

**Propuesta para diseñar de un plan de seguridad y salud en el trabajo para controlar los riesgos y reducir accidentes en la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P**

Patricia Isabel Soto

Lisbeth Lorena Giacometto Charris

Jenny Paola Cortes

Angélica Moreno Cepeda

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

Programa de Administración de Empresas

Colombia, Marzo de 2023

**Propuesta para diseñar de un plan de seguridad y salud en el trabajo para controlar los riesgos y reducir accidentes en la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P**

Patricia Isabel Soto

Lisbeth Lorena Giacometto Charris

Jenny Paola Cortes

Angélica Moreno Cepeda

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor:

Carlos Antonio Jiménez Rueda

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano

Programa de Administración de Empresas

Colombia, Marzo de 2023

### **Dedicatoria**

Este proyecto es dedicado primeramente a Dios, por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud, ser el manantial de vida y darnos lo necesario para seguir adelante día a día para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A nuestras familias, por habernos apoyado y ser motivación en todo momento, a nuestros padres por su constancia y contuvieron los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarnos a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento, nos enseñaron a ser las personas que somos hoy, nuestros principios, nuestros valores, la perseverancia y el empeño, todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

### **Agradecimientos**

Este proyecto es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los que formamos el grupo de trabajo, quienes a lo largo de este tiempo hemos puesto a prueba nuestras capacidades y conocimientos en el desarrollo de este proyecto, el cual ha finalizado llenando todas nuestras expectativas. Por esto agradecemos a nuestro director de curso Carlos Antonio Jiménez Rueda, a nuestros padres quienes nos han apoyado y motivado en nuestra formación académica, a los profesores a quienes les debemos gran parte de nuestros conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abrió sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

## Resumen

Al diseñar el programa de Salud Ocupacional en la empresa AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. y al cumplir con las normas de seguridad y salud aplicables, la compañía se beneficia de una mayor productividad basada en las competencias institucionales y utiliza las oportunidades de los empleados para brindar un servicio mejor y de mayor calidad; como causa de la implementación de dicha normatividad los colaboradores de AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. gozarán de mejores condiciones de salud, reducción de riesgos, de incidentes y accidentes de trabajo.

El diseño de la investigación es cualitativo en cuanto a alcance y recolección de información, lo que permitirá en primer lugar analizar la segmentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y en segundo lugar seleccionar, una herramienta que permita la identificación de los objetivos con mayor potencial de asegurarnos de realizar un análisis para la labor en un entorno seguro, es la mejor forma de evitar accidentes laborales, estar en condiciones óptimas de iluminación, desplazamiento y con los implementos de seguridad acorde a las necesidades del entorno, ayudan a la reducción de imprevistos que puedan acarrear gastos innecesarios y perjuicio a la empresa.

***Palabras clave:*** Gestión de seguridad, salud en el trabajo, higiene, normas de seguridad, accidentes laborales.

### **Abstract**

When designing the Occupational Health program in the company AAA OF THE JAGUA OF IBIRICO S.A E.S. P. and by complying with the applicable health and safety regulations, the company benefits from greater productivity based on institutional competencies and uses the opportunities of employees to provide a better and higher quality service; as a cause of the implementation of said regulations, the employees of AAA OF THE JAGUA OF IBIRICO S.A E.S. P. will enjoy better health conditions, risk reduction, incidents and accidents at work.

The research design is qualitative in terms of scope and information collection, which will allow, firstly, to analyze the segmentation of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), and secondly, to select a tool that allows the identification of the objectives with the greatest potential to ensure that we carry out an analysis for the work in a safe environment, it is the best way to avoid accidents at work, be in optimal conditions of lighting, displacement and with the safety implements according to the needs of the environment, help to reduce unforeseen events that may cause unnecessary expenses and damage to the company.

**Keywords:** Safety management, occupational health, hygiene, safety standards, occupational accidents.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	9
Planteamiento del Problema .....	12
Justificación .....	15
Objetivos .....	18
Objetivo General .....	18
Objetivos Específicos.....	18
Antecedentes .....	19
Marco Teórico.....	21
Marco Legal .....	28
Metodología de la Investigación.....	36
Población y Muestra .....	37
Fuentes de Información.....	38
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	38
Resultados .....	40
Análisis de Datos .....	40
Conclusiones .....	51
Recomendaciones .....	53
Bibliografía .....	57
Anexos .....	62

## Lista de Figuras

Figura 1. Pregunta 1 .....	41
Figura 2. Pregunta 2 .....	41
Figura 3. Pregunta 3 .....	42
Figura 4. Pregunta 4 .....	42
Figura 5. Pregunta 5 .....	43
Figura 6. Pregunta 6 .....	44
Figura 7. Pregunta 7 .....	44
Figura 8. Pregunta 8 .....	45
Figura 9. Pregunta 9 .....	46
Figura 10. Pregunta 10 .....	46
Figura 11. Pregunta 11 .....	47
Figura 12. Pregunta 12 .....	48
Figura 13. Pregunta 13 .....	48
Figura 14. Pregunta 14 .....	49

## Introducción

La siguiente proposición llamada “Propuesta para diseñar un plan de seguridad y salud en el trabajo para controlar los riesgos y reducir accidentes en la empresa AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S.P.” consiste en que el trabajador reconozca los riesgos y peligros a los que está expuesto y se tomen las medidas adecuadas para mantener su bienestar. El diseño de esta práctica contribuye a reducir la frecuencia de accidentes en la empresa de servicios de aseo, agua potable y alcantarillado AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P, con base en la capacitación continua del trabajador en seguridad y salud en el trabajo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011).

A su vez reducir los costos ocasionados por los accidentes de trabajo y evitar el pago de multas por incumplimiento de las normas de seguridad. con esto demostrar a los colaboradores la importancia de la seguridad y salud ocupacional, brindándole herramientas para el adecuado reconocimiento de peligros, los cuales se podrán transmitir de persona a persona, contribuyendo a mejorar la cultura de la sociedad, cumpliendo con la normativa nacional e internacional vigente en materia de seguridad y salud ocupacional (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2011).

Implementar gestión de calidad en escenarios laborales es un asunto de salud ocupacional, gestión de talento humano y estilos de vida saludable que requiere de toda una estrategia formativa, preventiva y sensible. Incluir pausas activas, caminatas ecológicas, campañas de salud integral y brigadas de emergencia simboliza iniciar un proceso de higiene laboral hacia la consecución de sitios de trabajo seguro, sano y garante (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

Dentro del ambiente laboral un trabajador realiza una actividad a cambio de una remuneración, pero esta actividad puede contraer riesgos para su salud y bienestar, convirtiéndose en una enfermedad de tipo laboral. La relación estrecha que hay entre la salud y el trabajo pueden ser de forma negativa o positiva, esto depende de ciertos factores que debemos tener en cuenta dentro del entorno laboral (Moreno, 2011).

Resulta relevante identificar, reconocer, valorar y controlar elementos ambientales como los relacionados con el clima, los ruidos, energía, virus, contaminantes químicos y biológicos, propagación de enfermedades, etc., que se producen o se provocan en sitios de trabajo y los cuales afectan la salud (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

Es responsabilidad de todo trabajador no realizar actos inseguros en labores cotidianas, ya que esto conllevaría a generar accidentes que lo pueden llevar a enfermedades profesionales, a ausentarse por mucho tiempo de las labores asignadas que se verían reflejadas en la disminución de la productividad (Moreno, 2011).

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

Por lo que también se hace necesario revisar permanentemente con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), los sitios de trabajo, las formas de cumplir con jornadas laborales,

accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se generan en ambientes contaminantes y edificios enfermos (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

El sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta que le permite a todo director de empresa, coordinar y desarrollar las fases, de planeación, elaboración, verificación y actuación, para prevenir a su grupo de enfermedades y lesiones ocasionadas por un accidente laboral. El diseño 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 (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

Finalmente, evaluar cualitativa y cuantitativamente la magnitud de los factores de riesgo presentes en empresas significa valorar parámetros concretos que permiten medir la agresividad de estos, su evolución en el tiempo y sus secuelas en la vida de trabajadores. Siendo importante promover normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñando reglamentos de Higiene y Seguridad Industrial y facilitando el control de factores de riesgo (Hernández, Monterrosa, y Muñoz, 2017).

Según la normatividad vigente el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo no es solamente para las grandes multinacionales, toda empresa que tenga en su nómina personal a cargo debe tener un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la clase de actividad que se realice, así se clasificara la clase del riesgo que le corresponde, de esta norma se encargan las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

## **Planteamiento del Problema**

La enfermedad laboral es reconocida en la Ley 1562 de 2012 (LEY 1562 de 2012, 2012) como la contraída del resultado de la exposición a factores de riesgo relacionados con la actividad o el entorno en el que el empleado tuvo que trabajar (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son factores que interrumpen el normal desenvolvimiento de la empresa, afectan negativamente su productividad y por ende amenazan su estabilidad y permanencia en el mercado; también tiene importantes consecuencias en el lugar de trabajo, la familia y la sociedad (Moreno, 2011).

Las representaciones según nuestros autores; de nude la medicina del trabajo en cumplimientos de estándares internacionales que obligan en términos de responsabilidad social empresarial, deber diligente del sector privado y público y garantías de derechos. Generar acciones sin daño a favor de la salud de empleados y bienestar laboral en la promoción de estilos de vida y trabajo saludable implica la consecución de sitios de trabajo sanos, libres de riesgos y seguros en términos de higiene laboral (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. Al ser una gran empresa de servicios, se rige como todas las entidades por una legislación de salud ocupacional que debe cumplir, porque no solo está legalmente obligada a hacerlo, sino que la institución también se preocupa por proteger la salud de sus colaboradores. Esta normatividad se puede citar en el Código Sustantivo de trabajo, Ley 100 de Seguridad Social, Resolución 1016 de 1991 (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

Por lo que también se hace necesario revisar permanentemente con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), los sitios de trabajo, las formas de cumplir con jornadas laborales,

accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se generan en ambientes contaminantes y edificios enfermos. Siendo necesario realizar evaluaciones constantes, cualitativa y cuantitativamente, sobre la magnitud de los factores de riesgos en la medición de criterios de agresividad que pueden ser evitados en sus efectos dañinos (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

Hoy en día las empresas requieren contar con un área que los atienda y vele por su seguridad, por tal motivo en AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. Para cumplir con estas tareas se creó el departamento de salud ocupacional y las normas que orientan a la organización en esta materia; con el apoyo de la Gerencia de Talento Humano, debido a que se debía cubrir toda la empresa para no perder temas o procesos importantes, reduciendo riesgos y orientando al personal de acuerdo con las actividades y funciones que desempeñan (Peña, 2019).

La AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. asignó los fondos necesarios para la implementación del sistema de Salud Ocupacional; sin embargo, como en la mayoría de las empresas, sus colaboradores ignoran las normas establecidas y no existe mayor compromiso por parte de la alta gerencia y jefes de departamentos; tiene poco interés en asegurar el cumplimiento de las medidas de seguridad necesarias y así proporcionar un ambiente de trabajo seguro para los empleados (MINSALUD, 2016).

Implementar gestión de calidad en escenarios laborales es un asunto de salud ocupacional, gestión de talento humano y estilos de vida saludable que requiere de toda una estrategia formativa, preventiva y sensible. Incluir pausas activas, caminatas ecológicas, campañas de salud integral y brigadas de emergencia simboliza iniciar un proceso de higiene laboral hacia la consecución de sitios de trabajo seguro, sano y garante (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

En ocasiones se ve afectada por la ausencia de algunos de sus empleados por incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo que afecta la salud del empleado y además la productividad de la empresa, lo anterior causa costos laborales directos e indirectos. además de que la empresa debe hacer un esfuerzo para restablecer la salud de sus empleados (MINSALUD, 2016).

En otras palabras, se requiere de la conformación de grupos de apoyo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, Copaso, en el óptimo cumplimiento de metas establecidas en términos de seguridad, salud laboral y control de factores de riesgo. Posibilitando vida saludable, ambientes, sitios e instalaciones laborales seguras, sanas y adecuadas en condiciones de higiene laboral (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

### **Justificación**

Teniendo en cuenta las actividades realizadas en la empresa AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P y analizando la normatividad vigente en especial el Decreto 1072 del 2015, la Resolución 1111 del 2017 y a la Norma GTC 45 del Ministerio del Trabajo, surge una necesidad de realizar el presente proyecto que es de mucha importancia (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

El Decreto 1072 del 2015 es una reglamentación obligatoria para todas las empresas legalmente constituidas, donde se debe velar por la integridad de todos los empleados, teniendo en cuenta los antecedentes de incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se generen de la empresa (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo expide plazos de implementación del SGSST, a través de la Resolución 0312 del 2019, en la cual se describen los estándares mínimos para tener en cuenta, dependiendo de la clase y el tamaño de la empresa (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite a las entidades identificar los riesgos críticos, crear estrategias de mejoramiento continuo en los espacios laborales, para así generar un ambiente de trabajo seguro, bienestar físico y mental a su organización (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

El bienestar no solo físico y mental sino intelectual y social en el desempeño laboral debe ser cubierto, desde las necesidades específicas de los trabajadores, en la planeación, organización, ejecución, control, evaluación y vigilancia de su salud individual y colectiva. Como tema de Responsabilidad Social Empresarial deja ver la responsabilidad que corresponde

asumir frente a la diversidad de los riesgos derivados del trabajo (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

Así como vemos la evolución constante en nuestro medio, las empresas deben adoptar a la mayor brevedad posible al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para seguir siendo competentes en el mercado, se debe generar toda la documentación requerida de acuerdo a las normativas existentes, establecer procedimientos, acciones de mejoras, acciones correctivas y todo lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto el personal administrativo como los colaboradores, ya que este trabajo se debe realizar mancomunadamente para su fácil aplicación (Torres, 2018).

Por ello, la seguridad en el trabajo tiene como objetivo la implementación de medidas, pautas y procesos en el contexto de actividades necesarias para prevenir riesgos emanados del trabajo en condiciones dignas, decentes y justas, donde las personas puedan realizar una actividad laboral con seguridad y donde se posibilite una contribución por ello que le sirva para su progreso (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

Si una empresa cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo además de construir una obligación jurídica, puede generar una ventaja competitiva hacia las demás, ya que a la hora del incumplimiento de esta norma se pueden llegar a grandes multas o hasta el cierre de la empresa.

Se observa que la seguridad y salud en el trabajo de las empresas es un aspecto muy importante de su productividad; por lo tanto, la mayoría de las empresas colombianas invierten grandes sumas para implementar sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de aprovechar los beneficios que estos sistemas ofrecen y maximizar el desempeño de la organización.

De acuerdo con los autores, lo que evidencia recomendaciones de la medicina del trabajo en cumplimientos de estándares internacionales que obligan en términos de responsabilidad social empresarial, deber diligente del sector privado y público y garantías de derechos. Generar acciones sin daño a favor de la salud de empleados y bienestar laboral en la promoción de estilos de vida y trabajo saludable implica la consecución de sitios de trabajo sanos, libres de riesgos y seguros en términos de higiene laboral (Hernández, Monterrosa. y Muñoz, 2017).

Es importante darle prioridad a este tema ya que se han identificado factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes, poner en peligro la salud y calidad de vida de los colaboradores, e incluso provocar la muerte de un colaborador, afectando el patrimonio de la empresa (Torres, 2018).

De igual modo se presenta como un requisito esencial en la formación profesional que brinda la UNAD a nosotros los aprendices en proceso educativo como administradores, pues es la realización de la práctica de todos los conocimientos que se han ido adquiriendo en el proceso, apoyados en información secundaria, que sirve para realizar esta investigación, o en la iniciativa de emprendimiento personal.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan de seguridad en el trabajo para la reducción de peligros y evaluación de riesgos para la empresa AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P.

### **Objetivos Específicos**

Determinar los riesgos potenciales existentes de la empresa de aseo, agua potable, y alcantarillado AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P.

Cumplir con las normas nacionales vigentes de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la empresa.

Elaborar procedimientos escritos de trabajo seguro para la empresa AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P.

### **Antecedentes**

Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo provocan profundos sufrimientos y grandes pérdidas de vidas, y sus costes económicos son elevados. Sin embargo, la conciencia pública sobre la seguridad y la salud en el trabajo es generalmente muy baja. Con demasiada frecuencia no se le da la prioridad que merece. Esta situación debe cambiar y se debe alentar y acelerar la acción tanto a nivel nacional como internacional. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2003).

AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. Por ser una empresa de servicios, como todas las entidades, se encuentra regulada por la legislación en materia de salud ocupacional, la cual debe ser cumplida, pues no solo lo exige la ley, sino que el organismo también se preocupa por la protección de la salud humana. sus socios. Esta disposición puede estar contemplada en la Ley Sustantiva del Trabajo, Ley de Seguridad Social 100, Resolución 1016 de 1991, y otros marcos legales posteriores (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2003).

Actualmente, las empresas buscan especialistas que colaboren en la implementación y mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, principalmente porque las multas por incumplimiento son altas y la propia norma obliga al empleador a implementar medidas preventivas. tema de la seguridad y salud en el trabajo, pero nuestra cultura en esta materia aún se encuentra en plena fase de desarrollo (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2003).

La AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. asignó los fondos necesarios para la implementación del sistema de Salud Ocupacional; sin embargo, como en la mayoría de las empresas, sus colaboradores también ignoran las reglas establecidas, y no existe mayor compromiso de la alta dirección y jefes de departamento; poco interés en implementar las

medidas de seguridad necesarias y así proporcionar un ambiente de trabajo seguro para los empleados (Torres, 2018).

En ocasiones se ve afectada por la ausencia de algunos empleados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, lo que afecta la salud del empleado y además la productividad de la empresa, lo anterior provoca incremento en los costos por mano de obra directa e indirecta, por este motivo, el hecho de que la empresa debe hacer un esfuerzo para restaurar la salud de sus empleados (Torres, 2018).

## **Marco Teórico**

Como antecedentes al diseño de un SGSST, existen diferentes tipos de teorías según el autor quien desarrolló la denominada teoría del “efecto dominó”. El 88 % de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2 % por hechos fortuitos (Heinrich, 1931).

Propuso una “secuencia de cinco factores en el accidente”, en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia de los factores del accidente (Heinrich, 1931).

1. Antecedentes y entorno social.
2. Fallo del trabajador.
3. Acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico.
4. Accidente.
5. Daño o lesión.

Heinrich (1931) propuso que, del mismo modo en que la retirada de una ficha de dominó de la fila interrumpe la secuencia de caída, la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante, siendo la ficha cuya retirada es esencial el número 3. Si bien Heinrich no ofreció dato alguno en apoyo de su teoría, ésta presenta un punto de partida útil para la discusión y una base para futuras investigaciones.

### **Teoría de la Causalidad Múltiple**

Aunque procede de la teoría del dominó, la teoría de la causalidad múltiple defiende que, por cada accidente, pueden existir numerosos factores, causas y subcausas que contribuyan a su aparición, y que determinadas combinaciones de éstos provocan accidentes. De acuerdo con esta

teoría, Heinrich (1931) afirma que los factores propicios pueden agruparse en las dos categorías siguientes:

### ***De Comportamiento***

En esta categoría se incluyen factores relativos al trabajador, como una actitud incorrecta, la falta de conocimientos y una condición física y mental inadecuada (Heinrich, 1931).

### ***Ambientales***

En esta categoría se incluye la protección inapropiada de otros elementos de trabajo peligrosos y el deterioro de los equipos por el uso y la aplicación de procedimientos inseguros. La principal aportación de esta teoría es poner de manifiesto que un accidente pocas veces, por no decir ninguna, es el resultado de una única causa o acción (Heinrich, 1931).

### **Teoría de la Casualidad Pura**

De acuerdo con ella, todos los trabajadores de un conjunto determinado tienen la misma probabilidad de sufrir un accidente. Se deduce que no puede discernirse una única pauta de acontecimientos que lo provoquen. Según esta teoría, todos los accidentes se consideran incluidos en el grupo de hechos fortuitos de Heinrich y se mantiene la inexistencia de intervenciones para prevenirlos (Heinrich, 1931).

### **Teoría de la Probabilidad Sesgada**

Se basa en el supuesto de que, una vez que un trabajador sufre un accidente, la probabilidad de que se vea involucrado en otros en el futuro aumenta o disminuye respecto al resto de los trabajadores. La contribución de esta teoría al desarrollo de acciones preventivas para evitar accidentes es escasa o nula (Heinrich, 1931).

### **Teoría de la Propensión al Accidente**

De acuerdo con ella, existe un subconjunto de trabajadores en cada grupo general cuyos componentes corren un mayor riesgo de padecerlo. Los investigadores no han podido comprobar tal afirmación de forma concluyente, ya que la mayoría de los estudios son deficientes y la mayor parte de sus resultados son contradictorios y poco convincentes. Es una teoría, en todo caso, que no goza de la aceptación general. Se cree que, aun cuando existan datos empíricos que la apoyen, probablemente no explica más que una proporción muy pequeña del total de los accidentes, sin ningún significado estadístico (Heinrich, 1931).

### **Teoría de la Transferencia de Energía**

Sus defensores sostienen que los trabajadores sufren lesiones, o los equipos daños, como consecuencia de un cambio de energía en el que siempre existe una fuente, una trayectoria y un receptor. La utilidad de la teoría radica en determinar las causas de las lesiones y evaluar los riesgos relacionados con la energía y la metodología de control. Pueden elaborarse estrategias para la prevención, la limitación o la mejora de la transferencia de energía. Según Heinrich (1931), el control de energía puede lograrse de las siguientes formas:

- Eliminación de la fuente.
- Modificación del diseño o de la especificación de los elementos del puesto de trabajo.
- Mantenimiento preventivo.

Así mismo, la trayectoria de la transferencia de energía puede modificarse mediante:

- Aislamiento de la trayectoria.
- Instalación de barreras.
- Instalación de elementos de absorción.
- Colocación de aislantes.

La adopción de las medidas siguientes puede ayudar al receptor de la transferencia de energía:

- Limitación de la exposición.
- Utilización de equipo de protección individual.

### **Teoría de los Síntomas Frente a las Causas**

No es tanto una teoría cuanto una advertencia que debe tenerse en cuenta si se trata de comprender la causalidad de los accidentes. Cuando se investiga un accidente, se tiende a centrar la atención en sus causas inmediatas, obviando las esenciales. Las situaciones y los actos peligrosos (causas próximas) son los síntomas y no las causas fundamentales de un accidente (Heinrich, 1931).

Los decretos y normas que formaban o dictaban la construcción y la implementación de un programa de salud ocupacional, pero con la gran diferencia que las leyes anteriores al decreto único del sector trabajo el 1072 de 2015, no especificaban los requisitos puntuales sobre que estructura debía tener un programa de salud ocupacional, de igual forma tampoco lo hacían auditable y de carácter 100% exigible; lo que contraía que la gran mayoría de empresas medianas, pequeñas o micro empresas se refugian en ese hueco legislativo para afirmar que no contaban con un programa totalmente constituido o formalizado que fuera auditable ya que la legislación no lo contemplaba de esa manera (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

Teniendo en cuenta lo anterior el ministerio de trabajo se reglamenta en uno solo decreto (1072) en el cual en el título 2 capítulo 6, establecer todos los requisitos y la estructura de un sistema de seguridad y salud en el trabajo que lo hacía auditable y 100 % exigible a cualquier empresa de más de 10 empleados (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

En Colombia, estos programas vienen implementándose formalmente desde finales de los años setenta, cuando la Ley 9 de 1979 dedicó uno de sus títulos al desarrollo de este tema. Progresivamente, fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al Decreto 1295 de 1994, por el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 de 2012, cuyo principal aporte consistió en reemplazar el Programa de Salud Ocupacional, por el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SGSST. La reglamentación de esta ley llegó dos años después, con el Decreto 1443 de 2014, el cual constituye un manual para implementar del SGSST en todas las organizaciones (Safetya, 2015). Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

A través de los años se ha observado un gran desarrollo de la SST en el ámbito nacional. Las normas de Salud Ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

Ahora bien, profundizando lo que concierne a la normativa de SST, se dice que las organizaciones son responsables de la seguridad y salud de su personal, así como de la del resto

de individuos que pueden verse afectados por su funcionamiento. En estos conceptos se incluye la preocupación por la salud en general, no solo la física, sino también la psicológica y la mental. El objetivo perseguido con la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) es que se evite el deterioro gradual o repentino de la salud de los trabajadores, proporcionándoles un entorno lo más seguro posible (Cortés, 2018).

La prevención de riesgos laborales es el concepto de base de la seguridad y salud en el trabajo. La PRL se podría definir como el conjunto de actividades, medidas que se toman o se prevén en todas las fases de la actividad productiva que tienen como finalidad evitar o reducir las posibilidades de que los trabajadores sufran daños derivados de su trabajo, independientemente de su origen (accidentes, enfermedades, patologías o lesiones). PRL ha sustituido en los últimos años al concepto de seguridad e higiene en el trabajo. En este caso, es la evaluación de los riesgos asociados a la actividad principal herramienta contra la accidentalidad y las enfermedades del trabajo (Cortés, 2018).

### **Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001:2018)**

En PRL hay cuatro principales áreas de trabajo, las cuales son la seguridad, la higiene, la ergonomía y psicología aplicada, y la medicina del trabajo.

En cuanto a la consideración de Prevención de Riesgos Laborales PRL, la historia, como siempre, hay que interpretarla como una serie de hitos o de partes de un proceso que nos ha llevado a nuestro momento actual. Por lo tanto, hay que ver esta historia en conjunto como parte de una evolución hacia la prevención actual. A lo largo de la historia, se recogen muestras de una incipiente preocupación por la seguridad de los trabajadores, cuya motivación no era siempre el punto de vista humanista o de la protección del individuo. La protohistoria de la PRL muestra esta preocupación desde el siglo XVIII a. C. hasta la Revolución Industrial (Cortés, 2018).

Para el diseño de un plan de seguridad y salud en el trabajo para controlar los riesgos y reducir accidentes en la empresa AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. se debe tener en cuenta los requisitos estructurales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST) y las teorías de los autores (Cely, 2016).

## **Marco Legal**

En la actualidad existen normas generales y específicas, así como leyes y medidas de apoyo a la creación y sostenimiento de las empresas. La constitución política colombiana, en el título XII del régimen económico de hacienda pública, artículo 333, establece la libertad económica y considera la empresa como la base para el desarrollo (CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991).

Se aprobaron una gran cantidad de normas encaminadas al bienestar y la salud de los trabajadores, pero todas estas leyes de la primera mitad del siglo XX pretendían proteger únicamente a empleado sobre la base del resarcimiento de los daños causados, ellas son (Natlex, 1990).

### **Ley 100 de 1993**

La seguridad social del país cuenta con tres componentes:

- El Régimen de Pensiones.
- La Atención en Salud.
- El Sistema General de Riesgos Profesionales.

Este último contiene normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y tratar a los trabajadores contra las enfermedades y accidentes laborales que pueden ocurrir durante el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa, y así como, cumplir la normatividad (LEY 100 de 1993 Nivel Nacional, 2017).

### **Decreto Ley 1295 de 1994**

La normatividad busca establecer actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones trabajo y salud de los colaboradores, fijar las prestaciones de atención en salud y

la retribución económica producto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Natlex, 1990).

#### **Artículo 21 Literal D**

Se habla de las obligaciones del empleador: Organización de la atención integral de la salud de los empleados y del ambiente de trabajo; Programar, implementar y monitorear la implementación del programa de salud ocupacional de la empresa y obtener su financiamiento; Notificar a la unidad administrativa a la que pertenece, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; Registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el Comité conjunto de Salud Ocupacional o un comité de seguridad ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente; entre otras (MINISTERIO DE TRABAJO, 2015).

#### **Artículo 22 Literal D**

Se establecen los deberes de los trabajadores: Prestar servicios integrales de salud; Proporcionar información clara, veraz y completa sobre su enfermedad; cooperar y velar por el cumplimiento de las obligaciones pactadas en este reglamento por parte de los empleadores; cumplir con las normas, reglamentos y directrices de los programas de empleo de la empresa; entre otras cosas.

Código Sustantivo de Trabajo: Artículo 56, es obligación de los empleadores brindar protección y seguridad a sus trabajadores” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). “Resolución 1016 de 1989 Artículo 4 Parágrafo 1 Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el

número de trabajadores expuestos” resolución conjunta 1016 de 1989 (MINISTERIO DE TRABAJO, 2017).

## **Principales Decretos y Resoluciones que Reglamentan la Salud Ocupacional en Colombia**

### ***Ley 9a. De 1979***

Ley marco de la salud ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones (LEY 9 de 1979 Nivel Nacional, 1979).

### ***Resolución 2400 de 1979***

Conocida como el "Estatuto General de Seguridad". Trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo (Resolución 2400 de 1979, 2017).

### ***Decreto 614 de 1984***

Crea las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país (Decreto 614 de 1984 Nivel Nacional, 2017).

### ***Resolución 2013 de 1986***

Establece la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas (Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo, 2013).

### ***Resolución 1016 de 1989***

Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas (Resolución Conjunta 1016 de 1989 Ministerio de Trabajo, 1989).

### ***Decreto 1281 de 1994***

Reglamenta las actividades de alto riesgo (Decreto 1281 de 1994, 1994).

### ***Decreto 1295 de 1994***

Establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP). Dicta normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo (Decreto 1295 de 1994 Nivel Nacional, 1994).

***Decreto 1346 de 1994***

Por el cual se reglamenta la integración, la financiación el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez (Decreto 1346 de 1994, 2017).

***Decreto 1771 de 1994***

Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional (Decreto 1771 de 1994 I, 1994).

***Decreto 1772 de 1994***

Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales (Decreto 1772 de 1994 Nivel Nacional, 1994).

***Decreto 1832 de 1994***

Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales (Decreto 1832 de 1994 Nivel Nacional, 1994).

***Decreto 1834 de 1994***

Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales (Decreto 1834 de agosto 3 de 1994, 2017).

***Decreto 1835 de 1994***

Reglamenta actividades de alto riesgo de los servidores públicos (Decreto 1835 de 1994, 2017).

***Decreto 2644 de 1994***

Tabla única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral (Decreto 2444, 1994).

***Resolución 4059 de 1995***

Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (Legislación Colombiana en Salud Ocupacional, 2017).

***Constitución de 1991 Artículo 25***

Derecho de condiciones justas de trabajo (Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas, 2003).

***Circular 001 de 2003***

Del ministerio donde se estipula la obligación de un programa de salud ocupacional propio para cada compañía (Circular 001 de 2003, s.f.).

***Resolución 1075 de 1992***

Medidas de condiciones laborales (Resolución número 1075, 2017).

***Ley 1562 de 2012***

Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (LEY 1562 de 2012, 2017).

***Ley 46 de 1918***

La cual tomó medidas sobre la higiene y sanidad (salubridad) para empleados y empleadores (LEY 46 de 1918, 2017).

***Ley 37 de 1921***

Por el que se crearon los seguros de vida (LEY 37 DE 1921, 2017).

***Ley 10 de 1934***

Donde se reglamenta la enfermedad profesional, vacaciones, contratos laborales y cesantías (LEY 10 DE 1934, 1934).

### ***Ley 96 de 1938***

Por el cual se crea el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social y al cual después de muchos cambios termina en la actualidad con el nombre de Ministerio de la Protección Social (LEY 96 DE 1938, 2017).

### ***Ley 44 de 1939***

Se crea el seguro obligatorio e indemnizaciones para los accidentes de trabajo y junto al decreto 2350 de 1944, promulgaron los fundamentos del código sustantivo del trabajo y La obligación de proteger a los empleados en el mismo (LEY 44 de 1939, 2013).

### ***Ley 90 de 1946***

Se crea el Instituto de Seguros Sociales - ISS, con el fin de prestar servicios de salud y pensiones a los colombianos (LEY 90 DE 1946, 2017).

En el año 1954 se creó el Comité Nacional de Prevención de Accidentes (Conalpra), el cual es conocido en la actualidad como el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), el cual fue fundado por los empresarios colombianos con el ánimo de obtener información, divulgarla y apoyar la capacitación de los trabajadores. Como lo explica el Ing. Rojas, “en ese momento no era muy importante esto, no era tan evidente su transcendencia, y la investigación científica en cuanto a la relación entre ciertos agentes de riesgo y algunas enfermedades no era muy clara, por lo que era común que se obviarán. Era mucho más impactante el incendio, la lesión, el atrapamiento de algunos trabajadores; esa fue la visión durante mucho tiempo” (CDC, 2014).

### ***Acto Legislativo 77 de 1948***

Se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (LEY 77 de 1948, 1948).

***Decreto 3767 de 1949***

Se dictan políticas para la seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo (Decreto 3767 de 1949, 1949).

***Decreto Ley 2663 de 1950***

Por el cual se crea el Código Sustantivo del Trabajo, el cual se convirtió en la principal guía de empresarios y trabajadores en varias ramas del trabajo, entre ellas la salud ocupacional, jornadas de trabajo, descansos, prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la higiene y seguridad en el trabajo que siguen vigentes en la actualidad” (Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo, 2017).

***Ley 1295 de 1994***

Por la cual se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, los cuales por definición son art. 1. “un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan” (Decreto 1295 de 1994 Sistema General de Riesgos profesionales, 2017)”.

***Resolución 1401 de 2007***

Por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo (Resolución 1401 DE 2007, 2017).

***Ley 1562 de 2012***

Modifica el sistema de riesgos laborales y bautiza a la salud ocupacional como salud y seguridad en el trabajo y al programa de salud ocupacional como sistema de gestión y seguridad en el trabajo (LEY 1562 DE 2012, 2017).

***Ley 1072 de 2015***

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; este decreto incluye toda la reglamentación sobre el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015, 2015).

Así mismo en su artículo 58, hace referencia a los derechos de propiedad, consagrando la propiedad como derecho de los colombianos, sujeto al interés público o social y dándole importancia a las formas de propiedad asociativa y solidaria. La propiedad intelectual también es declarada por la constitución en su artículo 61 (Cedro, 2021).

### **Metodología de la Investigación**

Se realiza un estudio de investigación cualitativo para diseñar el proyecto, debido a que se obtiene de información directa, a través del análisis e investigación; recopilar esta información para identificar condiciones de riesgo en las instalaciones y factores que amenazan el bienestar de los empleados de AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. (Cely, 2016).

Además, se realiza un estudio cuantitativo, que permite cuantificar los datos mediante cálculos estadísticos, con preguntas predefinidas y aplicadas a los colaboradores; Así se puede obtener información para implementar mejoras en el programa de salud ocupacional. Estas preguntas conducen a la elaboración de los resultados y conclusiones de la investigación (Cely, 2016).

AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. La salud de los empleados es importante, por lo que el objetivo del estudio es principalmente concientizar a los empleados sobre la importancia de conocer las condiciones de trabajo del entorno; En segundo lugar, hacerlos parte de la solución a través de un estudio que evalúe los riesgos a los que se enfrentan y, en última instancia, ofrezca soluciones para minimizarlos (Cruz, 2018).

Este estudio, como se informó anteriormente, es un estudio de investigación cualitativa diseñado con cuatro etapas o momentos que siguen un proceso secuencial para asegurar un mejor aprovechamiento de todos los datos recopilados (Cruz, 2018).

En la primera etapa se buscan y filtran fuentes bibliográficas primarias y secundarias relacionadas con el tema de investigación; donde la bibliografía primaria estaría muy relacionada con la salud ocupacional, la normativa de salud ocupacional en Colombia, tipos de riesgo, formas de prevención, temas y competencias enfocando el manejo de la información de salud ocupacional en general (Céspedes, & Martínez, 2016).

En la segunda etapa, existe la oportunidad de diseñar y desarrollar un sistema o modelo de encuesta que se aplicará a un número determinado de colaboradores de la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. para recopilar información y aspectos importantes sobre su trabajo y su relación con su entorno laboral en la organización. , identificando así los principales tipos de riesgo que enfrenta con el fin de crear estrategias de mejora para encontrar un programa de salud ocupacional adecuado que satisfaga las necesidades de los trabajadores de la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. (Céspedes, & Martínez, 2016).

En la tercera etapa, se aplica la encuesta a los colaboradores seleccionados para recolectar la información adecuada, la cual se enfoca directamente en los riesgos de salud ocupacional de la organización (Céspedes, & Martínez, 2016).

El cuarto y último momento luego de compilar esta información y recabar datos de la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. Esta información es analizada y comparada el nivel de éxito que tiene el programa de Salud Ocupacional con el que cuenta la compañía en este momento y de igual forma reforzar mediante nuevas estrategias el programa de Salud Ocupacional en esas áreas de riesgo más relevantes (Céspedes, & Martínez, 2016).

Lo anterior pretende dar respuesta a la pregunta ¿tiene la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO SAESP un modelo integral de salud ocupacional que permite la optimización y el cumplimiento de la normatividad para garantizar la integridad de los colaboradores?

### **Población y Muestra**

En la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. laboran 60 empleados directa e indirectamente en el área administrativa y operativa, por lo que una muestra representativa será la evaluación del 42% de los funcionarios en todas las áreas, es decir 25 funcionarios, da un número cerrado para la cantidad de muestra obtenida en la fórmula, lo que determina que esta es

una muestra suficiente para obtener resultados óptimos para el estudio. Los colaboradores encuestados deben tener más de un año en la empresa y con contrato de término indefinido, se sabe que son de manera aleatoriamente en diferentes áreas de la empresa, lo que facilita la recolección de información (Actualícese, 2020).

## **Fuentes de Información**

### ***Fuente Primaria***

Se obtiene información de primera mano de los hechos y experiencias diarias de los socios de la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. través de una encuesta a empleados, porque facilita obtener información de forma confiable (Gallardo. & Moreno, 1999).

### ***Fuente Secundaria***

Estudio de Expedientes, Documentos y Normas de Salud Ocupacional en Colombia para ampliar conceptos centrales de la investigación realizada en la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. (Gallardo. & Moreno, 1999).

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La técnica utilizada es una encuesta aplicada a 25 empleados de la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. (42% estratificado) con preguntas cerradas dicotómicas y otro tipo de preguntas cerradas, afirmativas o negativas según el encuestado lo considere. La encuesta del cuestionario se realiza de manera virtual entre los colaboradores, pues según Gallardo & Moreno (1999), en el marco de fuentes primarias, es la forma más adecuada para conocer la opinión de los colaboradores de la empresa.

De esta forma, se obtiene información más convincente sobre los problemas presentados día tras día, lo que permite desarrollar ideas para la resolución de problemas en un momento determinado a partir de la experiencia y la información tácita y explícita; es decir, a través de la

gestión de la información, que ya se ha manejado en empresa, los colaboradores deben tener un tiempo mayor a un año de vinculación y un contrato indefinido que les permita acceder a la encuesta en cualquier momento (Gallardo. & Moreno, 1999).

## **Resultados**

Se realizó estudios para 25 personas, con lo cual se obtiene información real y veraz, reconociendo que, a pesar del actual programa de salud ocupacional, es necesario desarrollar estrategias de mejora para lograr la meta propuesta, que expliquen roles y responsabilidades de los directivos en la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. que establezcan los ajustes de rendimiento (Arce, 2010).

### **Análisis de Datos**

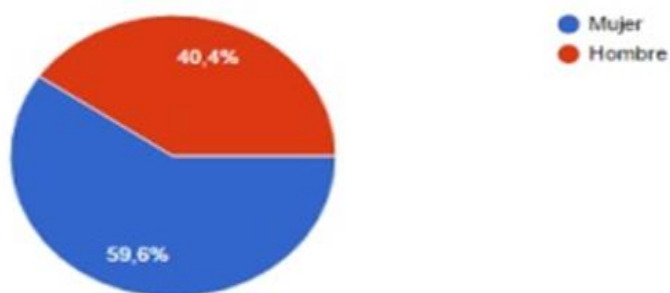
Los datos de la encuesta se analizaron utilizando estadísticas inductivas o inferenciales; con la ayuda de la cual a partir de una encuesta con preguntas cerradas es posible sacar conclusiones integrales sobre el tema investigado. Por otro lado, y en base a las preguntas abiertas realizadas en la encuesta, llegamos a un método explicativo que produce otro tipo de información que es muy útil para la empresa, porque ofrece la oportunidad de acceder a oportunidades de mejora, teniendo en cuenta la información recopilada sobre el problema directamente basada en la opinión de las personas afectadas con la problemática (Arce, 2010).

En el análisis de los datos se puede identificar carencias en el área de la salud ocupacional que se viene implementando en la empresa, con esto se busca un plan de acción que ayude a minimizar el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la empresa, al mismo tiempo reducir el número de personas con incapacidades laborales (Arce, 2010).

De la encuesta realizada se obtuvo la siguiente información:

## Figura 1

Pregunta número 1. ¿Con qué genero te identificas?



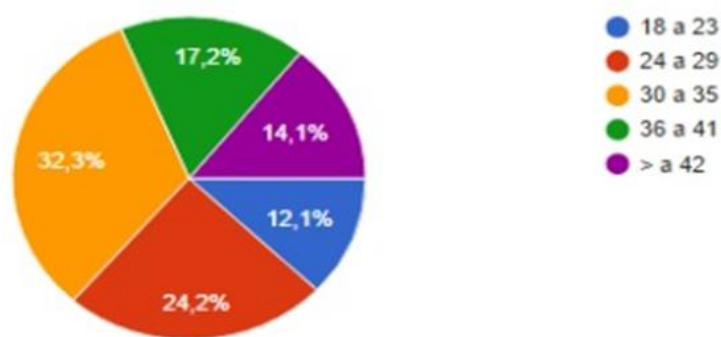
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

Como se puede observar en la figura 1, el 59.6% de los encuestados son del sexo femenino frente a un 40.4% correspondiente al sexo masculino.

## Figura 2

Pregunta número 2. ¿A qué rango corresponde su edad?



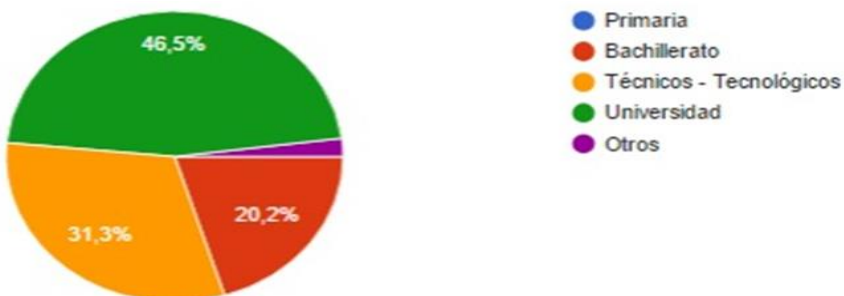
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los funcionarios encuestados se encuentran en su mayoría entre los 30 a 35 años, con un 32.3%, continuando con 24.2% entre los 24 a 29 años, 17.2% de 36 a 41 años, 14.1% mayor de 42 años y 12.1% entre los 18 y 23 años.

### Figura 3

*Pregunta número 3. ¿Cuál es su grado de escolaridad?*



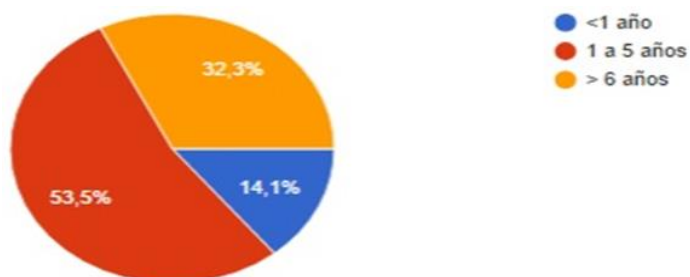
*Fuente:* Autoría propia (2023).

*Nota.* Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

En cuanto al nivel de escolaridad, se puede apreciar que la mayoría de las personas encuestadas son universitarios 46.5%, 31.3% con estudios técnicos y tecnológicos, 20.2% estudios de bachillerato y apenas un 2% con otros estudios.

### Figura 4

*Pregunta número 4. ¿Cuál es su tiempo de antigüedad en la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ?*



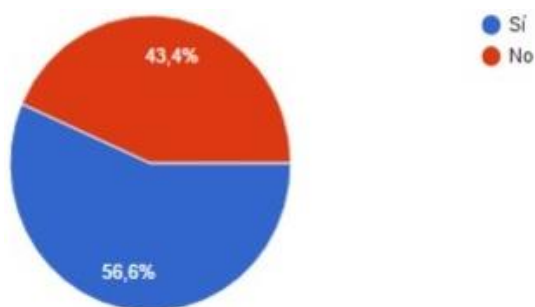
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

A partir de los resultados obtenidos en la figura 4, es posible determinar que el 53.5% las personas seleccionadas para la encuesta cuentan con una antigüedad de 1 a 5 años, el 32.3% mayor a 6 años y el 14.1% menos de un año de estar en la organización.

### Figura 5

*Pregunta número 5. ¿Tiene conocimiento sobre el programa ocupacional de salud en su empresa?*



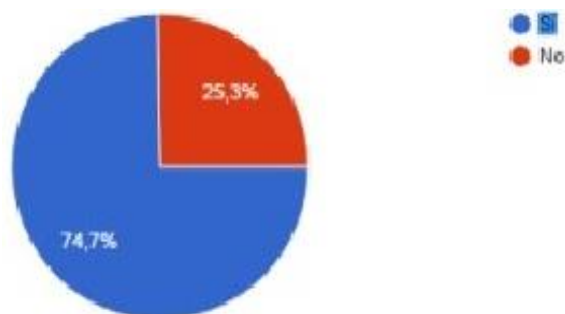
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

De los encuestados, el 56,6% reconoce el programa de salud ocupacional de la empresa y el 43,4% no tienen conocimiento de este; estos números son significativos y muestran la necesidad de crear y establecer con los colaboradores de la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. un programa diseñado para asegurar su reconocimiento y sus beneficios para los empleados y la empresa (Gómez. & Porras, 2012).

**Figura 6**

*Pregunta número 6. ¿Sabes a quién acudir en caso de accidente de trabajo?*



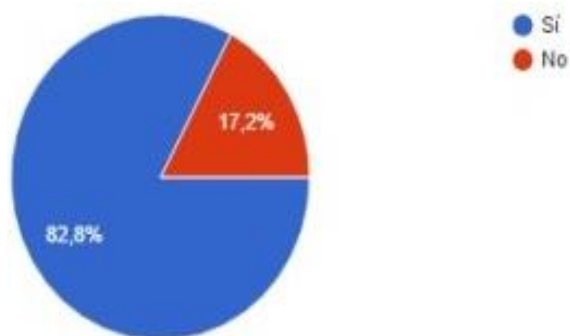
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

El 74.7% de los encuestados sabe a quién acudir en caso de accidente de trabajo y el 25,3% no sabe; por lo tanto, se evidencia que los colaboradores han realizado capacitaciones sobre este tema; sin embargo, es importante confirmar, porque la atención oportuna puede garantizar la vida de los compañeros de trabajo.

**Figura 7**

*Pregunta número 7. ¿Sabe usted a qué A.R.L. se encuentra afiliado?*



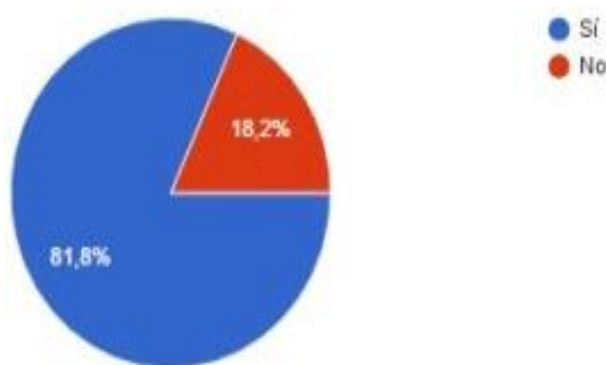
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

De las personas que respondieron la encuesta, el 82.8% identificó a qué ARL pertenece en caso de accidente de trabajo, y solo el 17,2% respondió que no sabe a qué ARL pertenece.

### Figura 8

*Pregunta número 8. ¿Conoce usted las rutas de evacuación y rutas de emergencia?*



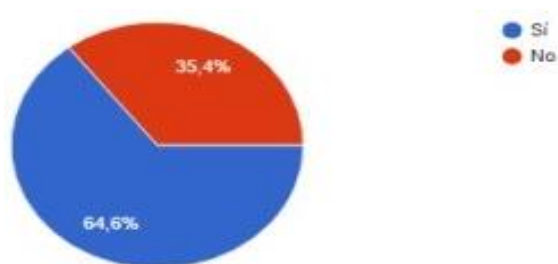
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

El 81,8% identifica la vía de evacuación y escape, de esta manera nos damos cuenta de que los colaboradores poseen información de cómo evacuar, Sin embargo, en una emergencia, se debe considerar que, en los ejercicios de evacuación, se da a los empleados los medios para actuar en situaciones de emergencia, pues, aunque el número es bajo (18.2%), el 100% de los colaboradores deben saber cómo hacerlo para actuar en caso de emergencia (MINISTERIO DEL INTERIOR, 2021).

### Figura 9

Pregunta número 9. ¿Posee conocimiento sobre el significado de COPASO?



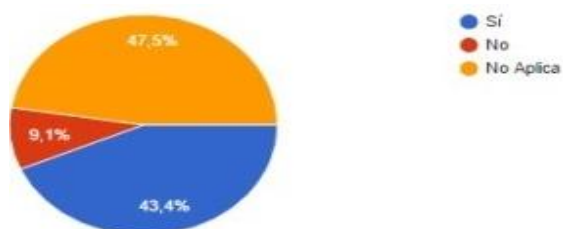
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

El 64.6% conoce el significado; debido a la gestión y funciones asignadas por ellos, es importante fortalecer este tema, pues el 35,4% desconoce su significado e importancia, debido a que difunde normas y políticas sobre salud ocupacional en la empresa.

### Figura 10

Pregunta número 10. ¿ Utiliza todos los elementos de protección personal para desarrollar sus actividades diarias?



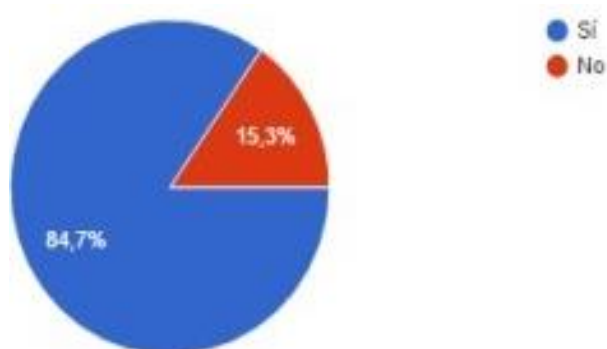
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

Analizando estos datos observamos que el 47.5% de los trabajadores no requieren el uso de estos elementos; con un porcentaje de un 9.1% su uso necesario, pero no lo utilizan y el 43.4% lo usa correctamente; esto refleja la importancia de fortalecer el uso de elementos porque su seguridad está en riesgo (MINISTERIO DEL INTERIOR, 2021).

### Figura 11

Pregunta número 11. ¿En la A.A.A. realizan simulacros de evacuación?



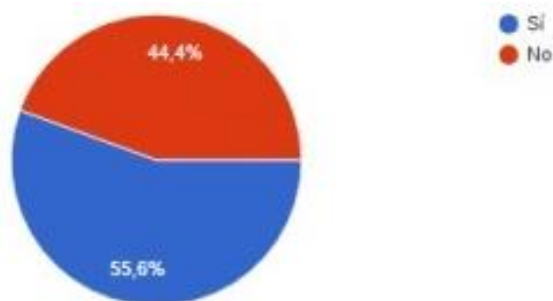
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

El 84.7% afirma que se organizan ensayos de evacuación, sin embargo, el 15,3% afirma que no se implementan. Por lo tanto, es importante asegurarse de que una gran cantidad de colaboradores estén presentes en las empresas durante estas evacuaciones controladas para garantizar que la mayoría de los colaboradores estén presentes (MINISTERIO DEL INTERIOR, 2021).

## Figura 12

Pregunta número 12. ¿Ha recibido capacitaciones de primeros auxilios en la empresa?



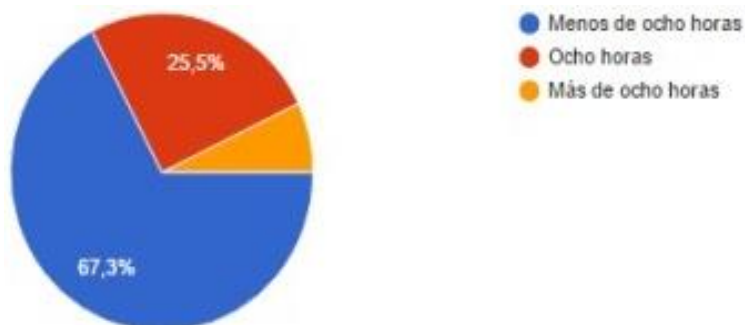
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

El 55,6% de los colaboradores afirma que conoce primeros auxilios y entiende su importancia, mientras que el 44,4% no sabe, Este número es importante porque no todos los empleados necesitan recibir esta capacitación, pero es importante crear una brigada de vigilancia y emergencias que contenga esta capacitación (MINISTERIO DEL INTERIOR, 2021).

## Figura 13

Pregunta número 13. ¿Cuántas horas duerme habitualmente?



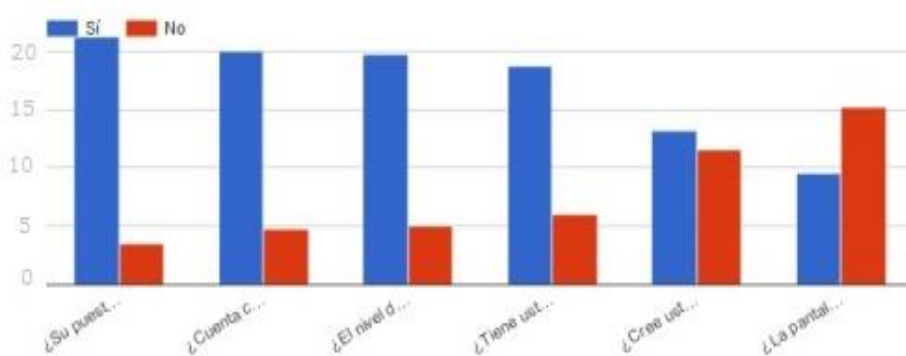
**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

Con un porcentaje de 67,3%, concluimos que la mayoría de los colaboradores duermen menos de ocho horas, el 25,5% más de ocho horas el 7,1%, los trabajadores no cuentan con las condiciones adecuadas de descanso.

#### Figura 14

*Pregunta número 14. Opinión de los 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P acerca de las condiciones ambientales en el área de trabajo.*



**Fuente:** Autoría propia (2023).

**Nota.** Se realizó a partir de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar), en enero de 2023.

En la figura 14 se pueden observar las respuestas dada por los 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P que fueron encuestados, en la cual según su experiencia indican si sí o no están de acuerdo con algunas de las condiciones ambientales en su área de trabajo. Siendo así, más del 75% de los encuestados opinan que las condiciones

ambientales en el cual realizan sus actividades diarias son óptimas, para lo cual presentamos los resultados a continuación:

- ¿Su puesto de trabajo es confortable? 22 encuestados respondieron que sí, y 3 que no.
- ¿cuenta con suficiente iluminación en su lugar de trabajo? 20 encuestados respondieron que sí, y los 5 restantes manifestaron que no.
- ¿Es nivel de ruido es tolerable en su área de trabajo? 19 encuestados afirman que sí, y 6 que no.
- ¿Tiene suficiente espacio en su lugar de trabajo? 18 funcionarios encuestados respondieron que sí, mientras que 7 mencionaron que no tienen suficiente espacio en su lugar de trabajo.
- ¿Cree usted que la silla que utiliza es apropiada? 13 encuestados respondieron que sí utilizan una silla apropiada, mientras que los 12 restantes manifestaron que no.
- ¿La pantalla o monitor de la computadora tiene filtro de protección? 9 encuestados respondieron que sí, y los 16 restantes que no.

## Conclusiones

### Hallazgos

La legislación colombiana quería estar a la vanguardia de la seguridad en el trabajo en la ejecución de leyes, políticas y programas para proteger la salud de los servidores públicos; Por lo tanto, la legislación obliga a las empresas a implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y las empresas determinan el alcance del programa (MINISTERIO DE TRABAJO, 2014).

La elaboración de esta investigación; nos permite entender que la organización ha difundido su programa de salud ocupacional dentro de la empresa, pero no se le ha dado la importancia que amerita; Por lo tanto, existe una falta de conocimiento sobre temas extremadamente sensibles que pueden causar accidentes o incidentes laborales evitables (MINISTERIO DE TRABAJO, 2014).

Los empleados carecen de una visión de autocuidado, para prevenir las enfermedades laborales, sin enfatizar el descanso adecuado, de modo que tengan la energía suficiente para realizar las tareas diarias, lo que puede generar accidentes por descanso insuficiente o malos hábitos personales (MINISTERIO DE TRABAJO, 2014).

Es de gran importancia que la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P. pueda invertir el presupuesto en la renovación de elementos equipos de protección personal y en el mantenimiento o adquisición de muebles y equipos faciliten el cumplimiento de las tareas de los colaboradores. De esta manera contar con las condiciones óptimas y siguiendo las normas, se evitará situaciones de riesgo y también enfermedades musculares por adecuaciones insuficientes en lugar de trabajo (MINISTERIO DE TRABAJO, 2014).

La prevención es la principal herramienta en la que se debe basar la AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P, por lo que es importante brindar capacitaciones que difundan las políticas y normas para que los trabajadores sean conscientes del autocuidado y así evitar lesiones y enfermedades laborales.

## **Recomendaciones**

Teniendo en cuenta que la compañía se encuentra en la primera fase de implementación de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo las normas que rigen el SG-SST, y luego de analizar los hallazgos obtenidos de la muestra, se recomienda al comité de salud y seguridad plantear un sistema de gestión enfocado en la aplicación integral de medidas de prevención de todos los puestos de trabajo (Perdomo, Ortegón. & Rincón, 2021).

Como también diseñar planes de ejecución donde se priorice la capacitación constante al personal y seguimiento de cumplimiento de las medidas implementadas, con el fin de lograr a mediano plazo que los empleados tengan completo conocimiento de las normas que rigen el S-SST (Perdomo, Ortegón. & Rincón, 2021).

Es necesario un diseño de sistema de gestión de salud y seguridad integral que vincule a todos los procesos de la empresa, enfocándonos en la aplicación de las normas preventivas tanto generales como específicas de cada puesto de trabajo, diseñar planes de emergencia y contingencia, programas de mantenimiento, gestión de talento humano, comité de salud y seguridad, teniendo en cuenta que estos dos últimos mencionados se encargaran de la vigilancia de la salud de los trabajadores, desde el proceso de selección, inducción, de la misma manera que controlara el buen clima laboral, mejora continua, promoción del SG-SST interna, diseño y ejecución del plan de capacitación, evaluación de desempeño, registro y análisis de datos, acciones preventivas y correctivas (Perdomo, Ortegón. & Rincón, 2021).

De manera específica se recomiendan tener en cuenta las siguientes estructuras organizacionales para poner en marcha el plan de SG-SST.

### **Compromiso de la Alta Dirección**

La gerencia es la cabeza responsable de la puesta en marcha de SG-SST, su compromiso y liderazgo son fundamentales para el buen funcionamiento y cumplimiento normativo, por ello debe tener presente sus funciones en este proceso (Perdomo, Ortegón. & Rincón, 2021). Como son diseñar y liderar las políticas del programa de gestión, evaluando y controlando el cumplimiento de el mismo; contratar personal calificado en materia de salud y seguridad, debidamente acreditados; proporcionar al área encargada de recursos financieros para la implementación del plan de seguridad; y cumplir a cabalidad con la normatividad que exige el Ministerio de Trabajo.

### **Planificación y Programación**

El plan para diseñar el sistema de seguridad y salud ocupacional busca de manera general mejorar la productividad de la compañía, además de garantizar la salud de los trabajadores, por ende, su recomienda tener como objetivos los siguientes:

Dar a conocer la política de salud y seguridad de manera permanente a través de charlas planificadas mensualmente, que deberán quedar plasmadas en el cronograma de actividades el cual deberá diseñarse anualmente (Peña, 2018).

Incentivar al personal a realizar sus actividades de manera segura mediante el programa de capacitación, formación y adiestramiento sobre la prevención de los riesgos en su puesto de trabajo y los riesgos propios de la compañía, además de la necesidad de hacer uso del equipo de protección que estipula la compañía para su labor (Peña, 2018).

Hacer periódicamente Simuladores de entrenamiento para prevención de riesgos y accidentes de trabajo, con el fin de asegurarnos el actuar correcto de los trabajadores en caso de un accidente real (Peña, 2018).

**Reacondicionar cada Puesto de Trabajo, Bajo la Normativa Legal.**

Se deberá hacer un examen inicial de riesgos, con el fin de incluir o actualizar aspectos como la incorporación de nuevas maquinarias, equipos de oficina y herramientas tecnológicas, la incorporación y vinculación de nuevos trabajadores de acuerdo con los resultados obtenidos en el desarrollo de la ingeniería de trabajo, y la revisión de la planta con el fin de verificar lugares que requieran adecuación por posibles fuentes de incidentes y accidentes.

Los procedimientos y deben incluir revisión y evaluación de toda la infraestructura de la empresa, tales como: instalaciones eléctricas, canales de desagüe, aparatos de presión, ventilación, climatización, fuentes de iluminación, máquinas y equipos de trabajos etc. (MINISTERIO DEL INTERIOR, 2021).

En la planeación y programación se deben incluir el comité de salud y seguridad, departamento de RH, entidades externas como ARL, cruz roja, bomberos, y cualquiera que haga parte del proceso normativo (MINISTERIO DEL INTERIOR, 2021).

**Aplicación y Seguimiento**

Se recomienda diseñar instrumentos técnicos que permitan la aplicación y seguimiento del plan de salud y seguridad, con los siguientes programas:

***Programa Anual de Actividades de Salud y Seguridad***

En este quedara consignado el cronograma de actividades a realizarse de manera anual, tales como capacitaciones, socialización de SG-SST, de la misma manera que quedara consignado el presupuesto requerido para dicha ejecución (Beltrán, 2019).

***Programa de Vigilancia y Control***

En este programa quedarán los registros correspondientes que se deberán analizar para obtener diagnósticos, controlar, levantas acciones preventivas, para esto se llevará a cabo

reuniones con el Comité de Salud y seguridad, departamento de RH y se hará el debido registro al Sistema de gestión (Beltrán, 2019).

### ***Programa de Auditorías***

Este verificará el cumplimiento legal y el reglamento interno que la empresa estableció, verificara que se haya socializado, difundido y actualizado de ser necesario, de acuerdo con la normatividad vigente, también verificara que los planes de emergencia estén adecuados y reforzados a través de simulacros (Beltrán, 2019).

Como también verificara los planes de mantenimiento de la planta y puestos de trabajos, analizara el cumplimiento del plan de capacitación, revisara los soportes pertinentes que garantices que el personal de trabajo que Ingrese cumpla con los exámenes médicos ocupacionales, programa de dotación y reposición de equipos, tasas de accidentes, morbilidad, ausentismo laboral, indicadores de gestión (Beltrán, 2019).

### ***Plan de Mejora Continua***

Este programa permitirá realizar acciones preventivas y correctivas luego de análisis periódico interno o como resultado de auditorías anuales, es responsabilidad del comité de salud y seguridad llevar a cabo el plan de mejora continua (Beltrán, 2019).

## Bibliografía

- Arce Burgoa, Luís Gonzalo. (2010). *Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales perspectivas: estrategias empresariales perspectivas*. Universidad Católica Boliviana San Pablo - Cochabamba, Bolivia, núm. 25, enero-junio, 2010, pp. 191-201.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Arellano, Rodríguez, Grillo. (2013). *Salud en el trabajo y seguridad industrial*. Alfaomega Grupo Editor. [Libro en línea].  
[<http://bbibliograficas.ucc.edu.co:2063/lib/ucooperativas/detail.action?docID=10757958>]
- Beltrán Domínguez, María. (2019). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo Para la Ferretería Centro Gas Según Capítulo 6 del Decreto 107 de 2015*. Universidad Pontificia Bolivariana, Facultad de Ingeniería Industrial, Bucaramanga, 17 - 104.  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/7391/38894.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borda, M. (2013). *El proceso de investigación: visión general de su desarrollo*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.  
[https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=710213&lang=es&site=edslive&scope=site&ebv=EB&ppid=pp\\_Cover](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=710213&lang=es&site=edslive&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_Cover)
- CDC. (24 de abril de 2014). *La seguridad de los trabajadores durante las labores de limpieza después de un incendio*. Desastres naturales y tiempo severo.  
<https://www.cdc.gov/es/disasters/wildfires/cleanupworkers.html>

Cedro. (14 de diciembre de 2021). *La Propiedad Intelectual en la Constitución colombiana - Cedro*. La Propiedad Intelectual en la Constitución colombiana.

<https://www.cedro.org/blog/articulo/blog.cedro.org/2021/12/14/propiedad-intelectual-constitucion-colombiana>

Cely Sánchez, Diego. (2016). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Para la Empresa Item Jc Cia S.A.S*. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Sogamoso, 2 - 65. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2246/1/TGT-787.pdf>

Céspedes Socarrás, Gustavo Manuel, & Martínez Cumbreira, Jorge Manuel. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. Revista latinoamericana de derecho social, (22):

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001&lng=es&tlng=es).

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. (1991). *Artículo 333*.

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-12/capitulo-1/articulo-333>

Cruz Velazco, Jessica. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Pensamiento & Gestión, Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia, núm. 45, pp. 58-81.

<https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., Almanza Junco, J. E. (2018). *Derecho Laboral en Colombia*. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

<https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

Función Pública. (s.f.). *Proceso Gestión del Talento Humano*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/35210912/Sistema-gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf/e68f2455-c3ab-6e26-3e24-5e07b85aac51?t=1564435379736>

Gallardo de Parada, Yolanda. & Moreno Garzón, Adonay. (1999). *Aprender a investigar:*

*recolección de la información*. Universidad Libre - Bogotá, D.C, Colombia, pp. 1-152.

<https://www.unilibrebaq.edu.co/unilibrebaq/images/CEUL/mod3recoleccioninform.pdf>

Gómez Martínez, Angeline. & Porras Rojas, Karen. (2012). *Diseño Programa de Bienestar*

*Laboral: Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y*

*servicios que las empresas ofrecen a sus empleados*. Universidad Jorge Tadeo Lozano - Bogotá D.C, Colombia, pp. 12-137.

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

Heinrich, HW. (1931). *Industrial Accident Prevention*. Nueva York: McGraw-Hill.

Hernández, J. (2018). OVI unidad 1. *Generalidades sobre investigación*. [Archivo de video].

Ibagué, Colombia. <http://hdl.handle.net/10596/22420>

Hernández, Monterrosa y Muñoz, D. (2017). *Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud*

*en El Trabajo en El Ámbito Colombiano*. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). [https://doi-](https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889)

[org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889](https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889)

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *Microsoft Word*. Document14 pp. 1-47.

MinSalud Website:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-2154-de-2012.pdf>

MINISTERIO DE SALUD. (2016). *Entorno Laboral Saludable*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO. (2014). *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud: Decreto 1443 de 2014*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

MINISTERIO DE TRABAJO. (s.f.). *Riesgos Laborales*. <http://www.mintrabajo.gov.co/fondo>

MINISTERIO DE TRABAJO. (s.f.). *Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

MINISTERIO DE TRABAJO. (s.f.). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo [En línea]*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

MINISTERIO DEL INTERIOR. (2021). *Manual Plan de Emergencias: Subdirección de gestión humana, grupo de seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.mininterior.gov.co/wp-content/uploads/2022/06/Planes-de-Emergencia-Ministerio-del-Interior.pdf>

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales:*

*conceptualización, historia y cambios actuales*. Medicina y Seguridad del Trabajo,

57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. ILO.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Peña Díaz, Irma. (2018). *La importancia de la seguridad y salud en el trabajo como como factor de la responsabilidad social en las empresas*. Universidad Militar Nueva Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18111/Pen%CC%83aDiazIrmaJohanna2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Peña López, Isse. (2019). *Procedimiento para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en la empresa de construcción y montaje de Las Tunas*. Empresa de Construcción y Montaje de Las Tunas, Cuba 2(Vol. 13), 1-15.

<https://www.redalyc.org/journal/1939/193960058004/html/>

Perdomo Bonilla, Aida, Ortégón Gómez, Raúl. & Rincón Bojacá, Sandra. (2021). *Trabajo de grado: Propuesta de un Plan de Mejoramiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Basado en la Normatividad Vigente para la Empresa servicios Alfredo Osorio SAS – Serviao*. Escuela Colombiana de Carreras Industriales – ECCI. Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Colombia, 10 - 89.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1222/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Torres Espín, Gabriela. (2018). *El Empoderamiento del Personal Administrativo y Trabajadores como Herramienta en el Desarrollo Organizacional de la Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, 24 - 37.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28327/1/48%20GTH.pdf>

Torres, A. (2010). *OVA: Fuentes de información*. Sonora, México. Universidad de Sonora.

<http://hdl.handle.net/10596/7208>

## Anexos

### Herramienta Utilizada en el Proyecto de Investigación

Encuesta aplicada a 25 funcionarios de la empresa AAA De La Jagua De Ibirico S.A E.S.P, en el municipio de La Jagua de Ibirico (Cesar).

**AAA DE LA JAGUA DE IBIRICO S.A E.S. P**  
Recoleccion de Datos

\*Obligatorio

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

Sexo

Mujer

Hombre

Edad

18 a 23

24 a 29

30 a 35

36 a 41

> a 42

Grado de escolaridad

Primaria

Bachillerato

Técnicos - Tecnológicos

Universidad

Otros

**Antigüedad en la Empresa**

- < 1 año
- 1 a 5 años
- > 6 años

¿Tiene conocimiento sobre el programa Ocupacional de Salud de su empresa?

- Si
- No

¿Sabes a quién acudir en caso de accidente de trabajo?

- Si
- No

¿Sabe usted a qué A.R.L. se encuentra afiliado?

- Si
- No

¿Conoce usted las rutas de evacuación y rutas de emergencia?

- Si
- No

¿Posee conocimiento sobre el significado de COPASO?

- Si
- No

¿Utiliza todos los elementos de protección Personal?

- Si
- No
- No Aplica

¿En la A.A.A. realizan simulacros de evacuación?

- Si
- No

Ha recibido capacitaciones de primeros auxilios en la empresa?

- Si
- No

¿Cuántas horas duerme habitualmente?

- Menos de 8 horas
- Ocho horas
- Más de 8 horas

Identifique por favor las siguientes condiciones ambientales en su área de trabajo:

	si	no
¿Su puesto de trabajo es confortable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿cuenta con suficiente iluminación en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿ El nivel de ruido es tolerable en su área de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿ Tiene suficiente espacio en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿ Crees usted que la silla que utiliza es apropiada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿ La pantalla o monitor de la computadora tiene filtro de protección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enviar

Borrar formulario