

Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios administrativos de la secretaría de educación de la ciudad de Valledupar.

Rosiris Bernal de la Rosa

Ana Elvia Guevara

Jhoan Samuel Jaimes

Cesar Augusto Martínez

Liliana Rosa Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela de Ciencias, Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN)

CEAD

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

2022

Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios administrativos de la secretaría de educación de la ciudad de Valledupar.

Rosiris Bernal de la Rosa

Ana Elvia Guevara

Jhoan Samuel Jaimes

Cesar Augusto Martínez

Liliana Rosa Rodríguez

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director

Ana Milena Hernández Diaz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Escuela de Ciencias, Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECA-

CEN) CEAD

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano 2022

Página de Aceptación

Ana Milena Hernández Díaz

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Dedicatoria

Primero que todo, darle las gracias a Dios porque nos dio las fuerzas y la valentía para poder llegar hasta aquí; a nuestras familias, por habernos apoyado durante todo el proceso de aprendizaje, por haber creído en nosotros y por siempre ser incondicionales para con nosotros, a nuestros padres, por el esfuerzo, porque todos los días lo han trabajado por nosotros, a nuestros hermanos por ser la alegría de nuestras vidas y nuestros profesores, por habernos guiado y otorgado las pautas necesarias para nuestra formación.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero darle las gracias a Dios porque nos ha permitido llegar a esta fase de culminación de nuestra carrera, es un logro bastante significativo y fructífero en la vida de cada uno de nosotros.

Gracias a cada uno de nuestros maestros por la dedicación y el apoyo que nos han brindado, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas, gracias por la confianza que nos han ofrecido desde el inicio de nuestra carrera. Asimismo, agradecemos a mis compañeros del departamento de Administración de Empresas por el apoyo personal y humano.

Resumen

El presente trabajo de grado es una investigación que consiste en realizar la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo del área administrativa de la secretaria de Educación Municipal de la ciudad de Valledupar, la cual está encaminada al servicio educativo como ente territorial certificado y autónomo. Hemos realizado investigación de campo con los funcionarios de dicha Empresa, observando falencias que existen de manera notoria en las diferentes dependencias, en su efecto la secretaria de Educación ha resuelto la prevención de lesiones y enfermedades del trabajo, la protección y la promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y los principios de puesta en escena basados en el ciclo de PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) e incluyen acciones de políticas, organizaciones, planificación y demanda, evaluación, auditoría y mejora.

Recopilamos información a través de la técnica de la encuesta dirigida hacia los funcionarios administrativos, que nos sirven como orientación para realizar nuestra propuesta de mejoramiento y la elaboración de una solución para optimizar el cumplimiento y veracidad de la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud, que determina según el diagnóstico de los resultados factores favorables y desfavorables que afectan a los empleados en cuanto a sus beneficios. Este proyecto tiene como objeto contribuir con una propuesta de optimización que oriente al personal de la secretaria de Educación de la ciudad de Valledupar y se pueda cumplir a cabalidad lo propuesto por la secretaria de Educación.

Palabras claves:

Organizaciones, información, creación, cultura, certificado, autónomo, estructura, acciones, accidente, pedagogía, legislación, normatividad, evaluación, valoración, procedimientos, instructivos, justificación, disciplina, solución, planeación, optimización, estratégica, aumento, visión, estadísticas.

Abstract

The present work of degree, is an investigation that tries to carry out the implementation of the management system in safety and health in the work of the administrative part of the Secretary of Municipal Education of the city of Valledupar, which is dedicated to the educational service as certified and autonomous territorial entity. We have carried out field research with the officials of that Company, observing shortcomings that exist in a notorious way in the different dependencies, in its effect the Secretary of Education has resolved the prevention of injuries and work-related illnesses, the protection and promotion of health of the workers, through the implementation of a logical method and staging principles based on the PHVA cycle (Plan, Do, Check and Act) and include actions of policies, organizations, planning and demand, evaluation, audit and improve.

We collect information through the survey technique directed towards administrative officials, who serve as guidance to carry out our proposal for improvement and the development of a solution to optimize compliance and veracity of the implementation of the health and safety management system., which determines, according to the diagnosis of the results, favorable and unfavorable factors that affect employees in terms of their benefits. The purpose of this project is to contribute with an optimization proposal that guides the personnel of the Secretary of Education of the city of Valledupar and can fully comply with what is proposed by the Secretary of Education.

Keywords: Organizations, information, creation, culture, certificate, autonomous, structure, actions, accident, pedagogy, legislation, regulations, evaluation, assessment, procedures, instructions, justification, discipline, solution, planning, optimization, strategic, increase, vision, statistics.

Tabla de Contenido

Lista de Tabla.....	9
Lista de Figuras.....	11
Lista de Anexos.....	13
Introducción	14
Planteamiento del problema.....	15
Justificación	17
Objetivos	20
Objetivo general.....	20
Objetivos específicos	20
Contenido.....	21
Antecedentes del problema	21
Marco Teórico.....	27
Marco legal	31
Metodología	37
Resultados	60
Conclusiones	61
Recomendaciones	62
Referencias.....	63
Anexos	66

Lista de Tabla

Tabla 1 *Tabulación de la encuesta*

Tabla 2 *Ambiente térmico conveniente*

Tabla 3 *Desempeño mental*

Tabla 4 *Contaminación sónica*

Tabla 5 *Inconvenientes ante los ruidos*

Tabla 6 *Ruidos existentes*

Tabla 7 *Claridad del entorno*

Tabla 8 *Claridad del entorno – salud mental*

Tabla 9 *Iluminación apropiada*

Tabla 10 *Evaluación ergonómica periódica*

Tabla 11 *Vulnerabilidad de espacio*

Tabla 12 *Amenazas existentes*

Tabla 13 *Comodidad en el trabajo*

Tabla 14 *Tranquilidad en el espacio de sus tareas*

Tabla 15 *Satisfacción en el trabajo*

Tabla 16 *Independencia en las funciones a realizar*

Tabla 17 *Modo de actuación en la organización*

Tabla 18 *Libertad para emitir juicios*

Tabla 19 *contraprestación económica adecuada*

Tabla 20 *compensación salarial*

Tabla 21 *Salario está acorde con la productividad*

Tabla 22 *Beneficios de pensión*

Tabla 23 *Beneficio del sistema de previsión social*

Tabla 24 *Beneficio de invalidez promovida*

Tabla 25 Beneficio del plan de jubilación

Tabla 26 Beneficio de plan de cesantías

Tabla 27 Beneficio de prestación económica de por vida

Lista de Figuras

Figura 1 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 1

Figura 2 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 2

Figura 3 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 3

Figura 4 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 4

Figura 5 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 5

Figura 6 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 6

Figura 7 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 7

Figura 8 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 8

Figura 9 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 9

Figura 10 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 10

Figura 11 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 11

Figura 12 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 12

Figura 13 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 13

Figura 14 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 14

Figura 15 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 15

Figura 16 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 16

Figura 17 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 17

Figura 18 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 18

Figura 19 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 19

Figura 20 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 20

Figura 21 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 21

Figura 22 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 22

Figura 23 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 23

Figura 24 Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 24

Figura 25 *Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 25*

Figura 26 *Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 26*

Figura 27 *Grafica porcentual para el análisis de la Pregunta 27*

Lista de Anexos

Anexo A Encuesta a funcionarios administrativos de la secretaria de educación de Valledupar

Introducción

En la actualidad las organizaciones necesariamente deben contar con información precisa acerca de su recurso humano y las necesidades que tiene la empresa, esto constituye el eje de orientación moderna del profesional que está a cargo de la administración del recurso humano, con el fin de cumplir con el propósito planteado en la fase 2 de analizar el proceso de selección, vinculación y contratación de personal.

Se implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para mantener y mejorar la salud personal y colectiva de los funcionarios administrativos de la secretaria de Educación de la ciudad de Valledupar, estimulando la creación de una cultura de seguridad y atención personal, según las regulaciones válidas y mejora continua del talento humano.

En este proyecto se realizará la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de lo administrativo de la secretaria de Educación Municipal, la cual se dedica al servicio educativo como ente territorial certificado y autónomo. La ejecución del sistema de gestión se efectuará de acuerdo a las directrices establecidas en el decreto 1072 del 2015 y en la resolución 0312 del 2019, tiene como propósito la estructura de las acciones de acoplamiento para alentar a los funcionarios en la implementación de medidas de SST a través de la mejora continua de las condiciones de trabajo y el entorno de trabajo.

Planteamiento del problema

Tema del proyecto: Seguridad y Salud en el Trabajo.

Teniendo en cuenta que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) cada año alrededor de 10 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo en Colombia y 2 millones de personas mueren debido a accidentes o enfermedades profesionales, el coste de esta adversidad diaria es grande y la carga económica de las malas prácticas de Seguridad y Salud, es por ello que la OIT considera que la prevención es clave para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cabe resaltar, que de acuerdo con un estudio del Ministerio de Trabajo de Colombia (Min Trabajo), en promedio cada once horas y media muere un colombiano a causas de accidente laboral, es por ello que el Ministerio mantiene esa intensa labor de pedagogía sobre los riesgos laborales y ha impulsado importantes ajustes a la legislación.

Con lo expuesto vemos la importancia que es para las empresas de contar con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual ayuda a disminuir los riesgos de accidentes laborales y las enfermedades que ocasionan las diferentes actividades en la empresa. Cabe mencionar, que La seguridad industrial en Colombia ha tomado gran popularidad en los últimos años debido a que el índice de accidentes ha aumentado considerablemente en las empresas, a causa de la no implementación de un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, trayendo consigo consecuencias como accidentes y enfermedades laborales a los empleados. Esto a su vez genera una disminución de la productividad en las empresas por la ausencia de los trabajadores afectados y causando en ellos daños en su salud, por lo anterior es necesario que cada empresa sea pequeña o grande implemente un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para perfeccionar la calidad a nivel nacional.

La secretaria de educación municipal de Valledupar coordina los procesos y planes generales para el rescate y fomento de valores artísticos y culturales del municipio en coordinación con el superior inmediato. Administración del servicio educativo como ente territorial certificado y autónomo. No obstante, el administrativo de la SEM no ha implementado un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, que gestione los riesgos que se originan en el desarrollo de sus actividades; la ausencia de este sistema de gestión puede traer consecuencias relacionadas con enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Así mismo, puede acarrearle pérdidas económicas como resultado de multas y sanciones por el no cumplimiento de la normatividad legal vigente. Inclusive, pérdidas de contratos y disminución en la oferta de sus servicios. Por lo cual, es imperativo el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enmarcado en el decreto único reglamentario 1072 del 2015.

Por consiguiente, al aplicar la evaluación inicial al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la resolución 0312 de 2019, se identificaron los ítems que la organización no había contemplado en el desarrollo de su sistema. Cabe destacar que se observaron falencias en cuanto a la formulación de la política de la empresa, la cual no contemplaba el compromiso gerencial hacia la implementación del sistema de gestión, además, no se habían asignado los roles y responsabilidades en seguridad y salud a los trabajadores.

Algo semejante ocurrió con la identificación de los peligros y evaluación y valoración de riesgos, debido a que la organización no tenía establecida una matriz; a su vez, los programas de capacitación anual y de vigilancia epidemiológica no estaban claramente definidos.

En cuanto a los demás documentos que hacen parte del sistema de gestión, tales como el plan de trabajo anual, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y los procedimientos e instructivos, entre otros, la organización argumentó que no los tenía disponibles debido a que no conocían formalmente la normatividad que lo exige.

Justificación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la justificación de la investigación indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante. De igual manera, Palella y Martins (2010), la justificación del estudio indica el por qué se quiere hacer esta investigación. (Martinez, 2010)

Expresa las razones tanto personales como generales del investigador, los aportes del estudio determinan disciplina, a la solución del problema prácticos de tipo organizacional, social, educativo, económico, cultural, entre otros.

El desarrollo de esta investigación tiene como finalidad la implementación y la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo, surgiendo como una necesidad en los funcionarios administrativos de la secretaria de educación de la ciudad de Valledupar, ya que actualmente no cuenta con ello, permitirá tomar acciones para mejorar las condiciones laborales en el lugar de trabajo, tomando en cuenta la gestión de los componentes básicos de la salud ocupacional, que está diseñado de acuerdo con el enfoque de responsabilidad social interna, tiene como objetivo alinear las actividades de la entidad con las actividades de los usuarios internos.

Para este estudio, el objetivo es ayudar a identificar los procesos necesarios para implementar una cultura de promoción y prevención de la salud ocupacional, que debe asegurar la calidad de vida de cada persona que coopera para lograr las metas y actividades diarias.

Diseñar e implementar un plan estratégico significa para las empresas incrementar las posibilidades de éxito. A partir del análisis FODA, este proceso define en forma clara las estrategias para alcanzar los objetivos propuestos. Para que la planeación estratégica llegue a

ser importante para a la parte administrativa de la secretaria de educación municipal de Valledupar, los directivos deben tener en claro su razón de ser, a donde quiere llegar y sobre qué bases se sustenta cada una de sus acciones.

Para el desarrollo de la investigación se tomó el planteamiento de Palella y Martins (2010), donde se puede realizar la justificación tomando en cuenta cuatro (4) enfoques, los cuales se describen a continuación:

Justificación Teórica

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico, dado a que se exponen los aportes establecidos por autores tales como: Schaefer (2012), Lerma (2009), Hernández, Fernández y Baptista (2010), Palella y Martins (2010), Tamayo y Tamayo (2004), Ibarra (2014), Nieves (2013), Domínguez y Bedoya (2013), Cano y Cifuentes (2014). Ríos (2014), Loyola (2012), Bolaños (2013), Zurita (2011), Becerra y Gómez (2015), Lerma (2009), Serna (2008), Bravo (2006), Martínez (2005), David (2003), David (2008), Serna (2010), Bencardino (2014), Hurtado (2000) y Llauradó (2014). Los cuales explican la importancia de enfoques fundamentales sobre teorías de planeación estratégica que permiten la elaboración de un plan estratégico, y para ello, es importante la aplicación de teorías y conceptos básicos relacionados con la variable antes descrita, para dar soluciones a situaciones de carácter interno y externo que afectan a la parte administrativa de la secretaria de educación municipal de Valledupar, esto contribuye a la optimización de los procesos gerenciales de la entidad y por consiguiente y a reafirmar las teorías encaminadas a la planeación estratégica.

Justificación metodológica

La investigación se justifica desde el punto de vista metodológico porque demuestra la aplicabilidad de un instrumento de investigación inédito que puede ser utilizado en otras empresas del sector público y en la parte administrativa de la secretaria de educación municipal de Valledupar, de igual manera se realiza un análisis de la variable plan estratégico. Ayuda a

definir conceptos y aplicar teorías a la actividad organizativa y administrativa, permitiendo evaluar su situación actual, dando la oportunidad de mejorar los procesos y adaptarlos a lo que requiere el mercado.

Justificación Práctico

Desde el punto de vista práctico se considera muy importante implementar un Plan estratégico desde la formación, ejecución y evaluación de acciones a la parte administrativa de la secretaria de educación municipal de Valledupar.

Justificación social

En el sentido social, el estudio sirve como base para posteriores investigaciones con la idea de fomentar mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en nuestro país y el aumento de la productividad.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un plan estratégico para la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para los funcionarios administrativos de la secretaria de educación ubicada en el municipio de Valledupar.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico de la situación actual del área administrativa de la secretaria de educación de Valledupar.

Identificar los aspectos contractuales del sistema de seguridad y salud en el trabajo para la posterior aplicación a la implementación del sistema de gestión.

Estructurar un plan de trabajo eficiente de las actividades y procesos necesarias para llevar a cabo la implementación del sistema de gestión.

Contenido

Antecedentes del problema

La secretaria de salud de Valledupar requiere mejorar el ambiente laboral mediante practicas responsables con altos estándares de calidad, para esto se evidencia la necesidad de fomentar entornos de trabajo seguros. La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de identificar y controlar los riesgos laborales reduciendo el índice de accidentalidad y aumentando el rendimiento de sus funcionarios.

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto

2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945. Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. (NATALIAMAYEROJO, 2015). Tales estructuras parecen compensar la impotencia de los trabajadores por parte de empresas privadas y estatales, donde el pago de los llamados beneficios del empleador está asociado con un espíritu de rechazo.

Ayala LC. Legislación en Salud Ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá: Ediciones Salud; 19El primer país que pasaría de una normativa específica para cada industria a una legislación que abarcaría todas las industrias y trabajadores, fue Gran Bretaña en 1974 con su ley sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST), dando así inicio a una corriente de visión más sistemática de la SST que se estableció después en otras naciones industrializadas.

En el ámbito internacional sería en 1981 la OIT con el convenio N°155 quien resaltaría la importancia de una participación tripartita (gobierno, empleadores y trabajadores) en la seguridad y salud en el trabajo de los países; al mismo tiempo el enfoque de gestión empresarial basada en los modelos de mejora continua fue conduciendo a normas que permitieran integrar la seguridad y salud en el trabajo dentro de un contexto de calidad y medio ambiente,

surgen así las normas OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series), las cuales son de carácter privado.

La visión tripartita de la OIT de la seguridad y salud en el trabajo desde los ojos de los sistemas de gestión se evidencia a nivel internacional en el 2001 cuando se divulgan las “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, este documento desglosa los principios de un sistema de gestión enfocado hacia la SST, tema que se retomaría por esta organización en la recomendación R197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo en el año 2006.

Hablando en un contexto más local en el 2004 la decisión 584 del parlamento andino del cual es miembro Colombia, habla de impulsar en los Países Miembros, la adopción de Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en ocasión a esta, la comunidad andina elabora la resolución 957 del 2005 “Reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo” en este se describen los componentes del sistema de gestión de un modo no tan específico como las directrices de la OIT del 2001 nombradas anteriormente.

Tomando en cuenta lo anterior, surge en Colombia la legislación que da soporte a los acuerdos establecidos por los países miembros del parlamento andino en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere. El 11 de julio del 2012 con la publicación de la ley 1562 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, se cambia el término de sistema general de riesgos profesionales por sistema general de riesgos laborales, el de salud ocupacional por SST y finalmente se cambia el término de programa de salud ocupacional al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

Esta transición ha estado marcada por tropiezos, tanto así que en el 2016 con el decreto 171 y en 2017 con el decreto 52 se prorrogó el tiempo establecido inicialmente la implementación del SG-SST y se hablaba en el medio, que la principal limitación para el diseño e implementación era que la norma ya que no es específica.

Cuando ya empezamos a familiarizarnos con la normatividad reciente en SST, surge el reglamento único del trabajo (Decreto 1072 del 2015) el cual acoge las normas anteriores y otras ya existentes en materia laboral, este contiene el SG-SST en el LIBRO 2/ PARTE 2/ TÍTULO 4/ CAPÍTULO 6; como toda norma los componentes del SG-SST necesitan ser verificados, sin embargo, muchos de estos procesos tienen diferentes puntos de vista de acuerdo al conocimiento, experiencia o profesión de los evaluadores por lo que su estimación resultaba en ocasiones subjetiva, esta condición fue prevista desde el nacimiento del SG-SST en el párrafo 1 del artículo 2.2.4.7.4 del decreto 1072 del 2015 “ El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.”

Los estándares esperados llegaron con la resolución 1111 del 27 de marzo del 2017 que pretendió especificar temas fundamentales a la hora de implementar el SG-SST, dio protagonismo a las micro y pequeñas empresas (no fue clara con la empresa de más de 50 trabajadores), dio directrices sobre las responsabilidades del empleador, ARL y el acompañamiento (asesoría y capacitación), habló por primera vez de los requisitos y las competencias de quienes diseñen, implementen o administren el SG-SST, pero lo más importante trazó un plan de acción para la transición (aumentó nuevamente el plazo de diseño e implementación)

otorgó porcentajes a cada uno de los estándares del sistema representándolos en ítems y definiendo los soportes documentales necesarios para verificar cada requisito, permitiendo así evaluar el cumplimiento del sistema con base a recomendaciones según el rango de calificación obtenida.

De este modo se venía trabajando hasta el más reciente cambio, la Resolución 312 del 13 de febrero del 2019 que modifica los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.⁹⁹ (salud, 2019)

la aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales y demás. (Mintrabajo, 2022)

Con base a lo anterior, traemos a colación empresas que han implementado el plan de SG-SST Y Posteriormente, se procedió a dar ejemplo de buenas prácticas empresariales en gestión de Seguridad y Salud Laboral.

Son empresas que estudiaron y analizaron la necesidad que había en su compañía con sus empleados obteniendo gran éxito en lo aplicado.

Desde BSH Electrodomésticos, José Antonio Villalba, responsable de Salud Laboral compartió su proyecto “Cátedra Empresa Sana” en la que, a través de una app gratuita para los empleados, se les proporcionan estiramientos recomendados en función de su puesto de trabajo, que persiguen prevenir y atacar los trastornos musco-esqueléticos que puedan padecer sus empleados. Para continuar, intervino Juan Manuel Fraile, responsable de Salud y Seguridad en Volkswagen España poniendo en común el proyecto de SEAT de “Evaluación de Riesgos Psicosociales” en el que a través de un cuestionario dedicado a toda la plantilla de

SEAT S.A. y SEAT Sport se miden 20 diferentes riesgos psicosociales, permitiendo el desarrollo e implantación de medidas correctivas a nivel individual y organizacional. (treball, 2017)

Marco Teórico

Se reconoce que la prevención de los factores de riesgo ocupacional es la base para una gestión eficaz de la seguridad y salud ocupacional, razón por la cual para los funcionarios administrativos de la secretaria de educación ubicada en el municipio de Valledupar debe planificar la toma de acciones preventivas desde la identificación de riesgos, evaluación de riesgos, incluida la selección de equipos de trabajo, planificación del lugar de trabajo, etc. y vigilarlos cuando sean perjudiciales para la salud y estén en conflicto con la integridad de los trabajadores.

A partir de la resolución 0312 del 2019 en el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, permitiendo un desarrollo lógico por etapas en donde se evidencia la planificación, la aplicación, evaluación y auditoría de cada uno de los procesos necesarios para la implementación de un SG-SST. Todo esto con el fin de mejorar los procesos, logrando una mejora continua integral.

Adicional a esto se resalta que a raíz de la aplicación de la resolución anteriormente mencionada, se define el alcance de los responsables del diseño y la implementación del sistema de gestión de acuerdo a la cantidad de personal que tenga la organización a la cual se le aplicará el sistema, es decir que este debe ser único y enfocado exclusivamente a la entidad, así mismo de acuerdo a la cantidad de personal se definirán la cantidad de estándares que se tendrá en cuenta en el diseño logrando así una mayor eficacia y prevención de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Tenemos como ejemplo el trabajo que realizo Romero sobre las disposiciones del Reglamento de Seguridad, A (2013) la cual realizo una investigación en la empresa MIRROR-TECK INDUSTRIES S.A, que tuvo como objetivos :Establecer el diagnóstico de la situación actual en la empresa, Recopilar documentos leyes, normativas y otros documentos de orden

legal que dicten la metodología a aplicar para la elaboración de este Reglamento de la Seguridad y Salud en el trabajo, Capacitar a Salud en el Trabajo, Planificar e implementar acciones en el manejo de riesgos. (Webnode, NA)

Este estudio tiene una metodología reflexiva porque su propósito es analizar la normatividad legal de la Seguridad Industrial, la Salud Ocupacional y su aplicación en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A en la ciudad del Ecuador y obtuvo como resultados que la empresa no posee un plan en seguridad y salud en el trabajo, Que se deben de crear controles para eliminar o reducir los riesgos identificados, La inversión que la empresa debe realizar en Seguridad y Salud Ocupacional, es un beneficio que se verá reflejado a corto, mediano o largo plazo que superara la calidad y productividad de sus productos como la protección de sus trabajadores, Se concluye que el beneficio de la implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional, es mayor al costo que representan los riesgos laborales.

Esta investigación, sirvió como aporte a la investigación porque sus resultados son acordes al criterio de que un sistema de seguridad y salud en el trabajo es importante implementarlo, que aun así existe un costo para ello, es de vital ayuda a la empresa en sí y también a los empleados, se puede decir que esta investigación nos brinda un direccionamiento para la búsqueda de nuestro objetivo.

Por otra parte, Terán. I (2012) "propuesta de investigación de un sistema de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001, en una empresa de capacitación técnica para la industria". Esta investigación se realizó en una empresa de capacidad técnica para la industria con el objetivo de proponer la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001:2007 en dicha empresa, buscando el bienestar de los trabajadores, la disminución de los factores de riesgos a los que se exponen día a día y contribuyendo a mejorar la productividad trabajando bajo los estándares de seguridad de la norma

OHSAS 18001. Este estudio tiene una metodología descriptiva, para determinar la efectividad de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional es necesario realizar auditorías internas que permitan establecer las no conformidades y realizar el respectivo seguimiento, proporcionando los lineamientos necesarios para que la empresa logre sus metas. Las auditorías deben realizarse siguiendo un programa anual, donde la frecuencia puede variar en función del estado e importancia del proceso.

Otro aspecto de gran importancia es la creación de una cultura en la empresa que elevara el nivel de formación y participación de todo el personal, así como la creación y mantenimiento del adecuado clima laboral.

Esta propuesta sirvió como aporte a la investigación debido a que el marco teórico tiene relación con la investigación en curso ya que el tema es de gran ayuda, logrando como beneficio una ampliación y mejor entendimiento del tema establecido a través de enunciados claros, objetivos de aprendizaje precisos y una estructura de trabajo que puede permitir un desarrollo más claro. (Invitado, 2019)

Zambrano, C (2016) realizó una investigación que lleva como título "sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo" en la ciudad san juan de pasto, la cual tenía como objetivos definir una política de seguridad y salud en el trabajo junto con los actores principales del sistema, alta gerencia y trabajadores para la mejora de la empresa, así mismo, realizar una encuesta para conocer las condiciones de salud del personal expuesto a los diferentes peligros, también revisar y evaluar los objetivos planteados en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, y por ultimo tomar medidas o planes de acción a los desvíos encontrados y de esta manera dar una acción de mejora al ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo; esta investigación es de metodología cualitativa, que tuvo como resultados proteger al trabajador frente a peligros potenciales que se producen durante una actividad laboral determinada.

Esta investigación, nos brinda un aporte significativo, debido a que se toma la idea de una encuesta para poder obtener los datos necesarios y poder analizar en qué estado se encuentra el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la secretaria de educación de Valledupar, de igual manera sus resultados van acorde a nuestros objetivos específicos.

SUAREZ, L y UMAÑA, J (20014), Realizaron una propuesta para la implementación de sistema de gestión integrada de calidad, salud ocupacional y gestión ambiental en la empresa Euro Networks y Technologies bajo los lineamientos de la norma Ntc: ISO 150 9001,2008 NTC: ISO 2004 y OHSAS 18001 2007.este proyecto de pasantías empresarial se realizó para optar al título de ingeniero de producción. Con esta investigación, se tuvieron los objetivos facilitar la administración de procesos orientados a los objetivos y que la empresa a un futuro obtenga una certificación y de igual manera se da inicio con un diagnóstico con el fin de desarrollar y brindar una visión global e integral de la situación actual de empresa, obtuvieron como resultados que los diagnósticos iniciales lograron identifica las falencias que permitieron crear un sistema que se adecuo a las necesidades de la compañía identificando las necesidades de calidad y seguridad que hacen que la compañía crezca globalmente. (Webnode, NA)

Este tipo de ejemplo va acorde con la presente investigación, debido a que si bien se sabe el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la secretaria de educación de Valledupar tiene falencias, y se busca dar la orientación o mejoras para que el sistema sea implementado de manera correcta según la normatividad vigente, buscando así que la empresa obtenga una calidad en sus procesos.

Marco legal

Reglamentación legal colombiana sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Constitución política de Colombia

En la constitución política de Colombia aparece la salud ocupacional cuando se habla de proteger al trabajador, a la mujer cabeza de familia, los discapacitados, el estatuto del trabajo y la seguridad social porque en toda actividad laboral el estado protege la salud de los trabajadores, como el derecho a la vida en los sitios y puestos de trabajo.

Los artículos de la constitución política de Colombia que propenden por la salud ocupacional y la seguridad industrial son: 1,2,25,42,43,44,45,46,47,48 y 53.

Ley 100:

La estructura de la seguridad social en Colombia fue establecida en la ley 100 de 1993 y consta de tres componentes, cada uno de los cuales tiene su legislación propia, sus propios entes ejecutores y sus entes fiscales para su desarrollo; consta de cuatro componentes:

1. Administración de fondos y cesantías (AFP).
2. Empresas promotoras de salud (EPS).
3. Administradora de riesgos profesionales (ARP). Este sistema de riesgos profesionales, lo conforman un conjunto de normas y procedimientos para prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las enfermedades profesionales y los accidentes que les ocurra por el trabajo el cual están desarrollando, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.
4. Instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS), esta presta el servicio a través de la EPS y la ARP.

Decreto ley 1295:

Por medio de este decreto el ministerio de la protección social determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales y con las ediciones y modificaciones de la ley 777 de 2002 se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de riesgos profesionales.

El sistema general de riesgos se aplica a las empresas que funciones en la nación y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas de sectores públicos, oficial, semioficial y en el sector. Con las excepciones previstas en el artículo 279 de la ley 100 de 1993. El ministerio de protección social, organismo estatal en materia de riesgos profesionales, tiene la función de determinar los regímenes específicos de vigilancia epidemiológica, desarrollo de actividades de prevención y control de la prestación del servicio de salud a los afiliados al sistema en las condiciones de dirección técnica de riesgos profesionales, cuya responsabilidad es promover la prevención de estos riesgos, vigilar y controlar el funcionamiento del sistema, aplicar sanciones por violación de norma.

El Consejo Nacional de Salud Ocupacional: Órgano consultivo del sistema conformado por miembros del ministerio, entidades ARP, trabajadores, empleadores y asociaciones científicas de salud ocupacional.

Comité Nacional de Salud Ocupacional: Órgano consultivo del sistema conformado por miembros de salud ocupacional del ministerio y las ARP.

Fondo de Riesgos Profesionales: Tiene como objetivo realizar estudios, campañas y actividades de promoción para la prevención de riesgos profesionales.

Juntas de Calificación de Invalidez: Son organismos de carácter privado creados por la ley, sus integrantes son designados por el ministerio de protección social. A través del dictamen médico laboral, resuelven controversias frente al origen y/o grado de invalidez, incapacidad permanente o parcial, enfermedad profesional, el accidente o muerte de los afiliados al sistema.

Superintendencia Bancaria: Controla, autoriza, vigila y garantiza el ejercicio de la libre competencia a las entidades A.R.P.

Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP): Son compañías aseguradoras de vida, las cuales han sido autorizadas por la superintendencia bancaria para la explotación del ramo de los seguros, los cuales deben cumplir las siguientes funciones:

Afiliar a los trabajadores.

Administrar las cotizaciones hechas al sistema.

Garantizar el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas por parte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Realizar actividades de prevención y promoción de los riesgos profesionales a las empresas afiliadas.

Afiliación:

En forma obligatoria

Trabajadores dependientes.

Jubilados o pensionados, excepto invalidez.

Estudiantes con riesgo ocupacional.

En forma involuntaria:

Los trabajadores independientes.

Cotizaciones:

Las tarifas fijadas para cada empresa no son definitivas y se determinan de acuerdo con:

Actividad económica.

El ILI de cada empresa.

Ejecución de los programas de salud ocupacional.

Clasificación de actividades económicas:

Monto de las cotizaciones:

La ARP puede iniciar las acciones contra los empleadores por el no pago de las cotizaciones correspondientes. A continuación, se muestra el monto de cotizaciones según el riesgo.

Distribución de las cotizaciones:

El 5% son administrados en forma autónoma por la ARP para programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los AT y EP del afiliado.

El 1% es administrativo por el Fondo de Riesgos Profesionales, y el restante, que equivale al 94%, es para las prestaciones económicas y de salud derivadas de ATEP a los afiliados y la administración del sistema.

Cobertura de servicios:

Empresa: IPS, prevención de riesgos profesionales, prestaciones asistenciales, prestaciones económicas.

Servicios de prevención de la ARP a la empresa:

Asesoría técnica para el diseño del P.O.S.

Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios.

Capacitación a los miembros del COPASO o vigías de salud ocupacional.

Prestación económica e incapacidad temporal:

Art. 36. aquella que le impide desempeñar su labor por un tiempo determinado.

Art. 37. Montos, 100% base de cotización 180 días + 180.

Art. 39. Reincorporación al trabajo, el empleador está obligado a ubicarlo en el puesto de trabajo o reubicarlo.

Art. 40. Incapacidad permanente parcial por ATEP, entre mayor al 5% y menor de un 50%.

Prestación económica incapacidad permanente parcial:

Art. 46. el estado invalidez entre el 50% o más.

Art. 47. calificaciones invalidez, revisión cualquier tiempo por la ARP.

Art. 48. monto pensión invalidez, (prestación económica).

>50% y -66%=60% IBC Y >66%=75% IBC

Auxilio por persona:

Pensión de sobrevivientes: Art. 49 al 53, por muerte del afiliado por ATEP; los beneficiarios tendrán derecho a pensión.

Resolución 2013 de junio 6 de 1986:

Expedida por el ministerio de la protección social para reglamentar la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.

El COPASO es un equipo de trabajo conformado por representantes del empleador y de los trabajadores. Su calidad de equipo supone propósitos comunes, relacionados independientes y asume una metodología de trabajo en grupo.

Resolución 1016 de 1989:

Obliga a los empleadores a contar con un programa de salud ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores, los obliga a destinar los recursos humanos financieros y físicos, para el desarrollo y cumplimiento del programa.

Resolución 2346 de 2007:

La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administrativas de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedores de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.

El seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones medicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección de datos y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

Resolución 1401 de 2007:

La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, a la policía nacional en lo que corresponde al personal no uniformado y personal civil de las fuerzas militares.

La investigación de los accidentes e incidentes de trabajo tiene, como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas.

Metodología

El marco metodológico es muy importante ya que, si se plantea una metodología adecuada, esta garantiza que las relaciones y los resultados adquiridos tengan el nivel máximo de precisión. Se trata de un procedimiento ordenado que se sigue para establecer lo significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales se encaminan el interés de la investigación constituyendo el marco metodológico o la metodología.

La finalidad es implantar de forma concisa los métodos, estrategias, técnicas, instrumentos y procedimientos a utilizar en el estudio que se desarrollara para el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación, las cuales se diseñan teniendo en cuenta los problemas que la organización posee y a los que se les quiere dar pronta solución.

La metodología para utilizar en la investigación es la cuantitativa, se basa en una búsqueda bibliográfica y en una intervención de observación y descripción para con los funcionarios administrativos de la secretaria de educación ubicada en el municipio de Valledupar, mediante la encuesta de tipo cuantitativo a los empleados de esta, para evaluar cómo se encuentra frente a los requerimientos de NTC OHSAS 18001.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003). El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

(Webnode, NA)

Tipo de investigación

Enfoque metodológico:

El enfoque que utilizaremos es el cuantitativo debido a que lo que se pretende en esta investigación es transformar los conceptos en variables, medirlas y sacar datos reales que per-

mitan medir, visualizar el panorama de riesgos de los empleados administrativos de la secretaria de educación para luego poder implementar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta lo anotado anteriormente por Hernández, Fernández y Baptista (2003).

Tipo de estudio:

Cabe destacar que el nivel de investigación es de carácter descriptivo; al respecto Jacobs y Razavieh (1999) afirman que; “Los estudios de este modo tratan de obtener información acerca del estado actual de fenómenos. Con ellos se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento de estudio” (p.308).

Es descriptiva porque pretende puntualizar las condiciones que generan riesgo y se centra en la observación y descripción de la seguridad del entorno, así como en las actividades diarias que pueden comprometer la salud de los trabajadores administrativos en la secretaria de educación de la ciudad de Valledupar, para luego realizar la implementación de un sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo.

Se realizara un análisis y estudio al sistema de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores administrativos en la secretaria de educación de la ciudad de Valledupar, en donde se estudiaran los elementos que hacen parte de este, dicho estudio se realizara detalladamente para poder comprender cada uno de esos elementos o medidas que el sistema contiene, la información recolectada se desintegrara para detectar las falencias o causas por el cual el sistema no se lleva a cabo correctamente.

De acuerdo a esto las técnicas que se aplicarán en la investigación y se tendrán como fundamento para las conclusiones son las encuestas y cuestionarios, ya que estas herramientas permiten la recolección de datos, para llevar a cabo la aplicación de la encuesta se utilizará un software enfocado a esta herramienta.

El marco teórico está compuesto por diversas teorías que son de gran relevancia en un SG.SST, entre esas podemos mencionar las siguientes teorías:

La salud ocupacional:

la conforman tres grandes ramas que son: medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial. "A través de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas" (Henaó 2010: 33).

Medidas de Seguridad:

se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador. La higiene en el trabajo gira en torno a diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral.

Higiene en el trabajo:

según Chiavenato (2007), la higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador. La higiene en el trabajo gira en torno a diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral. (Colmenares, 2009)

Seguridad en el trabajo:

Fernández (2005) define que la seguridad en el trabajo abarca el conjunto de medidas empleados para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, así como para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.

Causas o falencias en el sistema de seguridad:

según Giménez (2014) indica que las diferentes empresas conocen la legislación, cuentan con los recursos, pero deciden asumir las consecuencias de no emprender la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con esto también se puede decir que las empresas muchas veces son inconscientes e irresponsable con los procesos y cumplimiento de las diferentes leyes y normas que imparta el estado.

Estrategias de mejoras para el sistema de salud ocupacional:

Giménez (2014) indica que todas las compañías están llamadas a realizar acciones de mejora según el ministerio de trabajo (2016) se encuentran las siguientes estrategias para el mejoramiento de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, tales estrategias son capacitaciones, participaciones y ante todo la responsabilidad de la empresa para con sus empleados. (Webnode, NA)

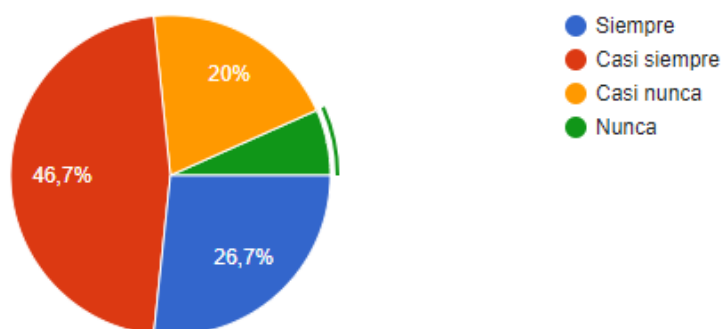
Se ejecuta una definición de la variable en donde el SG-SST consiste, en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar involucrados en el trabajo, esta busca fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y que es de vital importancia porque este vela por la salud de los empleados, prevención de enfermedades laborales y disminución de costos generados por accidentes ,este a su vez es muy efectivo cuando está centrado en la generación de una cultura de seguridad engranada con productividad, desarrollo del talento humano, gestión de calidad, mejoramiento de procesos y condiciones adecuadas del puestos de trabajo.

Resultados de la encuesta:

De acuerdo con el resultado de la fuente de recolección de información aplicada, donde se tomó una muestra igual a la población de 30 personas, obtuvimos los siguientes resultados:

Tabla 1*Tabulación de la encuesta*

1. El ambiente térmico de la organización	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
es adecuado al rendimiento laboral	8	14	6	2

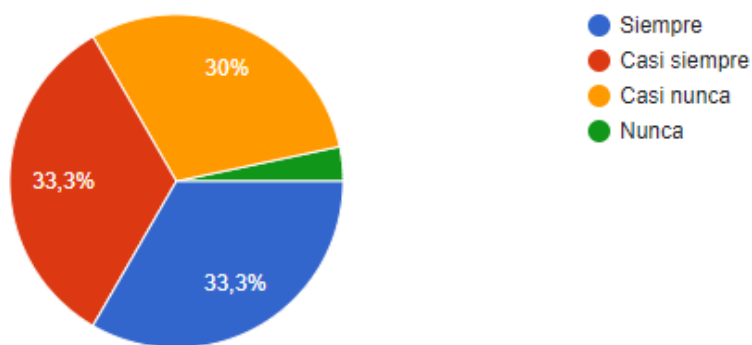
Figura 1*Ambiente térmico adecuado*

La finalidad de esta pregunta es saber si la temperatura es la adecuada en el ambiente laboral de la secretaria de educación municipal de Valledupar, donde se encontró que el 73,4% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable. Esto debido al desconocimiento de la normativa por falta de capacitación.

Tabla 2*Ambiente térmico conveniente*

2. El ambiente térmico organizacional es	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
conveniente a su desempeño físico	10	10	9	1

Figura 2*Ambiente térmico conveniente*



La finalidad de esta pregunta es saber si la temperatura es la adecuada en el ambiente laboral para el desempeño físico de la secretaria de educación municipal de Valledupar, donde se encontró que el 66,6% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

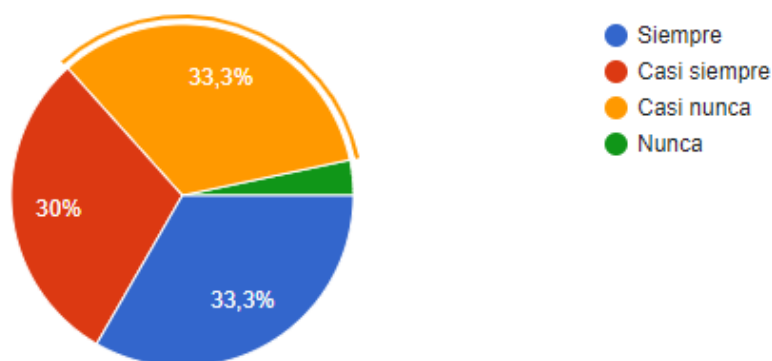
Tabla 3

Desempeño mental

3. El ambiente térmico organizacional es conveniente a su desempeño mental	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	10	9	10	1

Figura 3

Desempeño mental



La finalidad de esta pregunta es saber si la temperatura es la adecuada en el ambiente laboral para el desempeño mental de la secretaria de educación municipal de Valledupar,

donde se encontró que el 63,6% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

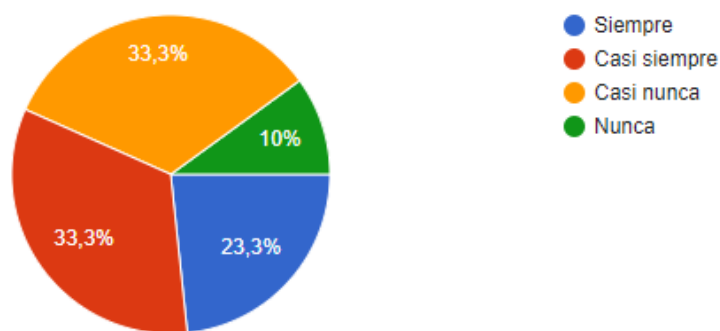
Tabla 4

Contaminación sónica

4. En la organización existe contaminación sónica	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	7	10	10	3

Figura 4

Contaminación sónica



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, se ven afectadas por contaminación auditiva, donde se encontró que el 56,6% de la población la considera desfavorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera favorable.

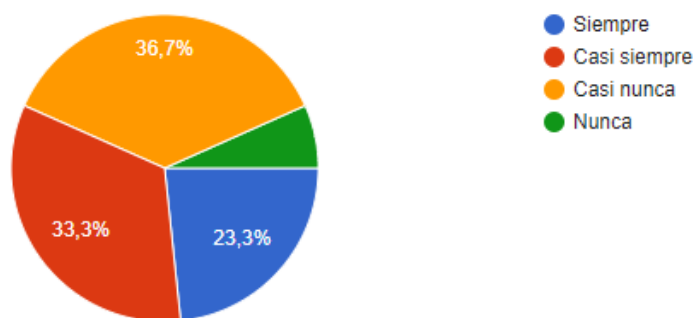
Tabla 5

Inconvenientes ante los ruidos

5. En la organización existen ruidos molestos que le ocasionan irritabilidad	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	7	10	11	2

Figura 5

Inconvenientes ante los ruidos



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, se ven afectadas por contaminación auditiva y causan molestias, donde se encontró que el 56,6% de la población la considera desfavorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera favorable.

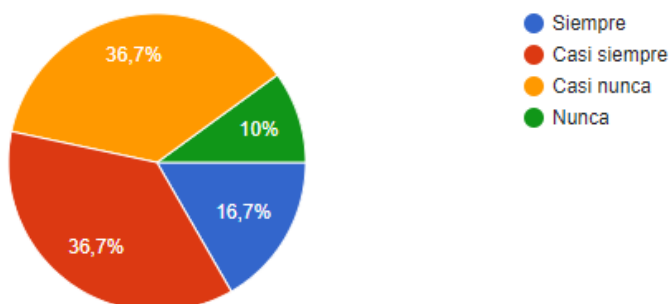
Tabla 6

Ruidos existentes

6. En la organización los ruidos existentes le hacen inducir al error	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	5	11	11	3

Figura 6

Ruidos existentes



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, se ven afectadas por contaminación auditiva e inducen al error, donde se encontró que el 53,4% de la población la considera desfavorable, mientras que el

resto de la población encuestada la considera favorable. Sin embargo, se encuentran valores muy similares, lo que sugiere que, aunque existe contaminación auditiva en las instalaciones, el personal no se ve inducido a error.

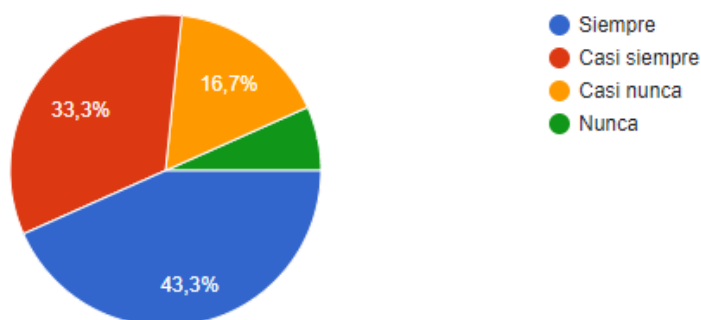
Tabla 7

Claridad del entorno

7. La claridad del entorno organizacional produce un rendimiento más efectivo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	10	13	5	2

Figura 7

Claridad del entorno



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, tiene una excelente iluminación, para que el rendimiento sea más eficaz, donde se encontró que el 76,6% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

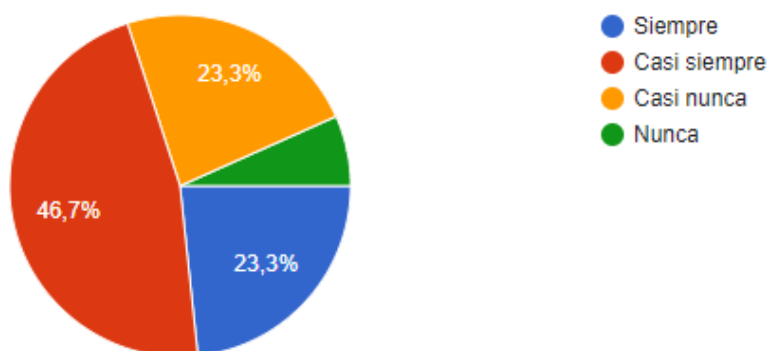
Tabla 8

Claridad del entorno – salud mental

8. La claridad de su entorno de trabajo mejora su salud mental	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	7	14	7	2

Figura 8

Claridad del entorno – salud mental



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, tiene una excelente iluminación que ayuda a la salud mental, donde se encontró que el 70% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable. Esto debido al desconocimiento de la normativa por falta de capacitación.

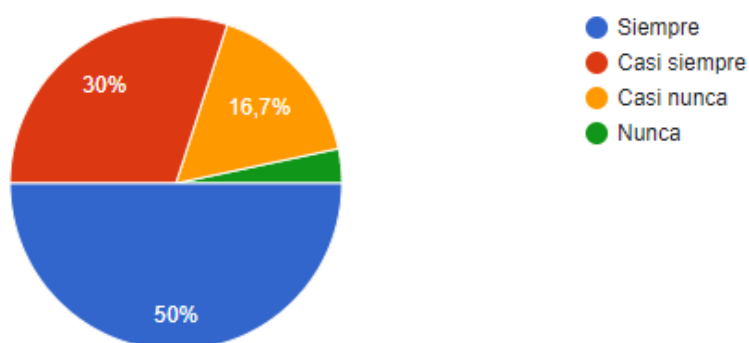
Tabla 9

Iluminación apropiada

9. La iluminación apropiada de su entorno de trabajo le genera un normal funcionamiento de su puesto de trabajo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	15	9	5	1

Figura 9

Iluminación apropiada



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, tiene una excelente iluminación que ayuda a los trabajadores a cumplir con sus funciones adecuadamente, donde se encontró que el 80% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable. Esto debido al desconocimiento de la normativa por falta de capacitación.

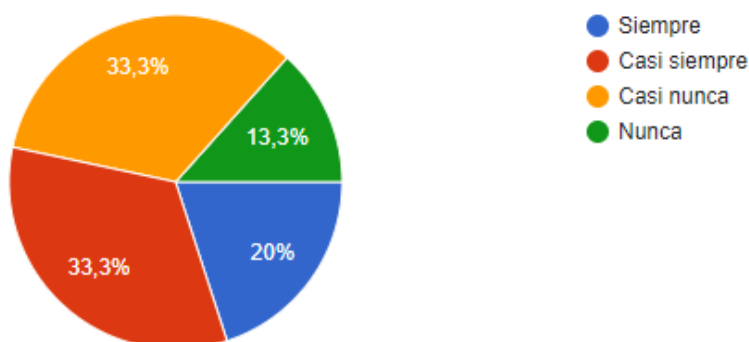
Tabla 10

Evaluación ergonómica periódica

10. En la organización se realiza una	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
evaluación ergonómica periódica	6	10	10	4

Figura 10

Evaluación ergonómica periódica



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, realiza evaluación ergonómica a tus trabajadores, donde se encontró que el 53,3% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

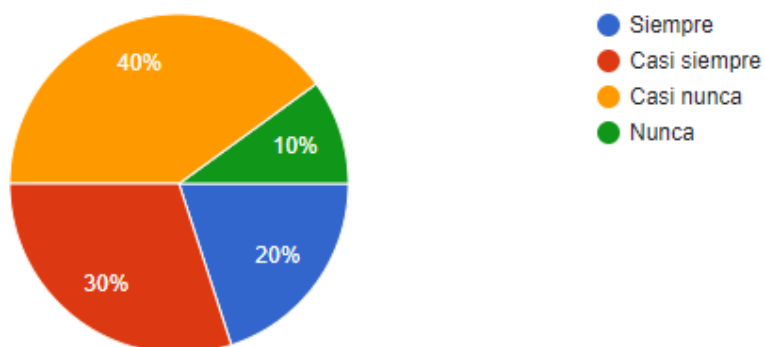
Tabla 11

Vulnerabilidad de espacio

11. En la organización se mide la	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
vulnerabilidad del espacio	6	9	12	3

Figura 11

Vulnerabilidad de espacio



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, los espacios son reducidos, donde se encontró que el 50% de la población la considera favorable y el 50% de la población encuestada la considera desfavorable. Por lo que los resultados son inconclusos.

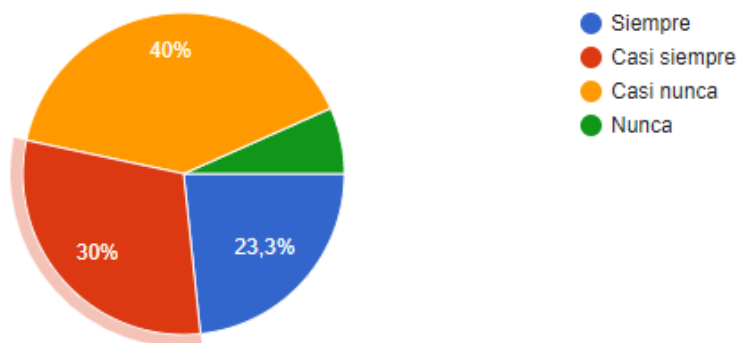
Tabla 12

Amenazas existentes

12. Se han medido las amenazas existentes en el lugar de trabajo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	7	9	12	2

Figura 12

Amenazas existentes



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten con amenazas en el lugar de trabajo,

donde se encontró que el 53,3% de la población la considera desfavorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera favorable. Esto debido al desconocimiento de la normativa por falta de capacitación.

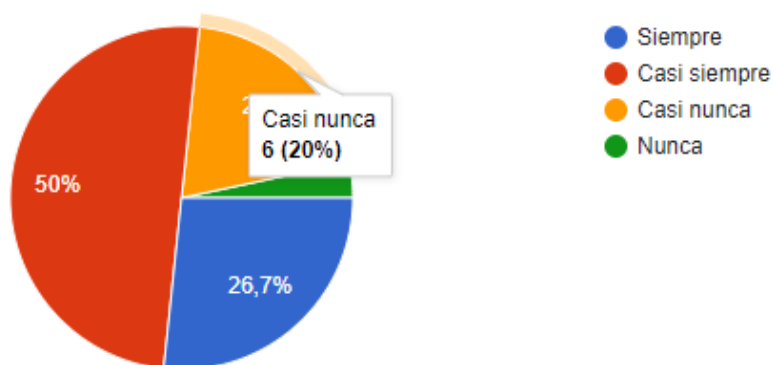
Tabla 13

Comodidad en el trabajo

13. Siente comodidad en su lugar de trabajo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	8	15	6	1

Figura 13

Comodidad en el trabajo



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten comfortable en lugar de trabajo, donde se encontró que el 76,7% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

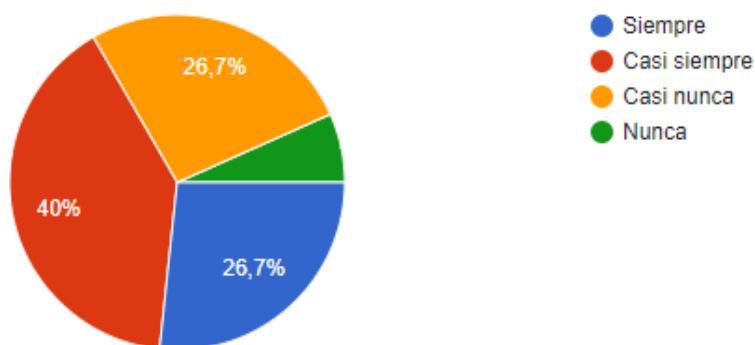
Tabla 14

Tranquilidad en el espacio de sus tareas

14. Mantiene tranquilidad desarrollando sus tareas cotidianas	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	8	12	2	2

Figura 14

Tranquilidad en el espacio de sus tareas



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten reposado en lugar de trabajo, donde se encontró que el 66,7% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

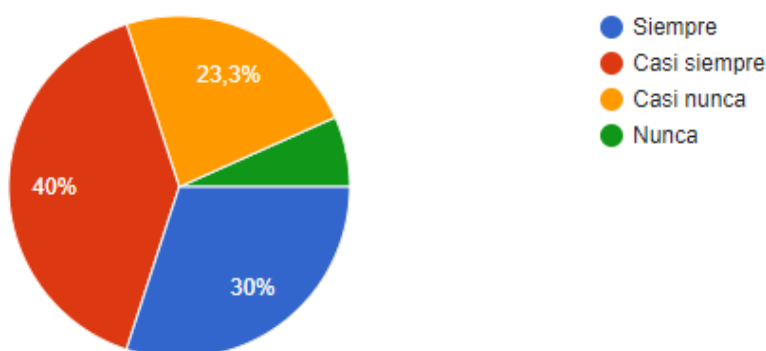
Tabla 15

Satisfacción en el trabajo

15. Demuestra satisfacción en el trabajo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	9	12	7	2

Figura 15

Satisfacción en el trabajo



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten placer en lugar de trabajo, donde se

encontró que el 70% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

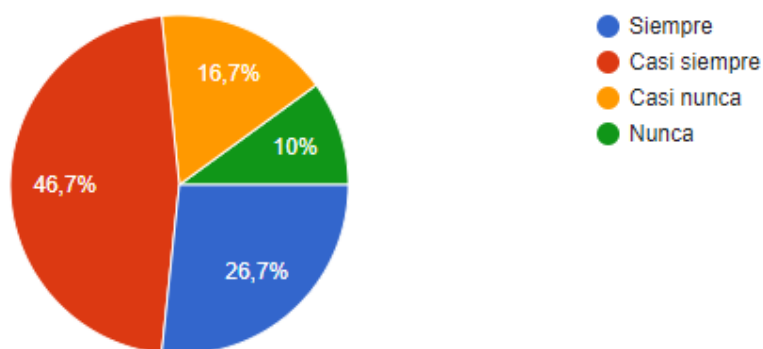
Tabla 16

Independencia en las funciones a realizar

16. Muestra independencia en su quehacer laboral	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	8	14	5	3

Figura 16

Independencia en las funciones a realizar



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten autónomos en lugar de trabajo, donde se encontró que el 73,4% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

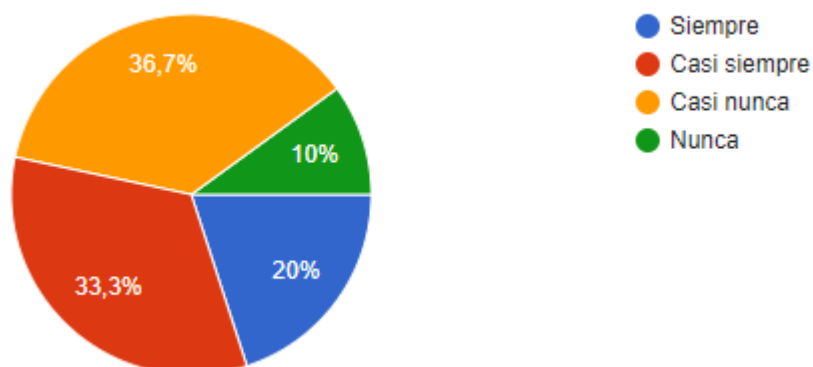
Tabla 17

Modo de actuación en la organización

17. Decide libremente su modo de actuación en la organización	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	6	10	11	3

Figura 17

Modo de actuación en la organización



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten tranquilos procediendo en lugar de trabajo, donde se encontró que el 53,3% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

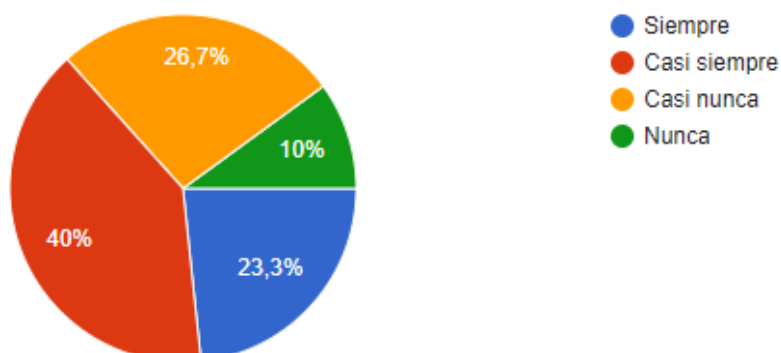
Tabla 18

Libertad para emitir juicios

18. Puede emitir juicios personales para la mejora de los procesos organizacionales	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	7	12	8	3

Figura 18

Libertad para emitir juicios



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten cómodos para dar sugerencias en lugar de

trabajo, donde se encontró que el 63,3% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

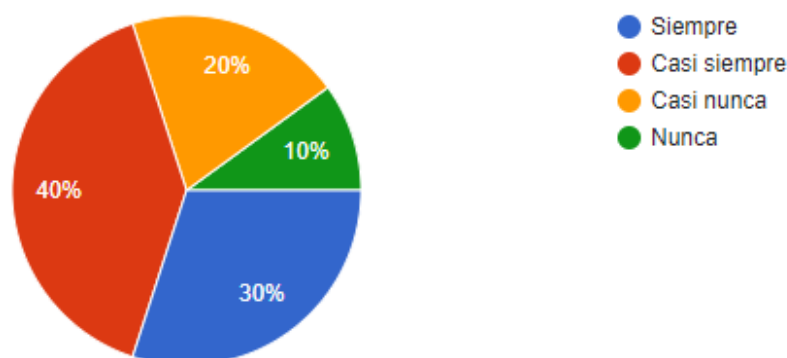
Tabla 19

contraprestación económica adecuada

19. Percibe una contraprestación económica adecuada a su trabajo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	9	12	6	3

Figura 19

contraprestación económica adecuada



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten que son bien por la actividad que realizan, donde se encontró que el 70% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

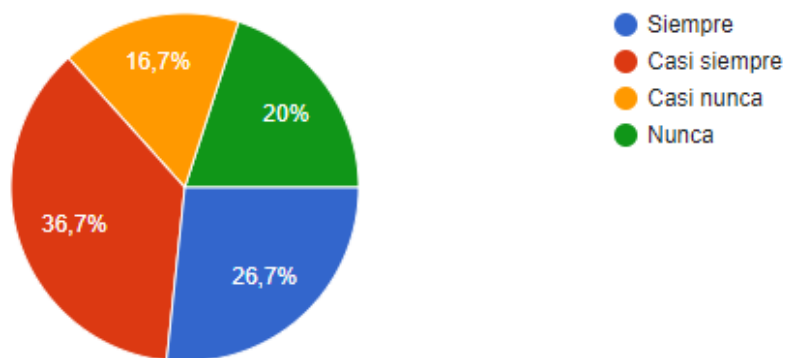
Tabla 20

compensación salarial

20. Fijó su compensación salarial de común acuerdo con el patrono	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	8	11	5	6

Figura 20

compensación salarial



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores tienen conocimiento de los acuerdos realizados con el empleador, donde se encontró que el 63,4% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

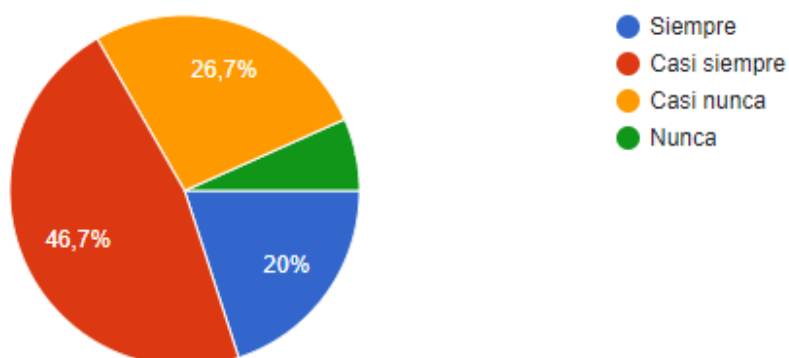
Tabla 21

Salario está acorde con la productividad

21. Su salario está acorde con la productividad que genera en la organización	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	6	14	8	2

Figura 21

Salario está acorde con la productividad



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores se sienten bien remunerados con su actividad laboral, donde se encontró que el 66,7% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

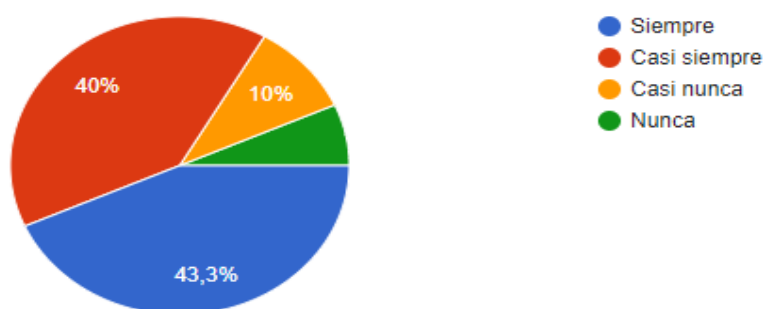
Tabla 22

Beneficios de pensión

22. Posee el beneficio de pensiones por cotizaciones periódicas aportadas a través de los años de servicio	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	13	12	3	2

Figura 22

Beneficios de pensión

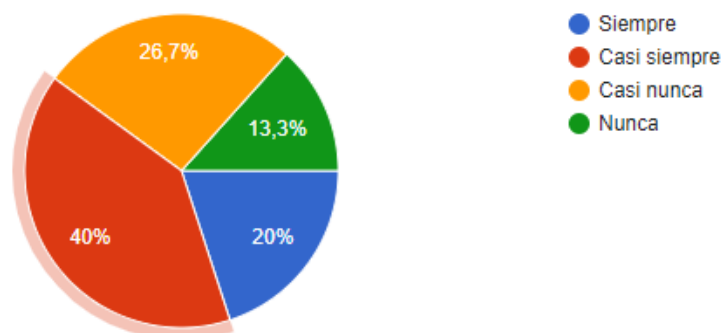


La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores están informados sobre todas las prestaciones que tiene con el empleador, donde se encontró que el 83,3% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

Tabla 23

Beneficio del sistema de previsión social

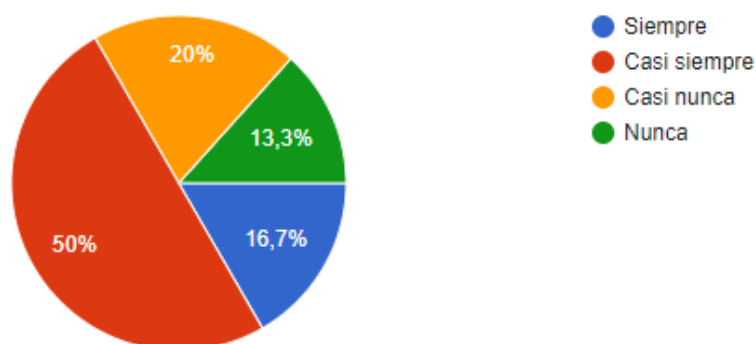
23. Posee sistemas de previsión social moderna en su sitio de trabajo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	6	12	8	4

Figura 23*Beneficio del sistema de previsión social*

La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores si tienen prevención social actualizada, donde se encontró que el 60% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable. Esto debido al desconocimiento de la normativa por falta de capacitación.

Tabla 24*Beneficio de invalidez promovida*

24. Tiene beneficio de invalidez promovido por la organización donde labora	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	5	15	6	4

Figura 24*Beneficio de invalidez promovida*

La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores si tienen beneficio por invalidez, donde se encontró que el 66,7% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

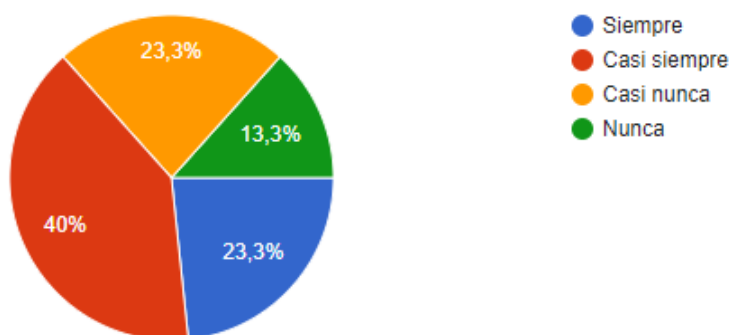
Tabla 25

Beneficio del plan de jubilación

25. Posee un plan de jubilación para ser otorgado al finalizar su relación de trabajo	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	7	12	7	4

Figura 25

Beneficio del plan de jubilación



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores conocen cuales, son los beneficios al momento de jubilarse, donde se encontró que el 63,3% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

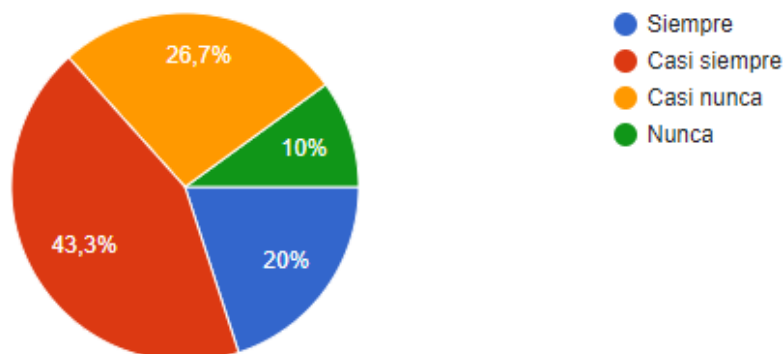
Tabla 26

Beneficio de plan de cesantías

26. Tiene un plan de cesantía en la organización adecuado a su edad	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	6	13	8	3

Figura 26

Beneficio de plan de cesantías



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores conocen su plan de cesantías de acuerdo su edad, donde se encontró que el 63,3% de la población la considera favorable, mientras que el resto de la población encuestada la considera desfavorable.

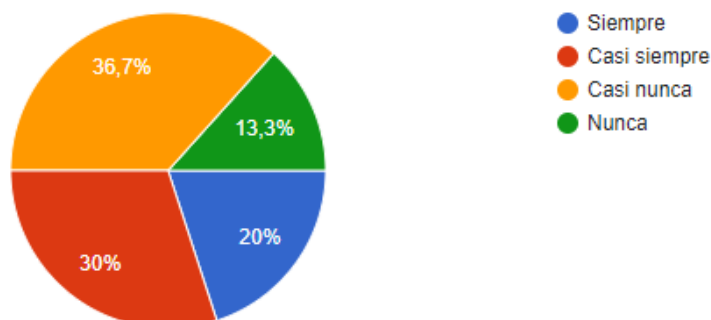
Tabla 27

Beneficio de prestación económica de por vida

27. Posee el beneficio de recibir	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
mensualmente una prestación económica de por vida ante un problema físico en su persona	6	9	11	4

Figura 27

Beneficio de prestación económica de por vida



La finalidad de esta pregunta es saber si las instalaciones de la secretaria de educación municipal de Valledupar, si los trabajadores tienen conocimiento si reciben algún beneficio por tener un problema físico, donde se encontró que el 50% de la población la considera favorable y el 50% de la población encuestada la considera desfavorable. Por lo que los resultados son inconclusos.

Resultados

Indagación de la encuesta

Conclusiones

Se diseñó y estructuró el plan estratégico del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo para los funcionarios administrativos de la secretaria de Educación municipal de Valledupar, en donde se relacionaron los aspectos como la salud ocupacional, las medidas de seguridad, la higiene en el trabajo, la seguridad en el trabajo, temperatura, control de riesgo entre otras; también se superaron las falencias encontradas en el sistema actual.

Se realizó diagnóstico de la situación en el área administrativa encontrándose que los trabajadores y contratistas de la secretaria de educación, desconocen todas las falencias que se encuentran en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, por cuanto la percepción general de los trabajadores fue positiva en la encuesta aplicada, sin embargo, las condiciones no son óptimas según la normatividad.

Se identificó los aspectos contractuales del sistema de seguridad y salud en el trabajo que se requerían para la implementación del sistema de gestión, encontrándose desde la constitución, las leyes reglamentarias, hasta actos administrativos de entidades estatales como: decretos, resoluciones y circulares que reglamentan dicha implementación.

Recomendaciones

Es muy importante la implementación del sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que garantiza y permite a la organización controlar los riesgos referentes a la seguridad y salud, además reduce potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a esto.

Es necesario crear conciencia a los empleados administrativos de la secretaria de educación de la ciudad de Valledupar y la importancia de tener un entorno de trabajo seguro con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, mejorando las condiciones de trabajo en cada actividad productiva, para lo cual es necesario aplicar capacitaciones por cargo y por riesgo al que se encuentra cada trabajador.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

Los incumplimientos de las normas legales vigentes pueden acarrear sanciones como se especifica en el artículo 45 del Decreto 614 de 1984, las cuales pueden ir desde doscientos salarios diarios mínimos legales hasta por una suma equivalente a diez mil salarios mínimos legales.

Luego de establecido el plan estratégico se recomienda a la empresa realizar periódicamente una evaluación de toda actividad ejecutada, ya que por medio de esta generara una retroalimentación mes a mes para una eventual planificación a futuro, en donde se tomarán en cuenta los aspectos ya evaluados con anterioridad.

Referencias

- C155, C. (NA de NA de NA). Obtenido de (Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número 155): (Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Colmenares, E. (12 de octubre de 2009). Obtenido de La Higiene Laboral:
<https://sites.google.com/site/tuseguridadlaboralvzla1/news/anotherpost>
- Gan, F. (NA de NA de 2013). Obtenido de Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316). : <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- González Ariza, Á. L. (NA de NA de 2017). Obtenido de Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264).: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Gov, C. (15 de abril de 2016). Obtenido de (del Sector Trabajo, P. M. del C. se E. el D. Ú. R. (n.d.):
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32>
- Invitado, A. (29 de Marzo de 2019). Obtenido de La importancia de la seguridad laboral en las áreas de producción de una empresa: <https://www.emprendices.co/la-importancia-de-la-seguridad-laboral-en-las-areas-de-produccion-de-una-empresa/>
- Martínez, Y. P. (NA de NA de 2010). *Academia*. Obtenido de Metodología de la investigación - Hernández, Fernández y Bautista (2010):

https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_

Mintrabajo. (31 de Enero de 2022). Obtenido de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Murillo Vargas, G. G. (NA de NA de 2010). Obtenido de Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.76-83).: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. G. (NA de NA de 2010). Obtenido de Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264).: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

NATALIAMAYEROJO. (16 de mayo de 2015). Obtenido de Salud Ocupacional en Colombia: <https://nataliamayerojo.wordpress.com/2015/05/16/historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/>

Perdomo P., S. (NA de NA de 2020). Obtenido de Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. : <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

salud, f. (30 de Junio de 2019). Obtenido de estándares mínimos SGSST, salud ocupacional, sistemas de gestión sst: <https://saludocupacionalfs.wordpress.com/2019/06/30/antecedentes-del-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

treball, F. d. (4 de Abril de 2017). Obtenido de Casos de éxito de gestión de la Seguridad y Salud Laboral: <https://www.foment.com/es/casos-exito-gestion-seguridad-y-salud-laboral/>

Webnode. (NA de NA de NA). Obtenido de Marco Teórico- Sistema-de-seguridad-en-el-trabajo: <https://siistema-de-seguridad-en-el-trabajo.webnode.com.co/conclusiones-y-recomendaciones/>

Anexos

Anexo A Encuesta a funcionarios administrativos de la secretaria de educación de Va-**lledupar**

IDENTIFICACIÓN DE CAUSAS DE RIESGO	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Nunca
Se cuantificarán las causas de riesgo en el sistema de gestión de seguridad y salud en la secretaria de educación municipal de Valledupar.				
Variable: Calidad de vida				
Dimensión: Características ergonómicas del entorno laboral para la calidad de vida				
Indicador: Temperatura				
1. El ambiente térmico de la organización es adecuado al rendimiento laboral				
2. El ambiente térmico organizacional es conveniente a su desempeño físico				
3. El ambiente térmico organizacional es conveniente a su desempeño mental				
Indicador: Ruido				
4. En la organización existe contaminación sónica				
5. En la organización existen ruidos molestos que le ocasionan irritabilidad				
6. En la organización los ruidos existentes le hacen inducir al error				
Indicador: Iluminación				
7. La claridad del entorno organizacional produce un rendimiento más efectivo				
8. La claridad de su entorno de trabajo mejora su salud mental				
9. La iluminación apropiada de su entorno de trabajo le genera un normal funcionamiento de su puesto de trabajo				
Indicador: Control del riesgo				
10. En la organización se realiza una evaluación ergonómica periódica				
11. En la organización se mide la vulnerabilidad del espacio				
12. Se han medido las amenazas existentes en el lugar de trabajo				
Dimensión: Políticas de calidad de vida				
Indicador: Bienestar				
13. Siente comodidad en su lugar de trabajo				
14. Mantiene tranquilidad desarrollando sus tareas cotidianas				
15. Demuestra satisfacción en el trabajo				
Indicador: Autonomía				
16. Muestra independencia en su quehacer laboral				
17. Decide libremente su modo de actuación en la organización				
18. Puede emitir juicios personales para la mejora de los procesos organizacionales				
Dimensión: Indicadores económicos para la calidad de vida				
Indicador: Salario				
19. Percibe una contraprestación económica adecuada a su trabajo				
20. Fijó su compensación salarial de común acuerdo con el patrono				
21. Su salario está acorde con la productividad que genera en la organización				
Indicador: Pensiones				
22. Posee el beneficio de pensiones por cotizaciones periódicas aportadas a través de los años de servicio				
23. Posee sistemas de previsión social moderna en su sitio de trabajo				
24. Tiene beneficio de invalidez promovido por la organización donde labora				
Indicador: Jubilaciones				
25. Posee un plan de jubilación para ser otorgado al finalizar su relación de trabajo				
26. Tiene un plan de cesantía en la organización adecuado a su edad				
27. Posee el beneficio de recibir mensualmente una prestación económica de por vida ante un problema físico en su persona				