

**Mejora Integral de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Universidad Autónoma de
Bucaramanga: Identificación, Prevención y Abordaje de Riesgos Laborales.**

Camilo Andrés Pinzón Gómez

Jennifer Paola Aguilera González

Nancy Cuadros Ballesteros

Yolanda Isabel Moreno Moreno

Yolima Pérez Guaitero

Asesora

Jenny Carolina Galindo Barragán

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a todos aquellos que comprenden la importancia fundamental de la seguridad y salud ocupacional en el entorno laboral. A los trabajadores de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, cuya dedicación y esfuerzo diario son la base de nuestra comunidad académica, les extendemos nuestro respeto y compromiso.

A los líderes y gestores que buscan constantemente mejorar las condiciones laborales y velar por el bienestar de cada individuo, les agradecemos por su empeño en crear un ambiente seguro y saludable en nuestro campus.

A los familiares y seres queridos de los trabajadores, quienes confían en que regresarán a sus hogares sanos y salvos cada día, les dedicamos nuestro trabajo con la esperanza de contribuir a esa tranquilidad.

A todas las personas que se esfuerzan por transformar los desafíos en oportunidades, que luchan por la prevención y la mejora continua, les dedicamos este proyecto en busca de un futuro donde la seguridad y salud ocupacional sean pilares inquebrantables en la Universidad Autónoma de Bucaramanga y más allá.

Que este proyecto inspire acciones concretas y cambios significativos en la dirección de un ambiente laboral más seguro, saludable y consciente.

Agradecimientos

Queremos utilizar estas líneas para agradecer a todos los que nos han ayudado y apoyado a lo largo de estos años de dedicación y esfuerzos, con subidas y bajadas. Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a las instituciones que contribuyeron de manera invaluable a la realización de este proyecto de investigación. En primer lugar, extendemos nuestra gratitud a la Universidad Autónoma de Bucaramanga por brindarnos la oportunidad y los recursos necesarios para llevar a cabo este estudio.

A nuestra directora, Jenny Carolina Galindo Barragán, por su orientación experta, paciencia y dedicación en cada etapa de este proyecto. Sus conocimientos y consejos han sido fundamentales para el desarrollo de nuestras ideas y la concreción de nuestros objetivos.

Son muchos los docentes que han sido parte de este camino universitario, y a todos ellos les queremos agradecer por transmitirnos los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí en esta parte final de nuestro proceso de formación profesional. Por último, agradecer a la Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD a cada directivo por su trabajo y por su gestión, sin lo cual no estarían las bases ni las condiciones para lograr llegar a esta instancia tan anhelada; permitirnos obtener nuestro título profesional.

Resumen

Este trabajo final del Diplomado en Seguridad y Salud Ocupacional se enfocó en mejorar las condiciones laborales en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), contextualizado en la legislación colombiana, específicamente en las leyes 156 y 1562 de 2012. El objetivo central fue establecer un entorno laboral seguro y saludable, implementando de manera efectiva el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y promoviendo una cultura organizacional orientada a la prevención de riesgos. Se empleó una metodología mixta que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos a través de la revisión documental y encuestas aplicadas a 99 personas administrativas en el campus Jardín de la UNAB. Se buscó obtener datos sobre la percepción de los trabajadores, identificación de riesgos y eficacia de las medidas preventivas. La contribución principal radicó en la propuesta de estrategias para fortalecer la seguridad y salud ocupacional en la UNAB, abordando vacíos en la implementación del SG-SST. Las conclusiones se centraron en estas estrategias, con la intención de guiar futuras acciones y políticas en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional. En resumen, este trabajo buscó generar un impacto positivo en la cultura de seguridad de la UNAB, mejorando la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Palabras clave: prevención, riesgos, salud, seguridad y universidad.

Abstract

This final work of the Diploma in Occupational Safety and Health focused on improving working conditions at the Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), contextualized in the Colombian legislation, specifically in laws 156 and 1562 of 2012. The central objective was to establish a safe and healthy work environment, effectively implementing the Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) and promoting an organizational culture oriented to risk prevention. A mixed methodology combining qualitative and quantitative approaches was used through documentary review and surveys applied to 99 administrative staff at the UNAB Garden campus. The aim was to obtain data on workers' perception, risk identification and effectiveness of preventive measures. The main contribution was the proposal of strategies to strengthen occupational health and safety at UNAB, addressing gaps in the implementation of the OSHMS. The conclusions focused on these strategies, with the intention of guiding future actions and policies in the field of occupational safety and health. In summary, this work sought to generate a positive impact on the safety culture at UNAB, improving the prevention of occupational accidents and diseases.

Keywords: prevention, risks, health, safety and university.

Tabla de contenido

Introducción	10
Planteamiento del problema.....	12
Justificación	14
Objetivos	16
<i>Objetivo General</i>	16
<i>Objetivos Específicos</i>	16
Antecedentes	17
Marco Teórico.....	22
Marco Legal	26
<i>Tabla 1</i>	26
Metodología	30
Resultados	33
Conclusiones	66
Recomendaciones	66
Referencias Bibliográficas	68
Apéndices.....	70

Lista de Tablas

Tabla 1 Marco legal 26

Tabla 2 Propuesta de Estrategias de Mejora 64

Lista de Figuras

Figura 1 Análisis de información de la pregunta 1	33
Figura 2 Análisis de información de la pregunta 2	34
Figura 3 Análisis de información de la pregunta 3	35
Figura 4 Análisis de información de la pregunta 4	36
Figura 5 Análisis de información de la pregunta 5	37
Figura 6 Análisis de información de la pregunta 6	38
Figura 7 Análisis de información de la pregunta 7	39
Figura 8 Análisis de información de la pregunta 8	40
Figura 9 Análisis de información de la pregunta 9	41
Figura 10 Análisis de información de la pregunta 10	42
Figura 11 Análisis de información de la pregunta 11	43
Figura 12 Análisis de información de la pregunta 12	44
Figura 13 Análisis de información de la pregunta 13	45
Figura 14 Análisis de información de la pregunta 14	46
Figura 15 Análisis de información de la pregunta 15	47
Figura 16 Análisis de información de la pregunta 16	48
Figura 17 Análisis de información de la pregunta 17	49
Figura 18 Análisis de información de la pregunta 18	50
Figura 19 Análisis de información de la pregunta 19	51
Figura 20 Análisis de información de la pregunta 20	52
Figura 21 Análisis de información de la pregunta 21	53
Figura 22 Análisis de información de la pregunta 22	54

Figura 23 Análisis de información de la pregunta 23	55
Figura 24 Análisis de información de la pregunta 24	56
Figura 25 Análisis de información de la pregunta 25	56
Figura 26 Análisis de información de la pregunta 26	57
<i>Figura 27</i> Análisis de información de la pregunta 27	58
Figura 28 Análisis de información de la pregunta 28	59
Figura 29 Análisis de información de la pregunta 29	60
Figura 30 Análisis de información de la pregunta 30	60

Lista de Apéndices

Apéndice A Modelo de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB..	70
--	----

Introducción

La Universidad Autónoma de Bucaramanga, fundada en 1952 por un grupo de visionarios empresarios, académicos, políticos y pedagogos con la misión de mejorar la calidad de la educación en Santander, ha desempeñado un papel crucial en la formación de generaciones de profesionales en Colombia. A lo largo de sus años de existencia, ha experimentado un crecimiento constante y ha contribuido significativamente al desarrollo de la región. Sin embargo, en el último año, la institución ha enfrentado desafíos en relación con la seguridad y salud ocupacional de su personal, lo que ha impactado negativamente en sus operaciones.

Por lo anterior podemos afirmar que el éxito de una universidad de calidad necesita de un entorno de trabajo propicio que integre todos los aspectos para la prevención de cualquier tipo de inseguridad para sus integrantes y que esto debe lograrse con un planteamiento global e

integral que ponga en juego todos los medios y ámbitos disponibles que impliquen activamente a todos los que desarrollan cualquier actividad en la comunidad universitaria.

La presente investigación tiene como objetivo abordar de manera integral estas problemáticas, centrandose su atención en la identificación, prevención y abordaje de los riesgos laborales que afectan a la Universidad Autónoma de Bucaramanga. La importancia de esta iniciativa radica en la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los miembros de la comunidad universitaria, al tiempo que se promueve una cultura de autocuidado y se reducen los incidentes y accidentes laborales.

Planteamiento del problema

La Universidad Autónoma de Bucaramanga es una institución educativa de gran prestigio con una misión fundamental de mejorar la calidad de la educación en Santander. Sin embargo, en el último año, la universidad ha experimentado una serie de incidentes que han tenido un impacto negativo en el desempeño laboral de su personal, algunos de los cuales están relacionados con la seguridad y la salud ocupacional.

La falta de un enfoque integral en la prevención de riesgos laborales y la identificación de factores psicosociales que puedan influir en comportamientos inseguros por parte de los colaboradores ha generado la necesidad apremiante de abordar esta problemática de manera efectiva. La ausencia de medidas preventivas adecuadas podría resultar en la continua ocurrencia de incidentes y accidentes en la universidad, poniendo en riesgo la seguridad y el bienestar de su personal.

En este contexto, el planteamiento del problema destaca la necesidad de llevar a cabo una identificación y evaluación exhaustiva de los peligros y riesgos laborales presentes en la universidad. Además, se resalta la importancia de implementar estrategias de prevención sólidas y efectivas, las cuales deben incluir mejoras en la infraestructura, la revisión de políticas y procedimientos, la capacitación del personal y la promoción de una cultura de seguridad en toda la institución.

Es esencial reconocer que, en muchos casos, los accidentes laborales no son el resultado exclusivo de la falta de medidas técnicas, sino que también están influenciados por la falta de conciencia del riesgo, factores económicos y culturales que influyen en el comportamiento de los trabajadores.

Por lo tanto, este documento busca abordar estos desafíos en línea con los objetivos del trabajo. Esto implica la implementación de medidas preventivas para mitigar y eliminar la ocurrencia de accidentes en la universidad. Estos esfuerzos se llevarán a cabo en consonancia con los objetivos específicos del proyecto, los cuales incluyen desarrollar e implementar estrategias efectivas, investigar incidentes laborales pasados y evaluar continuamente la efectividad de las medidas preventivas, con el objetivo de garantizar que la seguridad y salud ocupacional sean una prioridad constante en la universidad.

Justificación

La seguridad industrial es un pilar fundamental en cualquier organización, ya que no solo garantiza la integridad y el bienestar de los trabajadores, sino que también influye directamente en la eficiencia operativa y la competitividad de la empresa. En este contexto, la Universidad Autónoma de Bucaramanga, una institución educativa de renombre con un compromiso innegable hacia la excelencia en la educación en Santander se enfrenta a una serie de desafíos relacionados con la seguridad y la salud ocupacional de su personal.

Es esencial reconocer que la seguridad y salud ocupacional no solo son cuestiones de cumplimiento normativo, sino también una responsabilidad moral y ética de la universidad hacia sus empleados. Los incidentes laborales recientes han tenido un impacto negativo en el desempeño de los trabajadores y, en última instancia, en la calidad de la educación que la universidad proporciona a sus estudiantes.

En un entorno en constante cambio y evolución, donde las normativas y estándares relacionados con la seguridad laboral están en constante actualización, la adaptación y cumplimiento de estas regulaciones son cruciales. La Universidad Autónoma de Bucaramanga reconoce la importancia de estar a la vanguardia en materia de seguridad y salud ocupacional, no solo para cumplir con las exigencias legales, sino también para crear un ambiente laboral seguro y saludable que promueva el bienestar de su personal y, por ende, mejore la calidad de la educación que ofrece.

Este proyecto de identificación y prevención de riesgos laborales, así como el abordaje de factores psicosociales que puedan influir en comportamientos inseguros, se vuelve imperativo para corregir los problemas existentes y prevenir futuros incidentes. La falta de medidas

preventivas adecuadas no solo puede resultar en lesiones y accidentes, sino que también podría afectar la moral de los empleados y su compromiso con la institución.

Por lo tanto, este estudio no solo es una respuesta a los desafíos actuales de seguridad y salud ocupacional en la universidad, sino que también es una inversión en su futuro. Busca establecer una cultura de seguridad arraigada en la institución, donde la prevención de riesgos sea una prioridad constante. Además, al mantener un ambiente laboral seguro y saludable, la universidad puede atraer y retener mejor a su talento humano, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y una educación de mayor calidad.

Objetivos

Objetivo General

Mejorar integralmente la Seguridad y Salud Ocupacional en la Universidad Autónoma de Bucaramanga, enfocándose en la identificación, prevención y abordaje de riesgos laborales, con el propósito de establecer y mantener un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores.

Objetivos Específicos

Investigar incidentes y accidentes laborales pasados para identificar causas subyacentes y áreas específicas que requieran mejoras, con el objetivo de prevenir la recurrencia de eventos similares y fortalecer la seguridad laboral en la institución.

Comprender en profundidad la percepción del personal en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) en relación con los riesgos laborales, la cultura de seguridad y los factores psicosociales que pueden influir en su comportamiento.

Desarrollar e implementar estrategias de prevenciones sólidas y efectivas que incluyan la mejora de la infraestructura, la revisión de políticas y procedimientos, la capacitación del personal y la promoción de la cultura de seguridad en toda la universidad.

Antecedentes

En Colombia se ha venido implementando leyes que promueven la mejora y calidad del trabajo, a finales de los años setenta se implementa la ley 9 de 1979, posteriormente se amplía la norma y procedimientos hasta tener el Decreto 1295 del año 1994, donde el Ministerio de Trabajo establece la organización y administración del Sistema General de Rasgos profesionales, no obstante en el año 2012 se realizó la actualización de la norma Colombiana, dando paso a la Ley 1562 de 2012 donde se remplazaba la anterior por la Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo SG SST, años más tarde llegaron las reglamentaciones con el decreto 1444 de 2014 donde constituye un manual para la implementación de SG SST en las organizaciones, sin embargo para el año 2015 el gobierno unifica todas las normas laborales en un decreto único Reglamentario del sector trabajo (Sanchez, 2016).

El ámbito de la seguridad y salud ocupacional en instituciones educativas ha sido un tema recurrente de estudio y reflexión en la comunidad académica. Uno de estos análisis significativos se llevó a cabo en la Fundación Universidad de América en 2021, donde se subrayó la trascendencia de la salud y la seguridad en el entorno laboral como componentes esenciales de la gestión del talento humano. Esta investigación identificó las causas subyacentes de las malas prácticas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional en el ámbito educativo, arrojando luz sobre los desafíos que enfrentan las instituciones en este sentido.

Un estudio descriptivo adicional se centró en el ámbito de la seguridad laboral, examinando los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en diversas organizaciones. Este análisis profundizó en la comprensión de los peligros laborales y sus implicaciones para la salud y el bienestar de los empleados.

Es importante destacar que la salud de los trabajadores es un requisito fundamental no solo para su bienestar personal, sino también para la productividad y el desarrollo económico en general. Esta noción es respaldada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que en 2007 subrayó la importancia de la prevención de riesgos laborales en todas las actividades profesionales. Esto resalta la necesidad de abordar las cuestiones de seguridad y salud ocupacional de manera integral, ya que tienen un impacto significativo en la calidad de vida de los empleados y, en última instancia, en la estabilidad y competitividad de las organizaciones.

Además, como señala Zúñiga (2004), los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no solo interfieren con la operación normal de una empresa, sino que también pueden tener efectos adversos en su productividad y, en última instancia, amenazar su posición en el mercado. Estos incidentes no solo tienen implicaciones en el ámbito laboral, sino que también repercuten en la esfera familiar y social de los empleados, destacando así la complejidad y el alcance de la seguridad y salud ocupacional en el entorno laboral.

Es así como (Zuñiga R., 2008) habla que la realización de los trabajos en algunos casos constituye un riesgo para la vida y la salud de los trabajadores en la ejecución del proceso productivo, transformación de bienes o servicios que la empresa ofrece y que el trabajador para la ejecución del mismo debe interactuar en un entorno que puede resultar riesgoso para su salud, e indica que la prevención es responsabilidad del empresario ya que este debe cerciorarse que se cumpla con la normatividad establecida, realizar evaluaciones de los riesgos y realizar la planificación de la acción preventiva, debe realizar capacitaciones a los trabajadores donde reciban las indicaciones correspondientes en las buenas prácticas de su trabajo, vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores y sus puesto de trabajo, pues los

problemas que puede acarrear por negligencia son administrativo, civil o penal por el incumplimiento de las obligaciones empresariales e institucionales.

La importancia de la seguridad laboral y la gestión de riesgos en instituciones educativas, específicamente en universidades, ha sido un tema de creciente interés en todo el mundo. A medida que las universidades han evolucionado para convertirse en comunidades laborales y de estudio más grandes y complejas, la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable ha tomado un papel central en la gestión de estas instituciones.

Universidades en todo el mundo han reconocido la importancia de la seguridad laboral, no solo como un requisito legal, sino también como un factor clave en la calidad de vida de su personal y en la eficiencia operativa. Un ejemplo notable es la Universidad de California en Berkeley, que ha implementado un sistema integral de seguridad laboral. Esta universidad ha establecido políticas y procedimientos específicos para abordar riesgos laborales y promover la seguridad en el trabajo. Además, han desarrollado programas de capacitación que se enfocan en la prevención de accidentes y la promoción de una cultura de seguridad. La Universidad de California en Berkeley es solo uno de los muchos ejemplos de instituciones educativas que han abordado la seguridad laboral de manera proactiva.

Otra referencia interesante es la Universidad de Queensland en Australia. Han establecido un enfoque multidisciplinario para abordar la seguridad laboral, que incluye la participación de personal de salud ocupacional, ingenieros, profesionales de la salud y expertos en gestión de riesgos. Esto resalta la necesidad de un enfoque holístico para gestionar la seguridad laboral en un entorno académico y destaca la diversidad de factores que deben considerarse.

La Universidad de Cornell en los Estados Unidos es un ejemplo de una institución que ha adoptado una cultura de seguridad laboral sólida. Han enfatizado la participación de todos los

empleados en la identificación y mitigación de riesgos. La universidad tiene un comité de seguridad laboral que incluye representantes de la facultad, el personal y los estudiantes. Esta estructura fomenta la colaboración y la comunicación efectiva en la promoción de un ambiente de trabajo seguro.

En el Reino Unido, la Universidad de Birmingham ha establecido un enfoque basado en la evaluación de riesgos y la gestión proactiva de la seguridad laboral. Han desarrollado programas de capacitación y concienciación, así como sistemas de seguimiento y reporte de incidentes. Esto refleja la importancia de la gestión de riesgos y la promoción de la seguridad en un entorno universitario.

La Universidad de Melbourne en Australia también se ha destacado en la promoción de la seguridad laboral. Han establecido una serie de directrices y procedimientos para garantizar que su personal y estudiantes trabajen en un entorno seguro. Además, han creado un programa de bienestar para abordar aspectos de salud mental y emocional, reconociendo que la salud ocupacional no se limita a riesgos físicos.

Estos ejemplos destacan la importancia de abordar la seguridad laboral y la gestión de riesgos en el entorno académico y cómo universidades de todo el mundo han adoptado enfoques diversos pero efectivos para promover un entorno laboral seguro y saludable. La Universidad Autónoma de Bucaramanga tiene la oportunidad de aprovechar estas experiencias internacionales y adaptar las mejores prácticas a su contexto específico para mejorar la seguridad y salud de su personal.

En este contexto, los antecedentes anteriores subrayan la importancia crítica de abordar la seguridad y salud ocupacional de manera efectiva en cualquier institución, incluida la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Estas investigaciones previas proporcionan un contexto

relevante para comprender la necesidad de abordar los desafíos actuales relacionados con la seguridad laboral en la universidad previniendo las enfermedades que se ocasionan en el desarrollo de las actividades y de esta manera poder mejorar y brindar a los trabajadores la confianza que requieren para realizar de manera adecuada su trabajo.

Marco Teórico

En Colombia, el compromiso con el bienestar de los trabajadores y el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y trabajo ha llevado a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema se ha convertido en una pieza fundamental para asegurar que los trabajadores puedan desempeñarse de manera saludable, adecuada y eficiente, lo que, a su vez, contribuye al crecimiento personal y al incremento de la productividad en el entorno laboral.

El SG-SST es una iniciativa que busca abordar una variedad de factores que pueden influir en la salud de los trabajadores, considerando aspectos políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos. La creación de un ambiente de trabajo apropiado es esencial para preservar la salud de los empleados y, simultáneamente, fomentar la motivación y satisfacción de la fuerza laboral. El gobierno colombiano ha establecido normativas y actividades específicas para proporcionar pautas y directrices que favorezcan la creación de un ambiente laboral seguro y saludable. Estas regulaciones se diseñan con el propósito de empoderar tanto a empleadores como trabajadores para que aumenten su control sobre la salud laboral y, por ende, la mejoren. Al hacerlo, se estimula la productividad y competitividad de las empresas, lo que contribuye al desarrollo económico y social del país.

La importancia de un lugar de trabajo saludable radica en la promoción de una buena salud y en la prevención de riesgos y peligros derivados del entorno laboral (Barrios y Paravic, 2006). Esto concuerda con la definición proporcionada por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) Sura en 2021, que establece al Sistema General de Riesgos Laborales como un conjunto de entidades, normas y procedimientos, tanto públicos como privados, destinados a

prevenir, proteger y atender a los trabajadores ante los efectos adversos de enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles en el contexto de su labor.

La falta de conciencia de muchas personas sobre los riesgos laborales se ve claramente reflejado en la sociedad en la que se ven grandes problemas de conciencia sobre la seriedad del riesgo que tenemos delante de nosotros, lo que desemboca a la vez en un problema grave de conciencia social. La prevención de riesgos debería estar en el sistema educativo desde la infancia, si realmente queremos conseguir una sociedad concienciada. Generar un cambio cultural es lento, pero si se logra sería muy eficaz.

Este marco teórico, centrado en la importancia de la seguridad y salud laboral, establece una base sólida para abordar la problemática presentada en el planteamiento del problema. La Universidad Autónoma de Bucaramanga enfrenta desafíos en este contexto, y su capacidad para implementar un SG-SST efectivo es fundamental para garantizar la seguridad y bienestar de su personal y, a su vez, mejorar el rendimiento laboral y la productividad.

Se ha demostrado la importancia en la identificación, prevención y abordaje de riesgos laborales ya que se centra en mejorar la salud de los trabajadores desde la parte integral de la seguridad y salud ocupacional, requiere una promoción y protección de la salud del trabajador por parte del empleador, comprobando que realizar entrenamiento en emergencias, autocuidado e higiene postural; La evaluación de riesgos de los lugares de trabajo, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, factores psicosociales, etc. reduce la accidentalidad y el ausentismo, lo que se traduce en más tiempo productivo para las organizaciones. (Guevara, 2015)

Factores Culturales en la Seguridad y Salud Ocupacional

La cultura organizacional y la percepción de seguridad son factores críticos que influyen en la seguridad y salud ocupacional en cualquier lugar de trabajo. La cultura organizacional se

refiere a los valores, creencias y normas compartidos dentro de una organización. En el contexto de la seguridad y salud ocupacional, una cultura organizacional sólida y enfocada en la seguridad puede marcar la diferencia en la prevención de accidentes laborales.

Los estudios han demostrado que en entornos donde la cultura organizacional valora la seguridad y promueve la comunicación abierta sobre riesgos y problemas relacionados con la salud ocupacional, los trabajadores son más propensos a informar de situaciones peligrosas y a seguir procedimientos de seguridad establecidos.

En contraste, en culturas organizacionales que subestiman la importancia de la seguridad o que fomentan una mentalidad de "productividad a cualquier costo", los trabajadores pueden sentirse menos incentivados a informar de riesgos, participar en capacitaciones de seguridad y tomar medidas preventivas.

Por lo tanto, el reconocimiento y la promoción de una cultura de seguridad fuerte en la Universidad Autónoma de Bucaramanga son fundamentales para abordar la problemática de seguridad y salud ocupacional. La implementación de prácticas que fomenten la conciencia de seguridad, como programas de capacitación regulares, reconocimiento de comportamientos seguros y un liderazgo que priorice la seguridad, son pasos esenciales.

Factores Económicos y su Impacto en la Seguridad Laboral

Los factores económicos también desempeñan un papel relevante en la seguridad laboral. En algunos casos, las presiones económicas pueden llevar a la falta de inversión en medidas de seguridad adecuadas. Por ejemplo, en situaciones en las que las organizaciones enfrentan dificultades financieras, pueden reducir costos recortando gastos relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

Además, en entornos donde se establecen incentivos económicos basados en la productividad y la producción a expensas de la seguridad, los trabajadores pueden sentir la necesidad de asumir riesgos para cumplir con metas específicas. Esta presión económica puede crear un ambiente propicio para accidentes laborales.

Por tanto, es esencial que las organizaciones, incluida la Universidad Autónoma de Bucaramanga, reconozcan la interacción entre factores económicos y seguridad laboral. Esto implica la necesidad de equilibrar la productividad con la seguridad, asegurando que las medidas de seguridad no se vean comprometidas por razones económicas.

Una vez identificados los factores de riesgo, se deben valorar y priorizar teniendo en cuenta la influencia que ejercen estos riesgos en los empleados y en el desarrollo productivo de la empresa. Para lo cual hemos planteado el llevar a cabo procesos de implantación de cultura preventiva, charlas de concienciación de trabajadores para cambiar conductas, reforzar comportamientos seguros y eliminar aquellos que no lo son e implementar estrategias y actividades dirigidas a concientizar y sensibilizar en la prevención de riesgos; la necesidad de adoptar comportamientos que cuiden su salud y garanticen una cultura organizacional de autocuidado.

Finalmente, la implementación de este sistema (SG-SST) es obligatoria, y todos los permisos, tanto públicos como privados, deben cumplir con las directrices establecidas en el Decreto 1072 de 2015. En el artículo 2.2. 4.6.21, también se requiere la creación de indicadores de procesos para dicha evaluación de la intervención de los peligros detallados y riesgos priorizados. Esto permite observar de manera cíclica, a través de datos cuantificables, los avances en la gestión de higiene y seguridad industrial para reducir los accidentes y enfermedades laborales dentro de la organización. (Min trabajo, 2015).

Marco Legal

El marco legal que rige la seguridad y salud ocupacional en Colombia está compuesto por una serie de normas que establecen los principios, derechos, deberes y responsabilidades de los actores involucrados en la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores. Estas normas se aplican a todas las actividades económicas y a todos los sectores productivos, incluido el sector educativo. Dentro de este marco legal, se destacan las siguientes normas que son relevantes para el desarrollo del presente proyecto.

Tabla 1

Marco legal

Norma	Aplicabilidad	Descripción
Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.	Artículos 2.2.4.1.6,	Art. 2.2.4.1.6: “Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador.
	2.2.4.2.3.13,	Art. 2.2.4.2.3.13: “Protección y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales”
	2.2.4.6.12,	Art. 2.2.4.6.12: “Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente”.
	2.2.4.6.21,	Art. 2.2.4.6.21: “Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, cumpliendo los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.
	2.2.4.6.30, 2.2.4.6.32, 2.2.4.6.34 y 2.2.5.1.28.	Art. 2.2.4.6.30: “Alcance de la auditoría de cumplimiento del SG-SST, el proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y

		<p>enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa”.</p> <p>Art. 2.2.4.6.32: “Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre el personal adecuado y capacitado para tal fin”.</p> <p>Art. 2.2.4.6.34: “Los resultados de la auditoría y revisión del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales”.</p> <p>Art. 2.2.5.1.28: “Requisitos mínimos que debe contener el expediente para ser solicitado el dictamen ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez”.</p>
<p>Guía Técnica Colombiana GTC 45</p> <p>“Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”.</p>	Toda la guía.	<p>“Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”.</p>
<p>Ley 156 de 2012</p> <p>“Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”.</p>	Toda la norma.	<p>“Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”.</p>
<p>Ley 1562 de 2012</p> <p>“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.</p>	Artículos 3, 11 y 12.	<p>Art. 3: “Definición de Accidente de Trabajo”.</p> <p>Art. 11, literal g: “Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas”.</p> <p>Art. 12, literal a: “Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los</p>

		ATEL en todo el territorio nacional y ejecutar programas masivos de prevención con el fin de promover condiciones saludables y establecer una cultura de prevención”. Art. 12, literal b: “Adelantar estudios, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la población vulnerable del territorio nacional”.
Norma Técnica Colombiana 3701 “Higiene y seguridad: guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”	Toda la norma.	“Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.
Resolución 0312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.	Artículos 9, 12, 16, 22, 27 y 30.	Ar. 9: “Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores”. Art. 12: “Responsabilidades de las ARL para las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadoras permanentes”. Art. 16: “Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores”. Artículo 22: “Acreditación en SST”. Art. 27: “Tabla de Valores de los Estándares Mínimos”. Art. 30: “Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
Resolución 1401 de 2007 “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.	Toda la norma	“Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.

Nota. Esta tabla indica la normativa aplicable en materia de la seguridad y salud en el trabajo para la UNAB. *Fuente.* Autoría propia.

Metodología

El presente proyecto adoptó una metodología mixta que integró enfoques cualitativos y cuantitativos para abordar de manera integral la seguridad y salud ocupacional en la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Este enfoque combinado fue fundamental para obtener una comprensión completa de la situación actual en la universidad y, en consecuencia, desarrollar estrategias efectivas que permitieran abordar los desafíos identificados.

Enfoque Cualitativo

Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de documentos internos y externos relacionados con la seguridad y salud ocupacional en la universidad. Esto incluyó registros de incidentes pasados, políticas existentes, procedimientos y regulaciones vigentes.

Enfoque Cuantitativo

Se aplicaron encuestas estructuradas a una muestra representativa de trabajadores de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Estas encuestas recopilaban datos cuantitativos sobre la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y salud ocupacional, la identificación de riesgos y la eficacia de las medidas preventivas.

Definición de la población

La población objetivo de este estudio fueron 335 personas administrativas en el campus Jardín de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Cálculo del tamaño de la muestra

Se utilizó la fórmula del tamaño de muestra para calcular la cantidad necesaria que permitiera alcanzar un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 10% en una población de 335 personas. Según el cálculo realizado, se determinó que el tamaño de muestra necesario sería de 99 personas para lograr los objetivos planteados.

$$\text{Tamaño de muestra} = \frac{\frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{E^2}}{1 + \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{E^2 \cdot N}}$$

Z es el valor crítico de la distribución normal estándar correspondiente al nivel de confianza deseado, **p** es la estimación de la proporción poblacional, **E** es el margen de error deseado.

Dado que se tienen los siguientes valores:

Tamaño de la población (N) = 335

Margen de error (E) = 0.07

Valor crítico (Z) = 1.65

Proporción estimada (p) = 0.30

$$n = \frac{\frac{1.65^2 \cdot 0.30 \cdot (1 - 0.30)}{0.07^2}}{1 + \frac{1.65^2 \cdot 0.30 \cdot (1 - 0.30)}{0.07^2 \cdot 335}}$$

$$n = \frac{\frac{1.65^2 \cdot 0.30 \cdot 0.70}{0.0049^2}}{1 + \frac{1.65^2 \cdot 0.30 \cdot 0.70}{0.0049 \cdot 335}}$$

$$n = \frac{\frac{0.6885}{0.0049}}{1 + \frac{0.6885}{0.0049 \cdot 335}}$$

$$n = \frac{140.30612}{1 + \frac{0.6885}{1.6415}}$$

$$n = \frac{140.30612}{1 + 0.41935}$$

$$n = 98.86$$

Dado que el tamaño de muestra debe ser un número entero y no se puede tener una fracción de una persona en la muestra, se debe redondear hacia arriba. Por lo tanto, el tamaño de

muestra necesario sería **99** personas para alcanzar un margen de error del 10% con un nivel de confianza del 90% en una población de 335.

Resultados

Encuesta

Figura 1

Análisis de información de la pregunta 1

1. Género (0 punto)

[Más detalles](#)

● Masculino	48
● Femenino	48
● Prefiero no decirlo	3



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Los resultados de la encuesta muestran una distribución equitativa en cuanto al género de los encuestados. Se observa una participación igual entre hombres y mujeres, con una proporción de 48 encuestados en cada categoría. Además, un pequeño porcentaje de encuestados, representado por 3 personas, optó por no revelar su género. Esta distribución equilibrada permite una visión más representativa y diversa de la población encuestada.

Figura 2*Análisis de información de la pregunta 2*

2. Edad (0 punto)

[Más detalles](#)

● Menos de 25	17
● 25 - 34	34
● 35 - 44	30
● 45 - 54	13
● 55 o más	5



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Los resultados de la encuesta muestran una distribución variada en cuanto a la edad de los encuestados. La mayoría de los participantes se encuentran en el rango de edad de 25 a 34 años, representando un total de 34 encuestados. Le siguen de cerca aquellos en el rango de 35 a 44 años, con 30 encuestados. Por otro lado, hay una menor representación en los rangos de edad más altos, con 13 personas entre 45 y 54 años, y solo 5 encuestados de 55 años o más. Además, hay 17 encuestados que tienen menos de 25 años. Esta diversidad en la distribución de edades proporciona una perspectiva amplia de distintos grupos etarios dentro de la muestra.

Figura 3

Análisis de información de la pregunta 3

3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Universidad Autónoma de Bucaramanga? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Menos de 1 año	25
● 1 - 5 años	45
● 6 - 10 años	20
● Más de 10 años	9



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Los resultados reflejan una distribución variada en términos de la antigüedad laboral en la Universidad Autónoma de Bucaramanga. La mayoría de los encuestados, con un total de 45, han trabajado en la universidad entre 1 y 5 años, lo que indica una representación considerable en este rango. Le sigue un grupo de 25 encuestados que llevan menos de un año trabajando en la universidad, lo que muestra una proporción significativa de empleados relativamente nuevos. Por otro lado, hay 20 personas que tienen entre 6 y 10 años de antigüedad laboral en la universidad, mientras que solo 9 encuestados han estado trabajando en la institución por más de 10 años. Esta distribución proporciona una idea clara de la diversidad en la experiencia laboral dentro de la muestra encuestada.

Figura 4

Análisis de información de la pregunta 4

4. ¿Siente que la universidad prioriza la seguridad y salud ocupacional de sus empleados? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, completamente	23
● Sí, en su mayoría	50
● No estoy seguro	15
● No, en su mayoría	7
● No, en absoluto	4



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Los resultados revelan una percepción general positiva hacia la priorización de la seguridad y salud ocupacional por parte de la Universidad Autónoma de Bucaramanga entre la mayoría de los encuestados. Un total de 73 encuestados, compuestos por aquellos que respondieron "Sí, completamente" y "Sí, en su mayoría", expresaron una visión favorable sobre la atención que la universidad brinda a estos aspectos. Por otro lado, hay 11 encuestados que expresaron una percepción negativa, ya sea estando indecisos o considerando que la universidad no prioriza la seguridad y salud ocupacional. Estos datos reflejan una tendencia mayoritariamente positiva, pero es importante considerar las opiniones menos favorables para identificar áreas de mejora.

Figura 5

Análisis de información de la pregunta 5

5. ¿Se han presentado incidentes o accidentes laborales en su área de trabajo en el último año? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, varios	16
● Sí, algunos	24
● Sí, uno	26
● No	33



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Los resultados indican que aproximadamente el 50% de los encuestados han experimentado algún tipo de incidente o accidente laboral en su área de trabajo durante el último año. Un total combinado de 66 encuestados reportaron haber experimentado algún nivel de incidentes: 16 personas experimentaron varios, 24 tuvieron algunos y 26 reportaron un solo incidente o accidente laboral. Sin embargo, es alentador observar que 33 encuestados no han experimentado ninguno, lo que sugiere un ambiente laboral más seguro en esas áreas. Estos datos resaltan la importancia de mantener un enfoque constante en la prevención y la mejora continua de las condiciones laborales.

Figura 6

Análisis de información de la pregunta 6

6. ¿Ha recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional en el último año? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, regularmente	44
● Sí, pero no con regularidad	41
● No, no he recibido capacitación	14

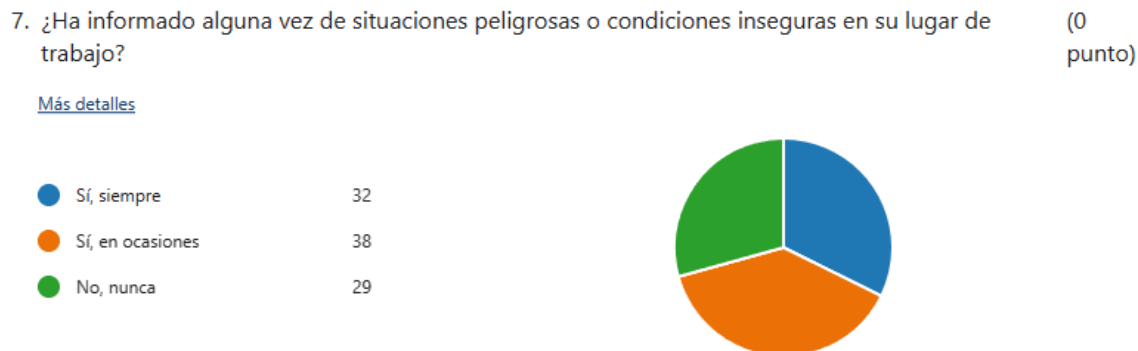


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Estos datos reflejan que la mayoría de los encuestados han recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional en el último año, donde 44 personas indicaron haber recibido capacitación regularmente y 41 han recibido capacitación, aunque no con regularidad. Sin embargo, 14 encuestados reportaron que no han recibido capacitación en este ámbito durante el último año. Este resultado subraya la necesidad de una capacitación constante y consistente para todos los empleados para garantizar una comprensión adecuada de los protocolos de seguridad y salud ocupacional.

Figura 7

Análisis de información de la pregunta 7



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

La gráfica anterior revela una diversidad en la actitud del personal de la UNAB hacia la notificación de situaciones peligrosas. Un grupo considerable de 32 encuestados informa siempre, indicando una cultura de seguridad proactiva. Sin embargo, la cifra más alta se encuentra en aquellos que informan en ocasiones (38), lo que sugiere la existencia de barreras o variabilidades en la comunicación de condiciones inseguras. La proporción que nunca informa (29) plantea preocupaciones sobre la subnotificación y destaca la importancia de abordar posibles obstáculos para fomentar una comunicación constante sobre riesgos laborales en el proyecto de mejora integral.

Figura 8

Análisis de información de la pregunta 8

8. ¿Siente que existe una cultura de seguridad sólida en la universidad? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, definitivamente	25
● Sí, en su mayoría	44
● No estoy seguro	14
● No, en su mayoría	4
● No, definitivamente no	12



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

La mayoría del personal de la UNAB (62.1%) siente que existe una cultura de seguridad sólida en la universidad, ya sea de forma definitiva o en su mayoría; evidenciando que hay una percepción positiva y favorable sobre la seguridad y la salud ocupacional en la institución. Por otra parte, el 14.4% siente que no existe una cultura de seguridad sólida en la universidad, ya sea de forma definitiva o en su mayoría, indicando que hay una percepción negativa y desfavorable sobre la seguridad y la salud ocupacional en la institución. Por último, el 12.6% no está seguro de si existe o no una cultura de seguridad sólida en la universidad. Esto indica que hay una percepción ambigua y dudosa sobre la seguridad y la salud ocupacional en la institución.

Figura 9

Análisis de información de la pregunta 9

9. ¿Cree que los empleados son recompensados o reconocidos por prácticas seguras en el trabajo? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, siempre	18
● Sí, a menudo	20
● No, rara vez	9
● No, nunca	52



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

En el resultado anterior, se destaca una percepción mayoritaria entre el personal de la UNAB de que las prácticas seguras no son adecuadamente recompensadas o reconocidas. La abrumadora cantidad de respuestas que indican que nunca (52) se recompensan sugiere una falta de incentivos efectivos para fomentar comportamientos seguros. Aunque algunos empleados experimentan reconocimiento ocasional (a menudo 20 y siempre 18), la proporción significativamente baja destaca la necesidad crítica de revisar y mejorar los sistemas de reconocimiento para fortalecer la cultura de seguridad laboral en la universidad.

Figura 10

Análisis de información de la pregunta 10

10. ¿Siente que la universidad prioriza la productividad sobre la seguridad laboral? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, siempre	26
● Sí, a menudo	41
● No, rara vez	24
● No, nunca	8



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

El análisis revela una preocupación significativa entre el personal de la UNAB con respecto a la relación entre productividad y seguridad laboral. La mayoría (67) cree que la universidad prioriza la productividad, ya sea siempre (26) o a menudo (41). Esto sugiere una percepción generalizada de que la seguridad puede estar en segundo plano. La minoría que considera que esto rara vez (24) o nunca (8) ocurre indica una brecha en la percepción. Este hallazgo destaca la necesidad de explorar cómo estas percepciones afectan la cultura de seguridad y si hay áreas específicas que requieren atención prioritaria en el proyecto de mejora integral.

Figura 11

Análisis de información de la pregunta 11

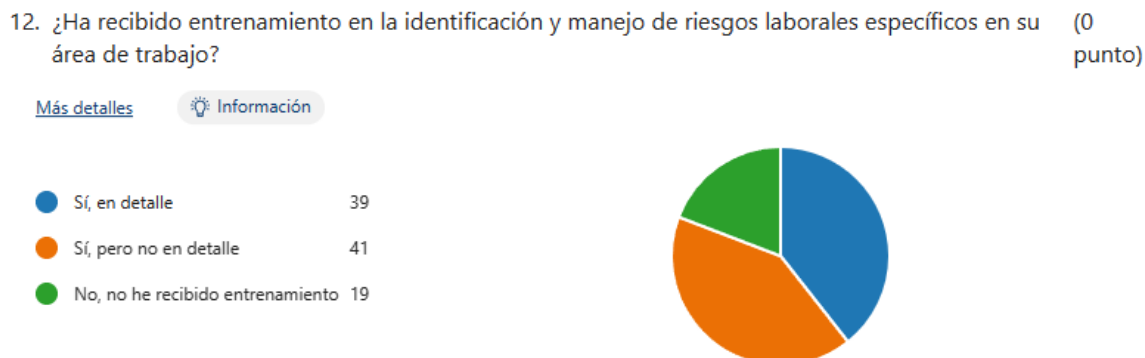


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Estos resultados revelan una variedad de experiencias entre el personal de la UNAB en relación con la presión para asumir riesgos debido a metas económicas. Aunque el 39 de los encuestados indican que no han experimentado esta presión, es preocupante que una proporción significativa haya respondido afirmativamente, 22 a menudo o 38 en ocasiones. Estos hallazgos sugieren la existencia de factores que podrían comprometer la seguridad laboral en busca de objetivos económicos, señalando la importancia de abordar y mitigar esta presión percibida en el proyecto de mejora integral.

Figura 12

Análisis de información de la pregunta 12



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

El análisis de las respuestas revela una distribución variada en cuanto al nivel de entrenamiento recibido en la identificación y manejo de riesgos laborales en la UNAB. Un grupo considerable ha recibido entrenamiento detallado (39), lo cual es positivo, indicando un esfuerzo inicial en la capacitación. Sin embargo, es notable que un número similar (41) haya recibido entrenamiento, pero no en detalle, lo que sugiere la necesidad de evaluar y mejorar la profundidad del contenido formativo. Además, un porcentaje significativo (19) no ha recibido entrenamiento, señalando un área clave de intervención para fortalecer la preparación del personal frente a riesgos laborales específicos en sus áreas de trabajo.

Figura 13

Análisis de información de la pregunta 13

13. ¿Participa en la identificación y reporte de peligros o condiciones inseguras en su lugar de trabajo?

(0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, siempre	28
● Sí, en ocasiones	44
● No, nunca	27



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Podemos analizar según las respuestas que los trabajadores de la universidad están comprometidos con mejorar las condiciones inseguras que se puedan presentar según sus perspectivas, por ejemplo vemos que (28) de los encuestados reportan cualquier condición insegura que crean pueda ocasionar un accidente o incidente, igualmente vemos que (44) de los encuestados también reportan si sospechan de alguna condición insegura en su área de trabajo, esto es muy bueno para la Universidad porque con eso el equipo de seguridad y salud en el trabajo podrá trabajar en lugares específicos para mejorar las condiciones de los trabajadores, por otro lado vemos que (27) de los encuestados dicen que nunca han identificado o reportado peligro en su lugar de trabajo esto puede ser que se sienten muy seguros a la hora de desempeñar sus labores y no ven que se pueda presentar algún incidente o accidente.

Figura 14

Análisis de información de la pregunta 14

14. ¿Cree que su lugar de trabajo está adecuadamente equipado para enfrentar situaciones de emergencia, como incendios o evacuaciones? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, completamente	25
● Sí, en su mayoría	41
● No estoy seguro	16
● No, en su mayoría	9
● No, en absoluto	8

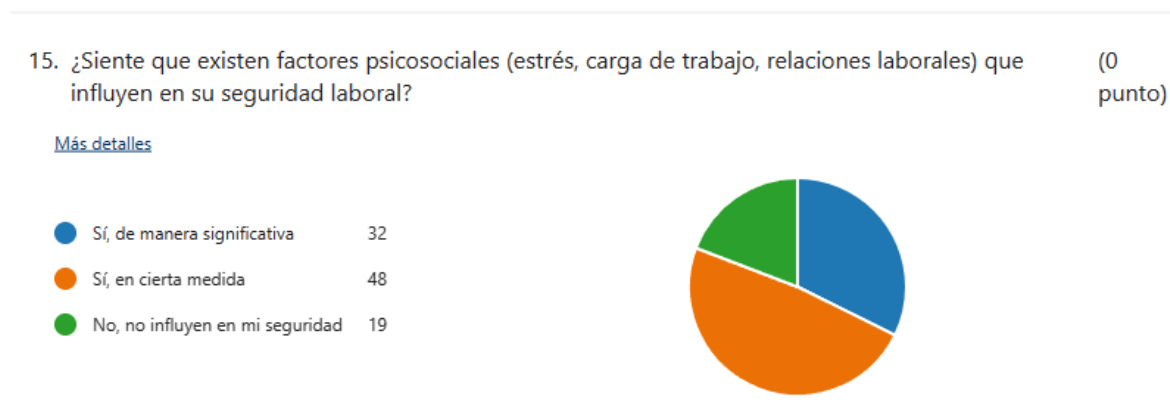


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Según las respuestas a esta pregunta hay diferentes puntos de vista para los trabajadores de la universidad, como vemos (25) de los encuestados responden que completamente su lugar de trabajo tiene las herramientas necesarias para enfrentar alguna situación de emergencia, sin embargo (41) de los encuestados dice que en su mayoría, pero esto quiere decir que hace falta algún elemento, capacitación o hay algún factor que está impidiendo que sientan que están trabajando en un lugar completamente seguro, también vemos que varios de los encuestados (33) que dicen que no están seguros según sus respuestas, por tanto hay que entrar a revisar con detalle que está impidiendo que su lugar de trabajo este completamente equipado y en condiciones seguras para enfrentar alguna situación de emergencia.

Figura 15

Análisis de información de la pregunta 15

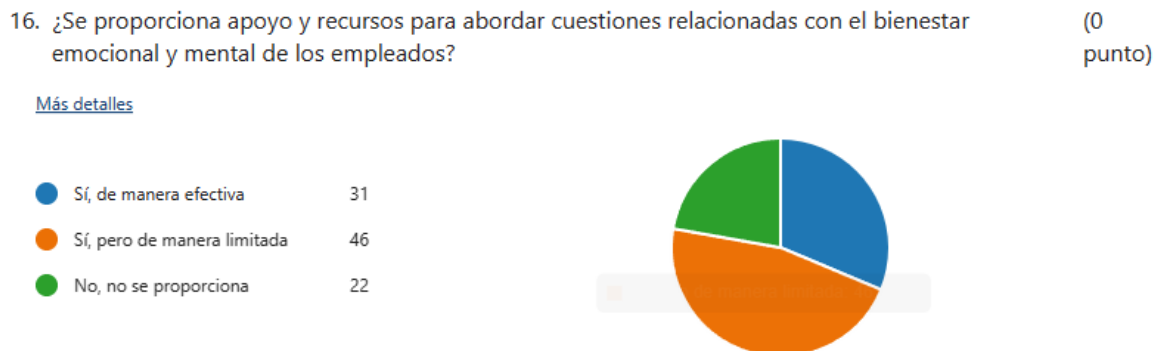


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Esta pregunta puede ayudar a buscar estrategias para mejorar el ambiente laboral y las condiciones del trabajador, como vemos hay (32) encuestados que aseguran que los factores psicosociales puede ser un factor de inseguridad a la hora de desempeñar su trabajo, otros (48) dicen que puede influir, esto quiere decir que es un factor que se debe tener en cuenta a la hora de buscar mejorar las condiciones laborales, ya que la mayoría asegura que la carga de trabajo, el estrés o las relaciones laborales, son factores que si no se controlan puede llegar a ocasionar incidentes o accidentes, por otro lado (19) de los encuestados indican que no influye estos factores en la seguridad laboral, esto puede ser porque son personas que saben manejar el estrés y pueden trabajar bajo presión llevando a cabo sus funciones cotidianas sin que ello afecte su parte emocional.

Figura 16

Análisis de información de la pregunta 16



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Analizando esta pregunta hay varios factores que pueden estar impidiendo que los encuestados conozcan todos los recursos que la universidad tiene a disposición del trabajador, (31) encuestados dicen que si tienen apoyo de manera efectiva, esto puede ser porque tienen los conocimientos de todos los programas o actividades que la Universidad ofrece al trabajador, pero hay (46) encuestados que sienten que de manera limitada se brinda apoyo o recursos en las relaciones de bienestar emocional y mental, hay que revisar y realizar reuniones o capacitaciones donde todos los trabajadores conozcan cada una de las actividades y apoyo que la universidad le puede brindar, de igual manera vemos que (22) encuestados están convencidos que la universidad no brinda ningún apoyo o recurso para el bienestar del trabajador, con ellos hay que trabajar más y revisar que está impidiendo que ellos tengan la información o disfruten de los beneficios que la universidad puede ofrecer, o en caso de no disponer de ningún programa para el apoyo del bienestar del empleado incorporarlo en su plan de gestión para proporcionarle al empleado mejorar el bienestar emocional y mental.

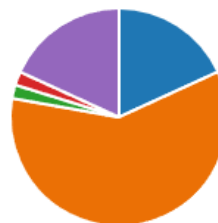
Figura 17

Análisis de información de la pregunta 17

17. ¿Qué tan frecuente es que usted o sus compañeros de trabajo sufran algún tipo de accidente laboral en su área de trabajo? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Nunca	18
● Rara vez	59
● A veces	2
● A menudo	2
● Siempre	18

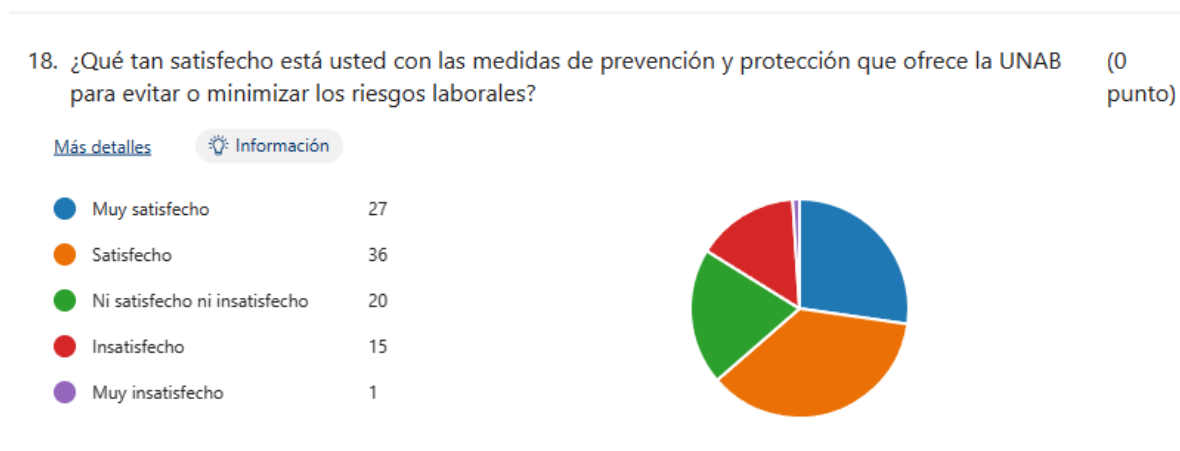


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Según esta gráfica y sus respuestas, tenemos diferentes opiniones, esto puede ser porque las encuestas se realizaron a diferentes áreas de trabajo de la universidad, al ser de esta forma todas las dependencias tienen que realizar diferentes funciones y algunas áreas son más propensas a sufrir algún incidente o accidente que otras, entonces vemos que (18) encuestados dicen que nunca han tenido o visto que sus compañeros sufran algún accidente, por otro lado vemos que un gran número de encuestados dicen que rara vez se puede presentar algún tipo de accidente, esto nos indica que la universidad es segura para trabajar, sin embargo vemos que (22) encuestados han visto que puede ocurrir un accidente con frecuencia, hay que entrar a valorar todas las áreas y las funciones que tiene que desarrollar cada trabajador y centrarse en mejorar sus condiciones laborales, ya sea con elementos de protección personal, con capacitaciones para el autocuidado o revisar la infraestructura de las áreas para mirar si hay algún factor que este ocasionando los accidentes.

Figura 18

Análisis de información de la pregunta 18

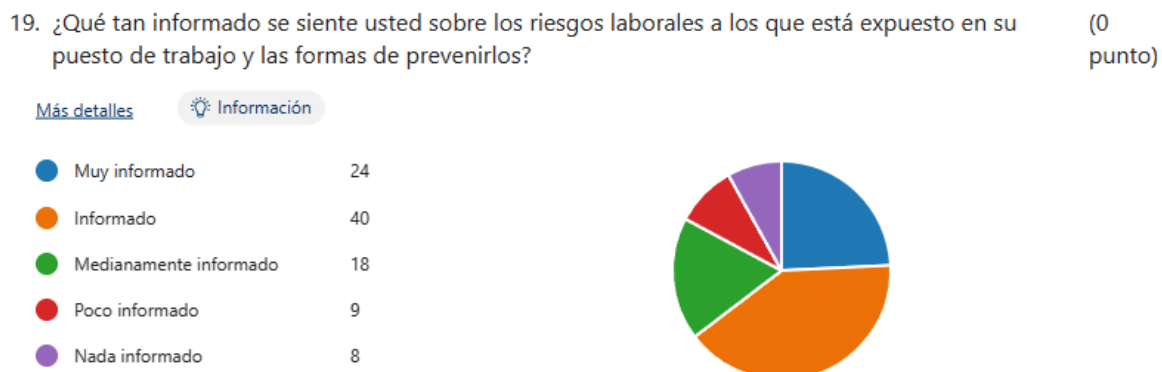


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Esta pregunta está enfocada en conocer que tan satisfecho están los trabajadores con las medidas de prevención y protección, conociendo esto (27) de los encuestados dicen sentirse muy satisfecho con las medidas que la UNAB tiene para sus empleados, otros (36) dicen estar satisfechos algo positivo para la universidad, pues casi la mayoría de los encuestados están satisfechos, pero también hay varios encuestados que no están del todo satisfechos con las medidas, puede ser porque no las conocen en su totalidad, porque no son de su agrado o porque sienten que la universidad puede ofrecer mejores condiciones al trabajador, conociendo esto, si se debe buscar programas que ayuden a equilibrar las opiniones de todos los trabajadores.

Figura 19

Análisis de información de la pregunta 19

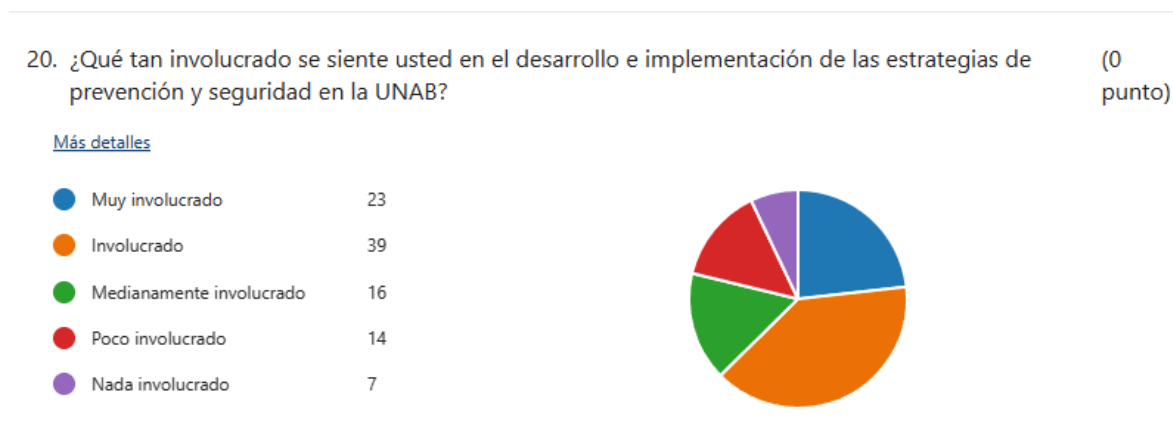


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Podemos observar que hay una variación en cuanto a la pregunta en el personal de la UNAB, ya que muy pocas personas están muy informadas sobre los riesgos laborales con un 24%, pasando a estar informados con un 40% y mientras que el 18% está medianamente informado y entre el 9 y 8% están poco o nada informados, siendo esto preocupante ya que es muy importante saber sobre los riesgos laborales en lo que los trabajadores pueden estar expuestos en su sitio de trabajo para así prevenirlos.

Figura 20

Análisis de información de la pregunta 20



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

El análisis de las respuestas indica que la mayoría de los encuestados (39) se sienten involucrados en el desarrollo e implementación de estrategias de prevención y seguridad en la UNAB. Sin embargo, un número significativo (23) se siente muy involucrado. Por otro lado, 16 personas se sienten medianamente involucradas, mientras que 14 y 7 personas se sienten poco y nada involucradas respectivamente. Esto sugiere que, aunque hay una participación considerable, aún existe espacio para mejorar la implicación del personal en estas estrategias.

Figura 21

Análisis de información de la pregunta 21

21. ¿Qué tan comprometido se siente usted con el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad por parte de la UNAB? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Muy comprometido	34
● Comprometido	56
● Medianamente comprometido	6
● Poco comprometido	2
● Nada comprometido	1

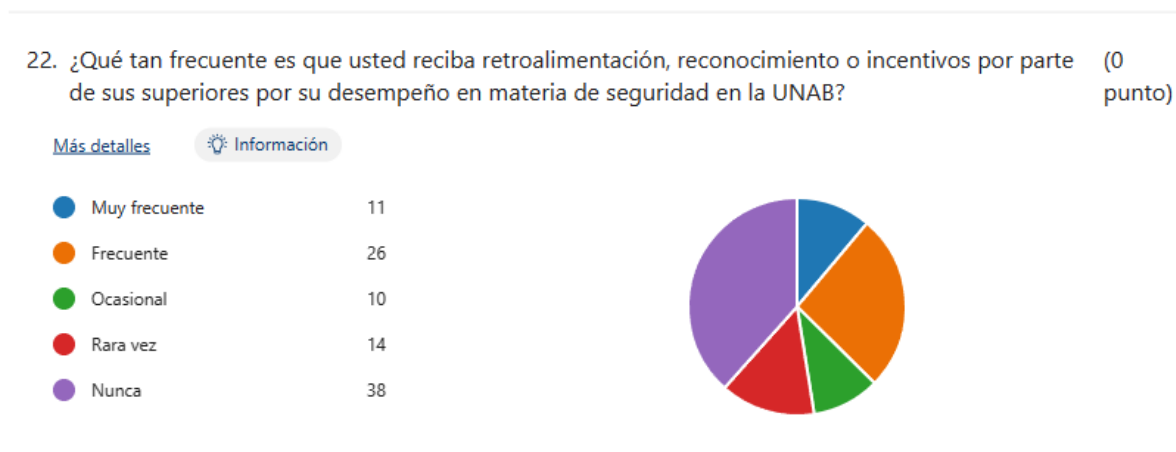


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Las respuestas anteriores muestran que la mayoría de los encuestados (56) se sienten comprometidos con el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad de la UNAB, y un número significativo (34) se sienten muy comprometidos. Sin embargo, 6 personas se sienten medianamente comprometidas, mientras que 2 y 1 personas se sienten poco y nada comprometidas respectivamente. Esto indica un alto nivel de compromiso con las normas de seguridad, aunque hay margen para mejorar.

Figura 22

Análisis de información de la pregunta 22

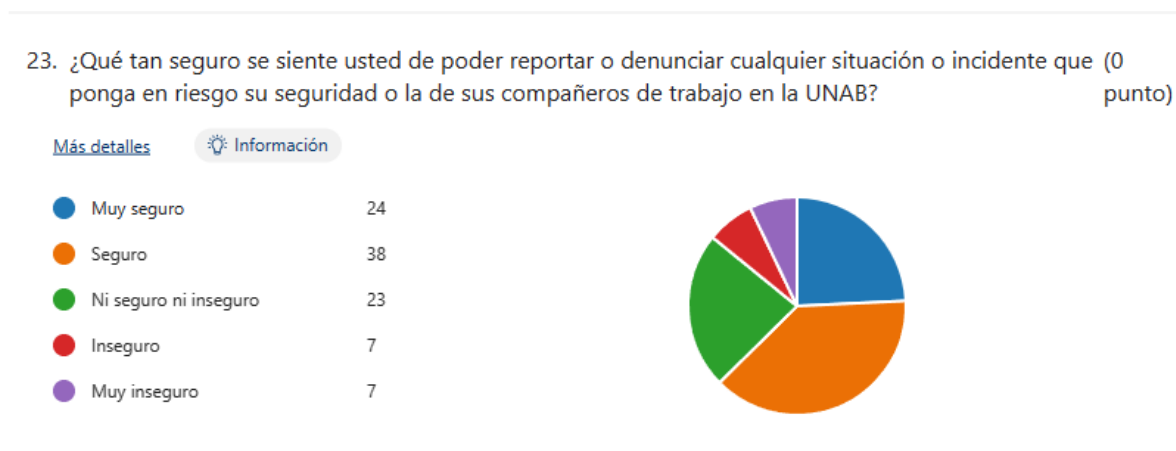


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

El análisis de las respuestas revela que la mayoría de los encuestados (38) nunca recibe retroalimentación, reconocimiento o incentivos por su desempeño en seguridad en la UNAB. Sin embargo, 26 personas indicaron que es frecuente y 11 que es muy frecuente. Por otro lado, 10 personas mencionaron que es ocasional y 14 que es rara vez. Esto sugiere que la retroalimentación y el reconocimiento en materia de seguridad pueden ser áreas de mejora en la UNAB.

Figura 23

Análisis de información de la pregunta 23



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

En la gráfica anterior se muestra que la mayoría de los encuestados (38) se sienten seguros de poder reportar o denunciar cualquier situación o incidente que ponga en riesgo su seguridad o la de sus compañeros de trabajo en la UNAB, y 24 personas se sienten muy seguras. Sin embargo, 23 personas se sienten ni seguras ni inseguras, mientras que 7 personas se sienten inseguras y otras 7 se sienten muy inseguras. Esto indica que, aunque hay un nivel de seguridad considerable para reportar incidentes, aún hay margen para mejorar la confianza en este aspecto.

Figura 24

Análisis de información de la pregunta 24

24. ¿Qué tan apoyado se siente usted por sus superiores o pares cuando enfrenta alguna dificultad, estrés o conflicto relacionado con su trabajo en la UNAB? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Muy apoyado	19
● Apoyado	41
● Ni apoyado ni desapoyado	22
● Desapoyado	10
● Muy desapoyado	7



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

De acuerdo a los resultados que observamos los trabajadores se sienten muy apoyados con un 19% y apoyado con un 41% a la hora de enfrentar alguna situación difícil en su lugar de trabajo, mientras que vemos que el 22% ni apoyado ni desapoyado, por lo que es importante confiar estos temas a los superiores para que puedan ayudar en el conflicto que se les haya presentado.

Figura 25

Análisis de información de la pregunta 25

25. ¿Qué tan equilibrada considera usted que es la relación entre su carga de trabajo y el tiempo disponible para realizarla en la UNAB? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Muy equilibrada	20
● Equilibrada	45
● Medianamente equilibrada	18
● Desequilibrada	7
● Muy desequilibrada	9



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos identificar y reconocer que existe una relación equilibrada entre la carga de trabajo y el tiempo disponible para realizarla con una mayoría de respuestas (45), igualmente otro grupo de empleados (20) reconocen esta situación esta muy equilibrada lo cual es favorable para el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales. Sin embargo también debemos enfatizarnos en las otras respuestas las cuales se establecen los siguientes resultados medianamente equilibrada (18), desequilibrada (7) y muy desequilibrada (9) para lo cual se hace necesario realizar una revisión de cargos y funciones para realizar las respectivas modificaciones o cambios que permitan una nivelación entre la carga laboral y el tiempo para realizarla.

Figura 26

Análisis de información de la pregunta 26



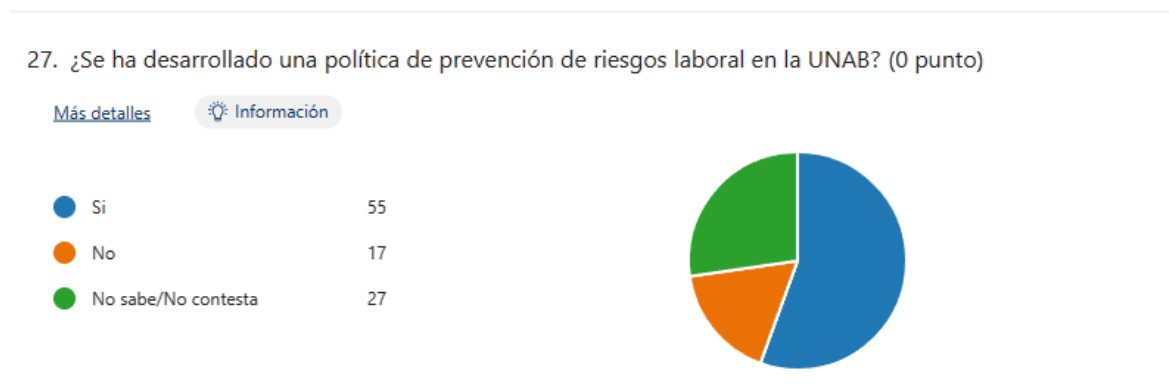
Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Basados en el resultado anterior se puede destacar que gran parte de los empleados (49) se encuentran satisfechos con el clima laboral de la UNAB, otro grupo nos indica que ni satisfecho ni insatisfecho (21), insatisfechos (9), muy insatisfechos (2) y ni satisfechos ni insatisfechos (21) por lo tanto se deben realizar actividades o acciones que puedan mitigar esta

falencia para promover mejores resultados de trabajo en equipo y cumplimiento las metas u objetivos.

Figura 27

Análisis de información de la pregunta 27

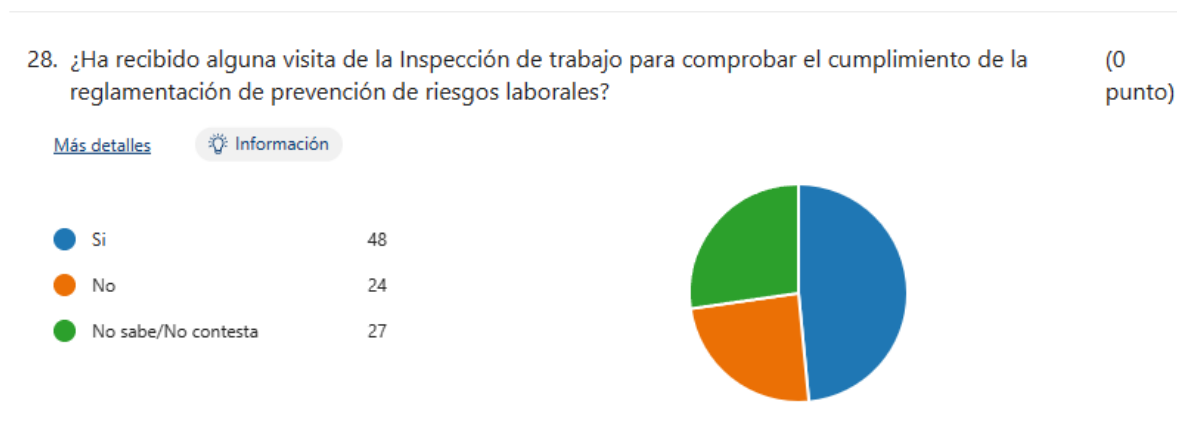


Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Según los resultados de la encuesta realizada podemos determinar qué (55) empleados de la UNAB reconocen que, si se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laborales, (27) manifiestan que no y (27) no contestan o no saben; lo cual es esencial e importante para fundamentar este proceso de investigación desarrollado porque nos direccionaría a fortalecer las campañas de información y conocimiento de las diversas actividades que se desarrollan o ejecutan en la UNAB desde el programa de prevención y control riesgos laborales.

Figura 28

Análisis de información de la pregunta 28



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

La gráfica de los resultados nos indica que solo un pequeño grupo (24) manifiestan de forma negativa no haber recibido visita de inspección para puesto de trabajo, los demás (27) no saben/no contestan porque no poseen conocimiento de la información. Pero en su mayoría (48) los empleados de la UNAB sí han recibido una inspección de trabajo para verificar el cumplimiento de la reglamentación de la prevención de riesgos laborales lo que es favorable ante este proceso desarrollado de identificación, prevención y abordaje de riesgos laborales, que nos permitirá minimizar o eliminar los peligros y asegurar un ambiente laboral seguro para los empleados.

Figura 29

Análisis de información de la pregunta 29

29. ¿Se informa a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención a aplicar? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Sí, por escrito	20
● Sí, verbalmente	22
● Sí, por escrito y verbalmente	24
● No	16
● No sabe/No contesta	17



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

La gráfica anterior nos indica excelentes resultados: sí, por escrito y verbalmente (24), si verbalmente (22) y sí por escrito (20) en los cuales si se ha desarrollado una socialización a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan el puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención que se deben implementar. Por tal razón es positivo para la cultura de seguridad de la UNAB orientándola a ir mejorando la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Figura 30

Análisis de información de la pregunta 30

30. ¿Se utilizan medidas de protección, colectivas o individuales, para proteger a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Si	60
● No	17
● No sabe/No contesta	22



Fuente. Encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB, (2023).

Los resultados que refleja la gráfica son de gran ayuda y respaldo para este trabajo ya que nos permiten dar veracidad de un grupo de 60 personas que confirman la utilización de medidas de protección, colectivas o individuales para proteger a los trabajadores de los riesgos que están expuestos, por consiguiente es fundamental seguir trabajando en la implementación de estrategias de prevención sólidas y efectivas, las cuales deben incluir mejoras en la infraestructura, la revisión de políticas y procedimientos, la capacitación del personal y la promoción de una cultura de seguridad que permita mitigar la gestión del riesgo para ayudar a identificar y controlar proactivamente las amenazas y vulnerabilidades que podrían afectar negativamente a la organización.

Resultados revisión documental

La revisión detallada de documentos internos y externos proporcionó una comprensión integral de la seguridad y salud ocupacional en la Universidad Autónoma de Bucaramanga.

Incidentes Pasados

Registros documentados: se encontraron registros de incidentes laborales anteriores, destacando una cantidad considerable de incidentes reportados en diversos sectores laborales de la universidad.

Políticas y Procedimientos

Existencia de políticas: se identificaron políticas y procedimientos existentes relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

Posibles Áreas de Mejora

La revisión destacó áreas donde las políticas podrían ser fortalecidas para abordar mejor los riesgos identificados.

Regulaciones Vigentes

Cumplimiento normativo: se verificó el cumplimiento con las regulaciones de seguridad y salud ocupacional vigentes en Colombia.

Identificación de Áreas de Enfoque

Puntos Críticos: la revisión señaló áreas específicas con mayores incidencias o deficiencias en cuanto a la implementación de medidas preventivas o correctivas.

Evaluación Comparativa

Análisis de tendencias: se compararon los incidentes registrados con tendencias históricas para identificar patrones o áreas de mejora consistentes.

La revisión documental exhaustiva sobre seguridad y salud ocupacional en la Universidad Autónoma de Bucaramanga reveló una serie de aspectos cruciales.

Se identificaron registros detallados de incidentes laborales pasados, evidenciando la necesidad de un enfoque preventivo más sólido.

Se constató la existencia de políticas y procedimientos, aunque se vislumbraron áreas que podrían fortalecerse para abordar riesgos de manera más efectiva.

Se corroboró el cumplimiento normativo, proporcionando una base para evaluar la efectividad de las medidas.

Además, se identificaron áreas de enfoque específicas, como la infraestructura y la formación del personal, que necesitan mejoras. A través de análisis comparativos, se detectaron patrones y áreas consistentes para ajustar estrategias de seguridad y salud ocupacional.

Lo anterior significa que, la revisión destaca la necesidad de un abordaje integral y proactivo para garantizar un entorno laboral seguro y saludable en la institución.

Propuesta de Estrategias de Mejora

Objetivo de la Propuesta

Esta propuesta se enfoca en mejorar la seguridad y salud ocupacional en la UNAB a través de acciones concretas: desde la implementación de cambios físicos en la infraestructura hasta la actualización de políticas y la capacitación continua del personal. El programa de seguimiento y evaluación garantizará la efectividad de estas estrategias y permitirá ajustes según sea necesario para lograr un entorno laboral más seguro y saludable.

Tabla 2

Propuesta de Estrategias de Mejora

Componente	Subcomponente	Descripción
Plan de Acción	Mejoras Infraestructurales	Identificación y corrección de áreas de alto riesgo en el campus. Instalación de señalización y equipos de seguridad adicionales según las necesidades identificadas.
	Revisión de Políticas y Procedimientos	Actualización de manuales y protocolos de seguridad. Implementación de procedimientos mejorados para el manejo de riesgos.
	Programas de Capacitación	Desarrollo de cursos específicos sobre seguridad laboral. Entrenamiento periódico para empleados en prácticas de seguridad.
Guía de Buenas Prácticas	Pautas y Recomendaciones	Creación de un manual de buenas prácticas en seguridad y salud ocupacional. Consejos prácticos para el manejo seguro de equipos y entornos laborales.

	Indicadores Clave de Desempeño (KPIs)	Establecimiento de KPIs como la tasa de incidentes laborales, participación en programas de capacitación y cumplimiento de procedimientos de seguridad.
Programa de Seguimiento y Evaluación	Frecuencia de Evaluaciones	Evaluaciones trimestrales para medir la efectividad de las estrategias implementadas.
	Mecanismos de Ajuste	Protocolos para ajustar estrategias según los resultados de las evaluaciones.

Nota. Esta tabla expone la propuesta de estrategia de mejora para la seguridad y salud ocupacional en la UNAB. *Fuente.* Autoría propia.

Conclusiones

El análisis exhaustivo de los resultados de la encuesta aplicada en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional proporciona una visión integral de la situación actual. Estas conclusiones se alinean con los objetivos planteados en el estudio y reflejan los hallazgos obtenidos a lo largo del proceso de investigación.

Respecto al Objetivo de Investigar Incidentes y Accidentes Laborales, se identificaron múltiples áreas que requieren mejoras, señalando la importancia de una revisión minuciosa de los incidentes pasados para prevenir su recurrencia y fortalecer la seguridad laboral en la institución.

En relación con el Objetivo de Comprender la Percepción del Personal, la encuesta reveló una percepción general positiva hacia la priorización de la seguridad y salud ocupacional, aunque un porcentaje significativo de empleados expresó preocupaciones. Esto subraya la necesidad de revisar y fortalecer las políticas y prácticas existentes para mejorar la percepción general y abordar preocupaciones específicas.

Referente al Objetivo de Desarrollar e Implementar Estrategias Preventivas, la cantidad de incidentes reportados destaca la urgencia de una evaluación más profunda de los riesgos laborales y la necesidad de implementar medidas preventivas de manera continua y enfocada.

Los resultados obtenidos en la encuesta señalan la relevancia de una revisión constante de políticas y prácticas, la mejora en la comunicación y capacitación, y la promoción de una cultura de seguridad proactiva. Estas conclusiones respaldan la necesidad de un enfoque integral para garantizar un entorno laboral más seguro y saludable en la UNAB, en consonancia con los objetivos trazados en este estudio de seguridad y salud ocupacional.

Recomendaciones

Considerando los resultados obtenidos en el análisis de la encuesta, es esencial implementar un enfoque holístico para fortalecer la seguridad y salud ocupacional en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB). Esto implica:

Revisar y actualizar las políticas de seguridad y salud ocupacional para abordar las preocupaciones identificadas y mejorar la percepción general entre los empleados.

Desarrollar programas de capacitación continuos y específicos para todos los niveles de empleados, asegurando una comprensión completa de los protocolos de seguridad.

Fomentar una cultura proactiva de seguridad, eliminando barreras para la notificación de riesgos y promoviendo una comunicación abierta y constante sobre las condiciones laborales.

Equilibrar la productividad con la seguridad, implementando sistemas de reconocimiento para prácticas seguras y revisando políticas que aseguren la priorización de la seguridad.

Mejorar la comunicación sobre riesgos laborales y recursos disponibles, mediante sesiones de socialización que garanticen una comprensión completa entre todos los empleados.

Implementar estrategias específicas para abordar factores psicosociales identificados, ofreciendo apoyo y recursos para mitigar su impacto en el bienestar laboral.

Establecer sistemas de monitoreo continuo para evaluar y ajustar la cultura de seguridad, asegurando que las intervenciones sean efectivas y se adapten a las necesidades cambiantes.

Estas acciones integrales están destinadas a crear un entorno laboral más seguro, fomentar el bienestar de los empleados y promover una cultura organizacional sólida en materia de seguridad y salud ocupacional en la UNAB.

Referencias Bibliográficas

Bravo Sarria, M. (2021). *Análisis de la Salud y la Seguridad en el Trabajo de Acuerdo con la Norma NTC OHSAS 18001 en las Organizaciones Colombianas*. Repositorio

Universidad América.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8481/4/531175-2021-1-GTH.pdf>

Charry Medina, G., Trujillo Cerquera, S. (2018).

Colombia, Resolución 1401 de 2007, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, 14 mayo, 2007.

https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R_MPS_1401_2007.pdf

Colombia, Decreto 1562 de 2015, por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, 11 Julio, 2012.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de2012.pdf>

Guevara, M. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*.

Obtenido de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, 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-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

Norma Técnica Colombiana- NTC 3701, Guía para la clasificación, registro y estadística de accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 15 marzo, 1995

Sanchez, M. (2016). *Los SG SST en Colombia*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14379/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Universidad Autónoma de Bucaramanga. (2019). Medio siglo de historia en la educación superior. <https://unab.edu.co/medio-siglo-de-historia-en-la-educacion-superior/>

Zuñiga R., L. (2008). *Problemas de responsabilidad(penal, administrativa y civil) en el ámbito empresarial por accidentes de trabajo*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/16024919.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Modelo de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UNAB..

Sección 1: Información Demográfica

1. Género:

a) Masculino

b) Femenino

c) Prefiero no decirlo

d) Otra (por favor, especifique)

2. Edad:

a) Menos de 25

b) 25-34

c) 35-44

d) 45-54

e) 55 o más

3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Universidad Autónoma de Bucaramanga?

a) Menos de 1 año

b) 1-5 años

c) 6-10 años

d) Más de 10 años

Sección 2: Percepción de la Seguridad Laboral

4. ¿Siente que la universidad prioriza la seguridad y salud ocupacional de sus empleados?

- a) Sí, completamente
- b) Sí, en su mayoría
- c) No estoy seguro
- d) No, en su mayoría
- e) No, en absoluto

5. ¿Se han producido incidentes o accidentes laborales en su área de trabajo en el último año?

- a) Sí, varios
- b) Sí, algunos
- c) Sí, uno
- d) No

6. ¿Ha recibido capacitación en seguridad y salud ocupacional en el último año?

- a) Sí, regularmente
- b) Sí, pero no con regularidad
- c) No, no he recibido capacitación

7. ¿Ha informado alguna vez de situaciones peligrosas o condiciones inseguras en su lugar de trabajo?

- a) Sí, siempre

- b) Sí, en ocasiones
- c) No, nunca

Sección 3: Cultura de Seguridad

8. ¿Siente que existe una cultura de seguridad sólida en la universidad?

- a) Sí, definitivamente
- b) Sí, en su mayoría
- c) No estoy seguro
- d) No, en su mayoría
- e) No, definitivamente no

9. ¿Cree que los empleados son recompensados o reconocidos por prácticas seguras en el trabajo?

- a) Sí, siempre
- b) Sí, a menudo
- c) No, rara vez
- d) No, nunca

Sección 4: Factores Económicos

10. ¿Siente que la universidad prioriza la productividad sobre la seguridad laboral?

- a) Sí, siempre
- b) Sí, a menudo
- c) No, rara vez

d) No, nunca

11. ¿Ha experimentado alguna vez presión para asumir riesgos en su trabajo debido a metas económicas?

a) Sí, a menudo

b) Sí, en ocasiones

c) No, nunca

Sección 5: Riesgos y Prácticas de Seguridad

12. ¿Ha recibido entrenamiento en la identificación y manejo de riesgos laborales específicos en su área de trabajo?

a) Sí, en detalle

b) Sí, pero no en detalle

c) No, no he recibido entrenamiento

13. ¿Participa en la identificación y reporte de peligros o condiciones inseguras en su lugar de trabajo?

a) Sí, siempre

b) Sí, en ocasiones

c) No, nunca

14. ¿Cree que su lugar de trabajo está adecuadamente equipado para enfrentar situaciones de emergencia, como incendios o evacuaciones?

- a) Sí, completamente
- b) Sí, en su mayoría
- c) No estoy seguro
- d) No, en su mayoría
- e) No, en absoluto

Sección 6: Factores Psicosociales

15. ¿Siente que existen factores psicosociales (estrés, carga de trabajo, relaciones laborales) que influyen en su seguridad laboral?

- a) Sí, de manera significativa
- b) Sí, en cierta medida
- c) No, no influyen en mi seguridad

16. ¿Se proporciona apoyo y recursos para abordar cuestiones relacionadas con el bienestar emocional y mental de los empleados?

- a) Sí, de manera efectiva
- b) Sí, pero de manera limitada
- c) No, no se proporciona

Sección 7: Preguntas Adicionales

17. ¿Qué tan frecuente es que usted o sus compañeros de trabajo sufran algún tipo de accidente laboral en la UNAB?

- a) Nunca

- b) Rara vez
- c) A veces
- d) A menudo
- e) Siempre

18. ¿Qué tan satisfecho está usted con las medidas de prevención y protección que ofrece la UNAB para evitar o minimizar los riesgos laborales?

- a) Muy satisfecho
- b) Satisfecho
- c) Ni satisfecho ni insatisfecho
- d) Insatisfecho
- e) Muy insatisfecho

19. ¿Qué tan informado se siente usted sobre los riesgos laborales a los que está expuesto en su puesto de trabajo y las formas de prevenirlos?

- a) Muy informado
- b) Informado
- c) Medianamente informado
- d) Poco informado
- e) Nada informado

20. ¿Qué tan involucrado se siente usted en el desarrollo e implementación de las estrategias de prevención y seguridad en la UNAB?

- a) Muy involucrado
- b) Involucrado
- c) Medianamente involucrado
- d) Poco involucrado
- e) Nada involucrado

21. ¿Qué tan comprometido se siente usted con el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad en la UNAB?

- a) Muy comprometido
- b) Comprometido
- c) Medianamente comprometido
- d) Poco comprometido
- e) Nada comprometido

22. ¿Qué tan frecuente es que usted reciba retroalimentación, reconocimiento o incentivos por parte de sus superiores o pares por su desempeño en materia de seguridad en la UNAB?

- a) Muy frecuente
- b) Frecuente
- c) Ocasional
- d) Rara vez
- e) Nunca

23. ¿Qué tan seguro se siente usted de poder reportar o denunciar cualquier situación o incidente que ponga en riesgo su seguridad o la de sus compañeros de trabajo en la UNAB?

- a) Muy seguro
- b) Seguro
- c) Ni seguro ni inseguro
- d) Inseguro
- e) Muy inseguro

24. ¿Qué tan apoyado se siente usted por sus superiores o pares cuando enfrenta alguna dificultad, estrés o conflicto relacionado con su trabajo en la UNAB?

- a) Muy apoyado
- b) Apoyado
- c) Ni apoyado ni desapoyado
- d) Desapoyado
- e) Muy desapoyado

25. ¿Qué tan equilibrada considera usted que es la relación entre su carga de trabajo y el tiempo disponible para realizarla en la UNAB?

- a) Muy equilibrada
- b) Equilibrada
- c) Medianamente equilibrada
- d) Desequilibrada
- e) Muy desequilibrada

26. ¿Qué tan satisfecho está usted con el clima laboral que se vive en la UNAB?

a) Muy satisfecho

b) Satisfecho

c) Ni satisfecho ni insatisfecho

d) Insatisfecho

e) Muy insatisfecho

27. ¿Se ha desarrollado una política de prevención de riesgos laboral en la UNAB?

a) Si

b) No

c) No sabe/No contesta

28. ¿Ha recibido alguna visita de la Inspección de trabajo para comprobar el cumplimiento de la reglamentación de prevención de riesgos laborales?

a) Si

b) No

c) No sabe/No contesta

29. ¿Se informa a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención a aplicar?

a) Sí, por escrito

b) Sí, verbalmente

c) Sí, por escrito y verbalmente

d) No

e) No sabe/No contesta

30. ¿Se utilizan medidas de protección, colectivas o individuales, para proteger a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos?

a) Si

b) No

c) No sabe/No contesta

Nota. Modelo de la encuesta a aplicar a los trabajadores de la UNAB. *Fuente.* Autoría propia.