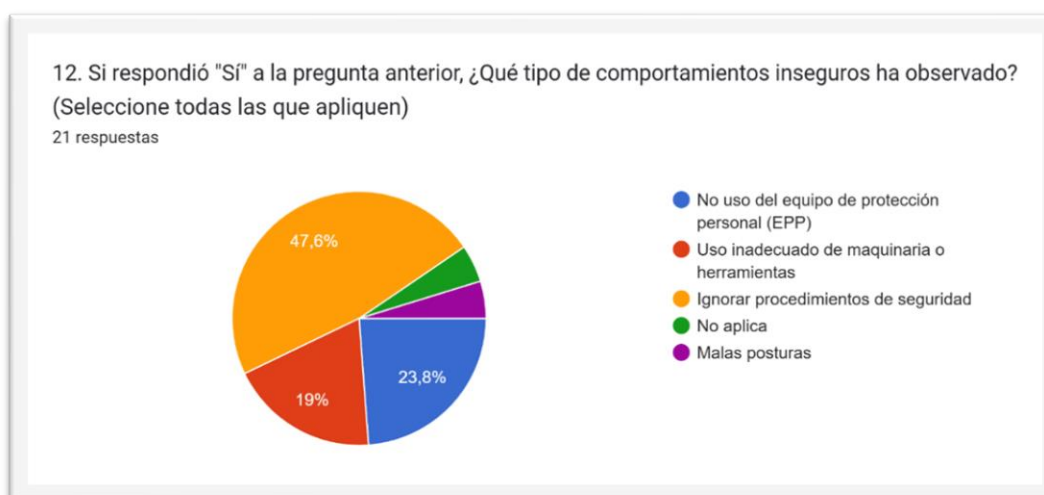
### Ilustración 11



Interpretación: el 77,3% considera que si ha tenido comportamientos inseguros por parte de compañeros y el 22,7% no ha tenido comportamientos negativos.

12. Si respondió "Sí" a la pregunta anterior, ¿Qué tipo de comportamientos inseguros ha observado? (Seleccione todas las que apliquen)

### Ilustración 12



Interpretación: Los comportamientos inseguros se presentan de la siguiente manera: el 47,6% es por ignorar procedimientos de seguridad, el 23,8% no hacen uso del equipo de protección personal (EPP), el 19% hace un uso inadecuado de maquinaria o herramientas y el 4,8% por malas posturas.

13. ¿Dispone de los recursos necesarios (EPP, manuales, señalización) para trabajar de manera segura?

### Ilustración 13



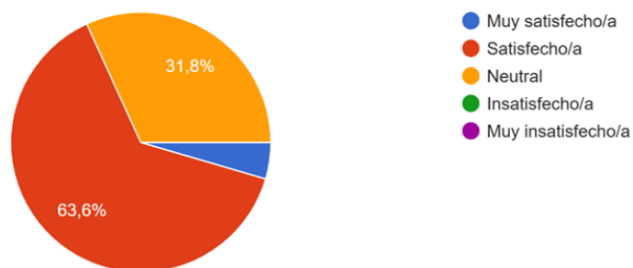
Interpretación: el 59,1% considera que siempre dispone de los recursos necesarios para trabajar de manera segura, el 31,8% a menudo cuenta con los recursos y el 9,1% expresa que rara vez tiene acceso a estos recursos de seguridad.

14. En general, ¿Cómo calificaría su satisfacción con las iniciativas de seguridad y salud en el trabajo implementadas por la empresa?

### Ilustración 14

14. En general, ¿Cómo calificaría su satisfacción con las iniciativas de seguridad y salud en el trabajo implementadas por la empresa?

22 respuestas



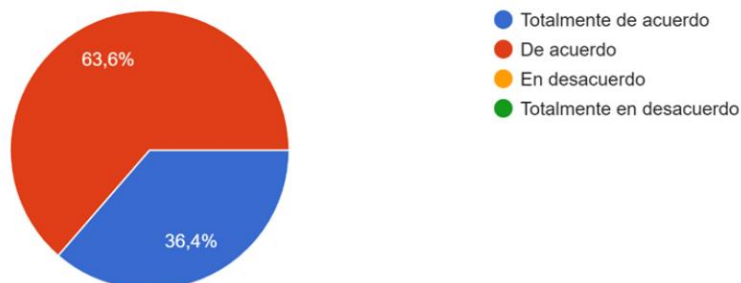
Interpretación: el 63,6% se sienten satisfechos con las iniciativas de seguridad y salud en el trabajo implementadas por la empresa, el 31,8 % se muestra neutral y el 4,5% muy satisfecho.

15. ¿Está dispuesto a reportar incidentes o condiciones inseguras sin temor a represalias?

### Ilustración 16

15. ¿Está dispuesto a reportar incidentes o condiciones inseguras sin temor a represalias?

22 respuestas



Interpretación: el 63,6% de los encuestados considera que están de acuerdo con reportar incidentes o condiciones de inseguridad y el 36,4% está totalmente de acuerdo.

Los objetivos planteados en el documento son fundamentales para abordar la problemática de la cultura de prevención en CONARING S.A.S., pues al analizar la cultura de prevención de riesgos laborales, se busca no solo identificar las deficiencias actuales, sino también implementar estrategias que reduzcan efectivamente los accidentes y enfermedades laborales. Este enfoque permite que la investigación se centre en un diagnóstico exhaustivo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo que proporciona una base sólida para el desarrollo de medidas preventivas adaptadas a las necesidades específicas de la empresa.

Además, al fomentar la concientización entre los empleados sobre la importancia de aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, se promueve un cambio cultural que puede transformar la percepción y el comportamiento hacia la seguridad laboral. Esto no solo contribuye a crear un entorno más seguro, sino que también potencia la productividad y competitividad de CONARING S.A.S. en el sector de la construcción, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización en conjunto. Así, los objetivos del estudio responden directamente a las necesidades identificadas, estableciendo un camino claro hacia la mejora continua en la gestión de riesgos laborales.

Finalmente, la implementación de estrategias preventivas basadas en los diagnósticos realizados permitirá a CONARING S.A.S. no solo cumplir con las normativas legales, sino también establecer una cultura organizacional sólida que valore y priorice la seguridad y salud en el trabajo. Esto no solo beneficiará a los empleados al reducir la frecuencia de accidentes, sino que también mejorará la competitividad de la empresa en un sector altamente exigente como es

el de la construcción. En este sentido, los objetivos del estudio son coherentes y relevantes para abordar las necesidades identificadas en la organización.

## Conclusiones

Dentro del análisis realizado a la empresa CONARING SAS, mediante la encuesta aplicada a los 22 empleados se lograron identificar varios factores para tener en cuenta.

El análisis permite identificar que un porcentaje significativo de empleados ha tenido algún tipo de accidente laboral en el último año, los cuales en su mayoría han sido por lesiones musculares, causados por la falta de realización de pausas activas o ejercicios de estiramiento tanto antes como en el horario laboral; así mismo, por distracciones y errores humanos en su mayoría, lo cual se presenta por falta de interés de los empleados al momento de aplicar las diferentes prácticas de seguridad y salud en el trabajo, aunque reconocen la importancia de este tema, prefieren ignorar e incluso dejan de asistir a las charlas organizadas por la empresa, por ende, de una u otra manera afectan a la organización con incapacidades y capacitaciones de nuevos empleados, afectando consigo la productividad y competitividad laboral.

Los empleados dan a conocer que en repetidas ocasiones se evidencia los actos inseguros que cometen por parte de ellos, lo cual puede llegar a terminar en un accidente laboral, pues ignoran el uso adecuado de los implementos, no tienen en cuenta los protocolos de seguridad y aplican un uso inadecuado en las maquinarias de la empresa.

En conclusión, la organización cuenta con los implementos de seguridad en el ámbito laboral, con la organización de charlas de seguridad y salud en el trabajo, además con el apoyo en el caso de que se evidencien áreas inseguras, dando solución rápidamente y cumple con las normas básicas, pero se evidencia la necesidad de adquirir mayor compromiso por parte de los empleados, donde sean más conscientes de los riesgos y problemáticas en que pueden incurrir tanto ellos como la misma organización.

## Recomendaciones

Una vez concluida la investigación, se proponen las siguientes recomendaciones para abordar el principal problema identificado: la falta de una cultura sólida de prevención de riesgos laborales.

1. Estrategias que promuevan la participación de los empleados en la identificación y reporte de riesgos, así como un seguimiento constante para asegurar el cumplimiento de las normativas de seguridad. Esto no solo contribuirá a mejorar las condiciones laborales, sino que también fortalecerá el compromiso del personal con su propia seguridad y bienestar en el trabajo. Anexo (Taller de implementación de peligros).

2. Optimizar la adquisición de equipos y herramientas, asegurando que sean de alta calidad y estén adecuadamente seleccionadas para cada tarea específica. Es fundamental evaluar no solo el costo, sino también la durabilidad, seguridad y eficiencia de los equipos antes de su compra, con el objetivo de garantizar su desempeño óptimo y minimizar los riesgos de fallas o accidentes.

3. Mejorar el perfil de contratación, asegurando que los empleados no solo cuenten con la experiencia necesaria, sino que también posean las competencias laborales específicas para el puesto. Esto implica evaluar habilidades técnicas, capacidades para el trabajo en equipo, y actitudes hacia la seguridad y el desarrollo profesional. Al incorporar estos criterios adicionales, se garantiza una mayor adecuación del personal a las necesidades de la empresa, lo que contribuye a un mejor desempeño y a un entorno laboral más seguro y eficiente.

4. Realizar evaluaciones periódicas de riesgos, estableciendo un programa de evaluaciones regulares para detectar nuevos riesgos y analizar la efectividad de las medidas

preventivas actuales. Estas evaluaciones deben contar con la participación de los trabajadores, garantizando que se tomen en cuenta sus experiencias y observaciones en el proceso de mejora continua del SG-SST.

5. Establecer un sistema de reconocimiento e incentivos: Implementar un esquema que premie a los empleados o equipos que muestren un compromiso destacado con la seguridad y salud en el trabajo. Esto puede inspirar a otros a estimular su comportamiento y cultivar una cultura proactiva en la prevención de riesgos laborales.

### Referencias bibliográficas

- 45001, N.-I. (s.f.). Obtenido de <https://ecollection-icontec-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/pdfview/viewer.aspx?locale=es-ES&Q=1775CD1AFBC53D94D4B1AEEF98CF099F5C85277F8E18F642&Req=>.
- Bucaramanga, C. d. (2022). *Cámara de comercio de Bucaramanga*. Obtenido de Informe del estado económico de Bucaramanga: <https://www.camaradirecta.com/actualidad-empresarial/informes-economicos?search=>
- Chiavenato. (2020). Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372>
- Colombiana, R. (diciembre de 2022). *Revista Colombiana de salud ocupacional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=128822>
- Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos*. Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- Creswell, J. (2017). Obtenido de <https://cumming.ucalgary.ca/sites/default/files/teams/82/communications/Creswell%202003%20-%20Research%20Design%20-%20Qualitative%2C%20Quantitative%20and%20Mixed%20Methods.pdf>
- DANE. (23 de MARZO de 2021). *DANE*. Obtenido de DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

- García. (2018). *La importancia de la educación en el desarrollo personal*. Educación y Sociedad.
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García, s. M., Murillo, V. G., & Hernán, G. C. (2010). *Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Cali.
- Gómez, B., & Santamaria, J. Y. (2020). *Politécnico Grancolombiano*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6792>
- González, A. &. (2020). Desarrollo económico y empresarial en Santander. En G. G. Saray, *Desarrollo económico y empresarial en Santander* (pág. 349). universitaria.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *metodología de la investigación*. España: McGraw Hill España.
- Hernández, P. h., Monterrosa, A. f., & Muñoz, R. d. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*.
- Hernández, S. (2014). *Semántica Scolar*. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/paper/METODOLOG%C3%8DA-DE-LA-INVESTIGACI%C3%93N-Fundamentales-M%C3%A9todo/3e42246ee04eeab4fcef7b4bd80c13c59bc21292?p2df>
- Herrero, B. A., Ribes, G. G., & Perelló, M. M. (2018). *dirección de recursos humanos gestión de personas*. UPV.

Leal, A. J. (2023). *Trabajo inteligente Productivo*. UNAD.

López, M., (2020). El apoyo familiar en el éxito académico. *Revista de Psicología Educativa*, 12(3), 45-60.

Ministerio, T. d. (2014). Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58841>

Minsalud. (2012). *Sistema de riesgos laborales*. Obtenido de Ley 1562 de 2012: chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ocupacional, I. (28 de septiembre de 2024). *Inter salud ocupacional*. Obtenido de Accidentes

laborales en Colombia: aspectos clave: [https://intersaludocupacional.com/accidentes-](https://intersaludocupacional.com/accidentes-laborales/#:~:text=Principales%20datos%20sobre%20la%20mortalidad%20laboral%20en%202023%3A&text=Aumento%20en%20comparaci%C3%B3n%20con%202022,aumentaron%20un%2037%2C0%20%25)

[laborales/#:~:text=Principales%20datos%20sobre%20la%20mortalidad%20laboral%20en%202023%3A&text=Aumento%20en%20comparaci%C3%B3n%20con%202022,aumentaron%20un%2037%2C0%20%25](https://intersaludocupacional.com/accidentes-laborales/#:~:text=Principales%20datos%20sobre%20la%20mortalidad%20laboral%20en%202023%3A&text=Aumento%20en%20comparaci%C3%B3n%20con%202022,aumentaron%20un%2037%2C0%20%25).

Olivares Orozco, s., & Cruz del castillo, C. (2014). *metodología de la investigación*. Grupo editorial patria.

Publica, F. (11 de julio de 2012). *función Pública*. Obtenido de función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Shimizu, O. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de [https://www.who.int/health-topics/health-promotion#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/health-promotion#tab=tab_1)

Trabajo, M. d. (2015). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Trabajo, M. d. (2019). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo, 2019 chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/59995826/Resolucion+0312-2019->

[s/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-](https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-)

[+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-)).

Trabajo., O. M. ((2020)). Obtenido de <https://www.who.int/>

UNAD, u. n. (2021). *Política de tratamiento de datos*. Obtenido de


[https://sgeneral.unad.edu.co/images/documentos/capsulas/2019/POLI\\_TRAT\\_DATO\\_PE](https://sgeneral.unad.edu.co/images/documentos/capsulas/2019/POLI_TRAT_DATO_PE)

[RS\\_UNAD\\_2021.pdf](https://sgeneral.unad.edu.co/images/documentos/capsulas/2019/POLI_TRAT_DATO_PE)

## Anexos

### Taller de Identificación de Peligros.

#### Ilustración 16

	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	F SST 116
		Versión : 0 1
	TALLER IDENTIFICACION DE PELIGROS	Fecha: 01/09/2025 Página 1 de 2

NOMBRE: \_\_\_\_\_ CEDULA: \_\_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

De acuerdo con las actividades que usted realiza en su trabajo, cuales riesgos considera usted que tiene exposición. (Rellene el círculo que se encuentra en frente).

**RIESGO BIOLÓGICO:** Es la posible exposición a microorganismos que pueden dar lugar a enfermedades motivada por la actividad laboral. Su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel mucosas.



- Virus
- Hongos
- Parásitos
- Rickettsias
- Mordeduras
- Fluidos o excrementos
- Ninguno

**RIESGO FÍSICO:** Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos y que actúan sobre los tejidos órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.



- Ruido (impacto intermitente y continuo).
- Iluminación (Luz visible por deficiencia o exceso)
- Vibración (Cuerpo entero, segmentaria)
- Temperaturas extremas (Calor y frio)
- Presión atmosférica (normal y ajustada)
- Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)
- Radiaciones no ionizantes (laser, ultravioleta, infrarrojo)
- Ninguno

**RIESGO QUÍMICO:** Es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades.



- Polvos orgánicos inorgánicos
- Fibras
- Líquidos (nieblas y rocíos)
- Gases y vapores
- Humos metálicos y no metálicos
- Material Particulado
- Ninguno

**RIESGO BIOMECÁNICO:** Los riesgos biomecánicos pueden ser clasificados en posturas (prolongada, mantenida, forzada, antigravitacional), esfuerzos, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas.



- Postura (Prolongada, mantenida, forzada antigravitacional).
- Esfuerzo
- Movimiento repetitivo
- Manipulación manual de cargas
- Ninguno

## Ilustración 17

<p><b><u>RIESGO CONDICIONES DE SEGURIDAD:</u></b> Se define como aquellas condiciones o elementos en el trabajo que pueden dar lugar a accidentes o incidentes de trabajo, tales como los equipos, la materia prima, las herramientas las maquinas, las instalaciones o el medio ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados solidos o fluidos).</li> <li><input type="radio"/> Eléctrico (alta y baja tensión estática)</li> <li><input type="radio"/> Locativo (almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia de nivel, condiciones de orden y aseo, caída de objetos).</li> <li><input type="radio"/> Tecnológico (Explosión, fuga, derrame, incendio)</li> <li><input type="radio"/> Accidentes de transito</li> <li><input type="radio"/> Públicos (Robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc.)</li> <li><input type="radio"/> Trabajo en alturas</li> <li><input type="radio"/> Espacios confinados</li> <li><input type="radio"/> Ninguno</li> </ul>	<p><b><u>FENOMENOS NATURALES:</u></b> Son cambios de la naturaleza que suceden por sí solo; situaciones o sucesos extraordinarios causados por los cambios físicos y químicos de la naturaleza, es un evento no artificial que se produce sin intervención humana.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Sismo</li> <li><input type="radio"/> Terremoto</li> <li><input type="radio"/> Vendaval</li> <li><input type="radio"/> Inundación</li> <li><input type="radio"/> Derrumbe</li> <li><input type="radio"/> Precipitaciones (lluvias, granizadas y heladas)</li> <li><input type="radio"/> Ninguno</li> </ul>
<p><b><u>RIESGO PSICOSOCIAL:</u></b> Se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Gestión Organizacional (Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).</li> <li><input type="radio"/> Características de la organización del trabajo (Comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).</li> <li><input type="radio"/> Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).</li> <li><input type="radio"/> Condiciones de la tarea (Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía).</li> <li><input type="radio"/> Interfase persona tarea (Conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).</li> <li><input type="radio"/> Jornada de trabajo (Pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos).</li> <li><input type="radio"/> Ninguno</li> </ul>	

## Ilustración 18

*¿Qué aspectos medio ambientales implican sus actividades laborales? (pueden rellenar más de una opción)*

- Generación de residuos no peligrosos como papel, cartón, plástico, residuos de comida, etc.
- Consumo de recursos naturales como agua, energía, etc.
- Generación de residuos especiales como baterías, balastos, tubos fluorescentes, residuos hospitalarios, escombros, etc.
- Contaminación atmosférica
- Ninguno

## Encuesta

Para el fortalecimiento del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en CONARING SAS.

De acuerdo la política de tratamiento de datos en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, (2021) “cuenta con Aviso de Privacidad que contiene la información exigida mediante el Decreto 1377 de 2013, relacionada con las políticas de tratamiento que les serán aplicables a los Titulares, la forma de acceder a las mismas y las características del Tratamiento que se pretende dar a los datos personales, el cual será comunicado al Titular a través de los medios adecuados. Para facilitar la divulgación, su contenido podrá ser incluido dentro o anexo a la autorización.” (pág. 7).

Desde la Universidad Nacional Abierta y a Distancia se pretende analizar el área de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, lo invitamos a desarrollar la siguiente encuesta, la cual brindara información útil para el desarrollo la investigación.

Instrucciones: por favor seleccionar con una X la opción de respuesta más adecuada de acuerdo con su percepción dentro de la organización.

Edad: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

1. Antigüedad en la empresa

- Menos de 1 año
- De 1 a 3 años
- Mas de 3 años

2. ¿Ha estado involucrado en algún accidente laboral en el último año?

- Sí

- No
3. Si respondió "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuántos accidentes ha tenido?
- 1
  - 2-3
  - Más de 3
4. ¿Qué tipo de accidente experimentó? (Seleccione todas las que apliquen)
- Caídas
  - Golpes o contusiones
  - Cortes
  - Lesiones musculares
  - Otros (especificar):
5. ¿Cuál fue la causa principal del accidente? (Seleccione una)
- Falta de equipo de protección personal (EPP)
  - Condiciones inseguras en el lugar de trabajo
  - Falta de capacitación
  - Distracción o error humano
  - Otros (especificar):
6. En los últimos dos años, ¿Cuántos días a tenido de incapacidad?

- 1 a 10 días
- 10 a 20 días
- Mas de 20 días
- No aplica

7. ¿Con qué frecuencia asiste a charlas de seguridad y salud en el trabajo organizadas por la empresa?

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- Frecuentemente

8. ¿Considera que las charlas de seguridad y salud en el trabajo son útiles para prevenir accidentes?

- Muy útiles
- Útiles
- Poco útiles
- No útiles

9. ¿Cómo calificaría la cultura de seguridad y salud en el trabajo en su lugar de trabajo?

- Excelente

- Buena
- Regular
- Mala

10. ¿Siente que se fomenta un ambiente favorable donde se puede hablar abiertamente sobre preocupaciones de seguridad y salud en el trabajo?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. ¿Ha presenciado alguna vez comportamientos inseguros por parte de compañeros?

- Sí
- No

12. Si respondió "Sí" a la pregunta anterior, ¿qué tipo de comportamientos inseguros ha observado? (Seleccione todas las que apliquen)

- No uso del equipo de protección personal (EPP)
- Uso inadecuado de maquinaria o herramientas
- Ignorar procedimientos de seguridad
- Otros (especificar):

13. ¿Dispone de los recursos necesarios (EPP, manuales, señalización) para trabajar de manera segura?

- Siempre
- A menudo
- Rara vez
- Nunca

14. En general, ¿cómo calificaría su satisfacción con las iniciativas de seguridad y salud en el trabajo implementadas por la empresa?

- Muy satisfecho/a
- Satisfecho/a
- Neutral
- Insatisfecho/a
- Muy insatisfecho/a

15. ¿Está dispuesto a reportar incidentes o condiciones inseguras sin temor a represalias?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Agradecemos su tiempo y honestidad al completar esta encuesta, las respuestas serán tratadas con total confidencialidad y se utilizarán exclusivamente para fines académicos.

### **Programa de Compensación e Incentivos.**

#### 1. Acciones del programa.

##### 1.1 Estructura Salarial Competitiva.

- Acción: Realizar un estudio de mercado salarial para ajustar los sueldos actuales a los estándares del sector de la construcción.

- Duración: 3 meses.

- Recursos: Software de análisis de mercado, presupuesto para ajustes salariales.

- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.

- Indicador de Control: Ajuste del 90% de los salarios por encima o alineados al promedio del mercado en un plazo de 6 meses.

##### 1.2 Incentivos de productividad y desempeño.

- Acción: Crear bonificaciones trimestrales basadas en el cumplimiento de metas individuales y grupales.

- Duración: Permanente, con revisión trimestral.

- Recursos: Presupuesto de incentivos (10% presupuesto salarial anual).

- Responsable: Gerencia y Recursos Humanos.

- Indicador de Control: Incremento en el 20% en el cumplimiento de objetivos trimestrales en el primer año.

##### 1.3 Reconocimiento no monetario.

- Acción: Implementar programas como “Empleado del Mes” y otorgar certificados de reconocimientos.

- Duración: Permanente.
- Recursos: Material para certificaciones, comunicación interna (carteles y correo).
- Responsable: Recursos Humanos y Líderes de Equipo.
- Indicador de Control: Incremento en el 25% en la participación en iniciativas de mejora organizacional.

#### 1.4 Incentivos relacionados con seguridad laboral

- Acción: Establecer bonificación y días libres adicionales para equipos que mantengan cero accidentes durante un trimestre.

- Duración: Permanente.
- Recursos: Fondo de incentivos (3% del presupuesto total de SST)
- Responsable: Coordinador SST y Recursos Humanos.
- Indicador de Control: Reducción en el 30% en el índice de accidentes laborales anuales.

#### 2. Recursos Requeridos

- Financieros: Presupuesto anual estimado \$50 millones de pesos, para ajustes salariales, bonificaciones e incentivos no monetarios.

- Humano: Equipo especializado en Recursos Humanos, Coordinador de SST y apoyo de líderes de equipo.

- Materiales: Software de evaluación de desempeño, comunicación interna (boletines, carteles) y herramientas tecnológicas.

### 3. Indicadores de éxito

1. Satisfacción laboral: Incremento del 20% en la satisfacción de los empleados según encuestas anuales.

2. Reducción de la rotación: Reducción del 15% en la tasa de rotación en un año.

3. Incremento de productividad: Mejorar un 10% en el cumplimiento de metas trimestrales en el primer año.

4. Cumplimiento en seguridad laboral: Reducción en el 30% en el índice de accidentes reportados.

### 4. Tiempo de duración

El programa será implementado de forma escalonada durante 12 meses, con revisiones trimestrales para evaluar su efectividad y ajustes necesarios.