

**Fortalecimiento de la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el
trabajo para los empleados de Asvidas Palestina para el 2022.**

Paola Andrea Campo

Karen Patricia Bravo

Ana Esther Mercado

Dominga Morales García

Milton Malpica

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Contables Administrativas Económicas y de Negocios -

ECACEN

Programa de Administración de empresas

Cartagena

2022

**Fortalecimiento de la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el
trabajo para los empleados de Asvidas Palestina para el 2022.**

Paola Andrea Campo

Karen patricia Bravo

Ana Esther Mercado

Dominga Morales García

Milton Malpica

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Adriana Maribel Moreno

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Contables Administrativas Económicas y de Negocios -

ECACEN

Programa de Administración de empresas

Cartagena

2022

Página de Aceptación

Adriana Maribel Moreno

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

Cartagena -2022

Dedicatoria

A nuestra familia, quienes durante todo este tiempo nos han estado acompañando y apoyando para lograr sacar adelante este sueño de convertirnos en profesionales creyendo en nuestras capacidades y talentos.

Agradecimientos

A Dios, primeramente, nuestra familia, a todos los tutores quienes nos han estado acompañando en todo este proceso formativo, con sus sugerencias, retroalimentaciones, acompañamientos sincrónicos y asincrónicos, y a nuestros compañeros con los que hemos interactuado en cada uno de los diferentes cursos.

Resumen

Implementar en las organizaciones un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es fundamental para garantizar la calidad de vida de todos sus colaboradores, de allí la importancia de que se puedan prevenir y controlar los accidentes, enfermedades laborales, ausentismo, etc. razón por la cual en la en la empresa Asociación para la vida digna y solidaria Asvidas Palestina, entidad sin ánimo de lucro y cuyo objeto social es hacer valer los derechos de los niños y eliminar la vulneración de los mismos; cuenta con un SG-SST sin embargo presenta varias falencias que, si es necesario mitigar y contrarrestar para llevar un correcto proceso para la prevención de accidentes, enfermedades y poder mejorar la estabilidad, y el bienestar con unas condiciones favorables donde todos los colaboradores trabajen a gusto y de manera eficiente. El objetivo propuesto para contrarrestar la situación actual de la empresa es desarrollar una cultura de seguridad preventiva basada en la mejora continua con finalidad de poder anticipar, evaluar y controlar cualquier riesgo donde se pueda ver afectado el empleado.

Palabras claves:

Seguridad, salud, derechos, empleados, enfermedades.

Abstract

Implementing a good occupational health and safety management system in organizations is essential to guarantee the quality of life of all its collaborators, hence the importance of preventing and controlling accidents, occupational diseases, absenteeism, etc. which is why in the company Association for a dignified and supportive life Asvidas Palestina, a non-profit organization whose corporate purpose is to assert the rights of children and eliminate their violation; has a SG-SST, however, it has several shortcomings that, if necessary, mitigate and counteract in order to carry out a correct process for the prevention of accidents, illnesses and to be able to improve stability and well-being with favorable conditions where all collaborators work together. tastefully and efficiently.

The proposed objective to counteract the current situation of the company is to develop a culture of preventive safety based on continuous improvement in order to be able to anticipate, evaluate and control any risk where the employee may be affected.

Keywords:

Safety, health, rights, employees, diseases.

Contenido

Tabla de Figuras	9
Lista de anexos	10
Introducción	11
Planteamiento del Problema	12
Justificación	13
Objetivos.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos	14
Antecedentes del problema.....	15
Marco teórico.....	16
Marco Legal.....	18
Metodología de la investigación	22
Resultados.....	23
Conclusiones.....	31
Recomendaciones	32
Referencias bibliográficas	33
Anexos	38

Tabla de Figuras

Figura 1 Aplicación del SG-SST	23
Figura 2 Medidas SG-SST	24
Figura 3 Encargado del SG-SST.....	24
Figura 4 Utilización de EPP	25
Figura 5 Medidas de prevención de riesgos	25
Figura 6 Cultura de prevención	26
Figura 7 Conocimiento de rutas de evacuación	26
Figura 8 Identificación de riesgos.....	27
Figura 9 Comité de SG- SST	27
Figura 10 Plan de prevención de riesgos	28
Figura 11 Tipos de evacuación	28
Figura 12 Importancia del SG-SST	29
Figura 13 Capacitaciones SG-SST	29
Figura 14 Utilidad de EPP	30
Figura 15 SG-SST en Asvidas Palestina	30

Lista de anexos

Anexo 1 Aplicativo de encuesta online (Google Forms)	38
--	----

Introducción

Dentro de toda organización velar por el cuidado de sus empleados más que una obligación es un compromiso de sus directivos, y su deber es anticipar, reconocer, evaluar controlar cualquier riesgo en que se pueda ver afectada la salud y seguridad del empleado afectando de alguna u otra forma su desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

En el presente trabajo el objetivo es lograr que en la empresa Asociación para la vida digna y solidaria Asvidas Palestina, se implemente una cultura de prevención con una visión global integrada que les permita tomar conciencia del cuidado personal y colectivo de cada uno de sus empleados, de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, donde les garanticen los elementos e instalaciones sean usados de manera apropiada; A si mismo fortalecer de manera continua la prestación de mecanismos del SG-SST.

Planteamiento del Problema

Hoy día velar por el sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST debe ser sin duda una prioridad para todas las organizaciones, es un deber y un derecho brindarle al empleado unas condiciones y un ambiente trabajo adecuado que contribuyan a su bienestar y al desarrollo de sus funciones de manera satisfactoria. Sin embargo, existen a unas muchas entidades como es el caso de la empresa Asociación para la vida digna y solidaria Asvidas Palestina que presentan en su sistema muchas falencias y por lo cual se justifica que implementen y pongan en marcha una cultura que garantice el mejoramiento continuo de las condiciones de salud en el trabajo y el bienestar de sus empleados para que puedan desempeñar su rol de manera adecuada permitiendo su crecimiento personal y logrando ser partícipes de la productividad y crecimiento de la empresa.

Justificación

Asociación para la vida digna y solidaria Asvidas Palestina es una empresa comprometida con la protección de la salud de los trabajadores, gestionando su integridad física mediante el control de los riesgos, la mejora en cada proceso y la protección del medio ambiente.

Sin embargo, la empresa viene presentando algunas falencias en su SG- SST que si es fundamental contrarrestar para que no se conviertan en un problema.

Con base en lo anterior el propósito en el desarrollo de este curso es lograr mitigar y fortalecer la prestación de los mecanismos de seguridad y salud en el trabajo de sus empleados de manera que se pueda disminuir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, a través del autocuidado, enseñar desde el hacer, y generar conciencia sobre el uso de las medidas preventivas donde prime el bienestar y la calidad de vida, y logren identificar de manera anticipada los peligros y posibles riesgos en los que se pueden ver afectados en el desarrollo de sus funciones.

En efecto los beneficios que adquiere la empresa en el debido cumplimiento al SG – SST es lograr mayor credibilidad, reducción en el índice de accidentalidad, confianza en los miembros de su equipo y en la población en general.

Objetivos

Objetivo general

Determinar las causas de la deficiencia en la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de Asvidas Palestina y presentar alternativas de solución que fortalezcan la aplicación de este.

Objetivos específicos

Comprobar los orígenes de la insuficiencia en la prestación de componentes de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de Asvidas Palestina.

Establecer posibles alternativas de solución que fortalezcan la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de Asvidas Palestina

Antecedentes del problema

El presente trabajo investigativo busca fortalecer y darle solución con la prestación de mecanismos de seguridad y salud de trabajo para los empleados de la Asociación para la vida digna y solidaria de la empresa Asvidas, que está ubicada en el municipio de Palestina caldas, la cual esta lleva por los estudiantes del diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.

Esquivel (1997), en empresas Chilenas, Mexicanas y Peruanas, hizo un Análisis sobre la relación que existe entre gestión calidad y seguridad en salud; concluyendo que la presencia de variables de salud organización, son determinantes en los sistemas de calidad; que la seguridad es el reflejo de los valores culturales de la empresa; que la seguridad de una empresa, está conformado por diversas variables, incluyendo las que se hizo mención como liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación, capacitación, condiciones de trabajo, toma de decisiones, sistemas de remuneración entre otras. Así mismo, concluye que el desempeño laboral está directamente relacionado con el clima organizacional, y que es posible descubrir insuficiencias en la orientación enfocada en la calidad a través de variables como las mencionadas con anterioridad

Marco teórico

Es considerable conocer cada uno de los conceptos con cuales se desarrollará y manejará este proyecto. A continuación, se realizará la conceptualización proporcionada de las herramientas que se deben usar para el desarrollo de este trabajo.

Desde el inicio de la historia hemos visto como el hombre en pro de lograr satisfacer todas sus necesidades ha buscado la forma de subsistir desempeñando diferentes tareas, permitiendo de esta manera poder obtener una retribución económica, pero sin tener en cuenta por el desconocimiento de la época los diferentes cuidados y herramientas de trabajo que debe utilizar para el desempeño de sus funciones, generando como consecuencias el desarrollo de diferentes enfermedades laborales afectando la vida de cada empleado.

Con el paso del tiempo hemos visto como en nuestro país se ha venido trabajando en mitigar y prevenir todos esos errores de las épocas pasadas, dado a que siempre ha existido la necesidad de hacerle un acompañamiento, entrenamiento y capacitación a todos los miembros de las organizaciones pero que por no contar con un esquema estructurado no se realizaban, ya que para ese entonces no existían estándares de educación.

Hoy en día las condiciones han cambiado, se han ido perfeccionando los métodos de capacitación e incentivando la formación dentro de la misma área de trabajo, entendiendo y comprendiendo lo importante que esta es para el desarrollo y crecimiento tanto de la empresa como de sus empleados. Entre las normas de salud y seguridad en el trabajo se consideran las capacitaciones como parte integral en la formación del equipo de trabajo en las diferentes áreas que conforman la empresa y al empleado como ese ser protagónico para lograr el éxito de la organización.

El constante desarrollo empresarial ha incentivado el análisis de aspectos intangibles en la gestión del capital humano, que permiten y promueven alcanzar los objetivos, metas y

resultados propuestos en el organigrama empresarial. La importancia del factor humano es compleja en su gestión, a diferencia de otros activos organizacionales, representa para los gerentes desafíos constantes para que el personal se identifique y comprometa con su organización en el logro de las metas y objetivos.

En la literatura el estudio del ambiente laboral, también se ha denominado clima organizacional, y se caracteriza por ilustrarse este fenómeno complicado en 3 rangos de apreciación que van, desde el estudio a través de las particularidades de la organización. Continuo por los esquemas cognoscitivos, es decir, la persona realiza mapas mentales sobre cómo marcha la empresa. Y finalmente, los conocimientos integrados, que son utilidad de la interacción entre cada individuo y una situación organizacional (Cardona y Zambrano, 2014; Chiang et al. 2008; Chiang et al. 2011).

Por su parte la seguridad y salud en el trabajo está vinculada de manera directa con la prevención de accidentes, enfermedades, posibles riesgos en el lugar de trabajo, razón por la cual es necesario que todas las organizaciones la implementen y de esta manera puedan mejorar su imagen corporativa, crear sentido de pertenencia y aumentar la productividad, para ellos se requiere:

Establecer unas condiciones laborales justas e integradas

Brindarle al equipo laboral un ambiente de trabajo digno

Marco Legal

En el marco legal en este proyecto lo que se busca es exponer las leyes que regulan y controlan aún más la seguridad de los empleados de la empresa y la cual deben establecer para tener constante crecimiento en la organización.

El SGSST sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, está comprendido bajo el ministerio de trabajo, la cual mediante políticas sobre la protección de los trabajadores, establece normas y leyes, con convenio internaciones, donde debe ser implementado para todos los empleados, la cual ayuda en el desarrollo de un proceso lógico y que sean por fases , y es fundamentado en la regulación , incluyendo la política, la planificación, evaluación, la organización y aplicación de las acciones de mejora, con el fin de reconocer, evaluar, controlar y anticipar los riesgos que esta puedan afectar tanto la salud y seguridad en el ambiente laboral.

Dentro de toda organización es fundamental que se realice una adecuada ejecución del SG-SST, a través de este se pueden identificar los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, y al mismo tiempo tener las bases para capacitar al equipo en la prevención de accidentes en el trabajo, lograr la reducción en la rotación y el ausentismo del personal, mejora de los procesos y diseñar y poner en práctica una cultura preventiva que garantice un buen clima organizacional.

La unificación del decreto 1083 de 2015 donde “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, y donde se citan textualmente los artículos:

“Programas de estímulos: esto se realizará con el fin de mantener motivados a los trabajadores y esto se hará con el fin de garantizar un buen desempeño por parte de los

trabajadores y estos se aplicarán por parte de programas de bienestar social”. (Decreto 1083, 2015, Artículo 2.2.10.1).

“Beneficiarios: las entidades públicas en conjunto con organismos de seguridad y previsión social podrán brindar programas y servicios sociales los cuales contribuyan a esta estimulación como son:

Programas deportivos, recreativos y vacacionales.

La parte artística y cultural.

Promoción y prevención de la salud.

Capacitación en la parte artística, programas de caja de compensación, la parte de subsidios y ayudas económicas, entre otros. (Decreto 1083, 2015, Artículo 2.2.10.2)

“Identificación de necesidades: en este se identificará que programas de bienestar social son necesarios dentro del ambiente laboral y cuáles son las expectativas por parte de los empleados de estos.” (Decreto 1083, 2015, Artículo 2.2.10.6)

“Se pretende enfatizar como el trabajo es la base fundamental de la vida humana, ya sea libre, material o intelectual, la cual hará desempeñar deliberadamente el servicio de otro, siempre y cuando se efectuó de un contrato de trabajo a otro y como lo define el artículo 10 de esta misma ley que todos los trabajadores son iguales ante la ley y que tienen derecho a su protección y garantías”. (Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990).

“Instituye el derecho a la formación instaurando por obligación de los contratantes ofrecer capacitación al personal que lo requiera o se dará la aplicación de las sanciones previstas en el Decreto 2266 de 1991 y demás normas que las modifiquen, sustituya o adicionen”. Constitución Política de Colombia, 1991. Artículo 54).

“Por la cual se establecen disposiciones y se definen las responsabilidades en el proceso de identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y para la determinación del origen de todas aquellas patologías causadas por el estrés ocupacional”. (Resolución 2400 de 1979 [Ministerio de la Protección Social]. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008).

“Se instituye el reglamento general de seguridad e higiene industrial en cada establecimiento de trabajo con el fin de preservar la salud física y mental, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. (Resolución 2400 de 1979 [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social]. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. 22 de mayo de 1979).

“Se prescriben reglas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales”. (Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. 17 de diciembre de 2002).

“Se afilian medidas para evitar, corregir y penalizar el acoso laboral y otros acorralamientos en el cuadro de las relaciones de trabajo”. (Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006).

“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.
(Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013).

“Por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud” (p.1).
(Ley 1164 de 2007. Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud. 3 de octubre de 2007).

Metodología de la investigación

Bajo este espacio se dota de modelos de concepciones metodológicas que se utilizan como pedestal en la presente investigación, o sea, la forma inteligente de otorgar una respuesta al caso trazado. En esta, se ha de tener en cuenta el prototipo de la investigación y las técnicas utilizadas para la recolección de información, la cual funciona para la elaboración de la investigación.

En función de los objetivos propuestos y las bases teóricas que conforman esta publicación, el tipo de estudio seleccionado es de carácter descriptivo, y así se intenta detallar, precisar, elaborar y brindar una conveniente aplicación de la metodología que favorezca la ejecución apropiada de los SG-SST. También, para aprobar el uso correcto de los elementos de protección personal (EPP) para evitar los riesgos de accidentes, se resuelve hacer una investigación observadora que nos concederá reconocer los acontecimientos dentro del espacio profesional para que de esa manera de alcance a revelar los riesgos que actualmente tiene el personal en la empresa Asociación para la vida digna y solidaria Asvidas Palestina.

Fichar el nivel de comprensión de personal en general y participantes sobre la correcta utilidad de los EPP, se cometerá la recopilación de información a través de encuestas hechas en formularios digitales de Google forms, y aparte se procesará la información alcanzada a través de gráficos detallados. Asimismo, se ejecutará la solicitud de informes en la compañía Asociación para la vida digna y solidaria Asvidas Palestina sobre accidentes laborales causados por el mal uso o nula utilización de los elementos de protección personal.

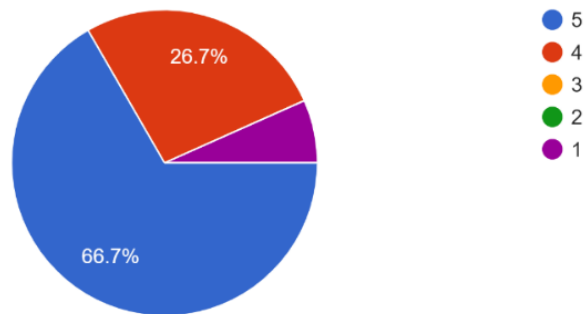
Resultados

Después de aplicar la encuesta al fortalecimiento a la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo para los empleados perdidas cual escribiendo se obtienen resultados que postergadamente ayudará a cumplir con el objetivo trazado en medio de la investigación.

Para la primera pregunta planteada acerca de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo un 66, 7% de emplear evalúan con una puntuación de 5 siendo está la mayor el estándar de la aplicación de este sistema en la asociación Asvidas Palestina y 26.7% evalúa con una puntuación de 4.

Figura 1

Aplicación del SG-SST

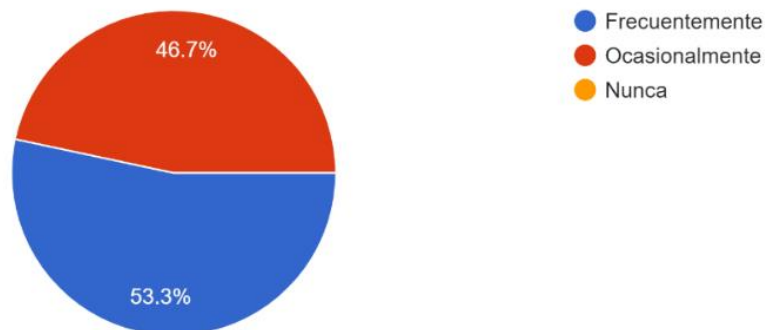


Fuente: Elaboración propia

En el aspecto de la aplicación de todas las medidas de prevención y control de seguridad y salud laboral dentro de la empresa los empleados opinan que se da un 53.3% en el rango de siempre el debido proceso de implementación y otro 46.7% dice que se da regularmente.

Figura 2

Medidas SG-SST

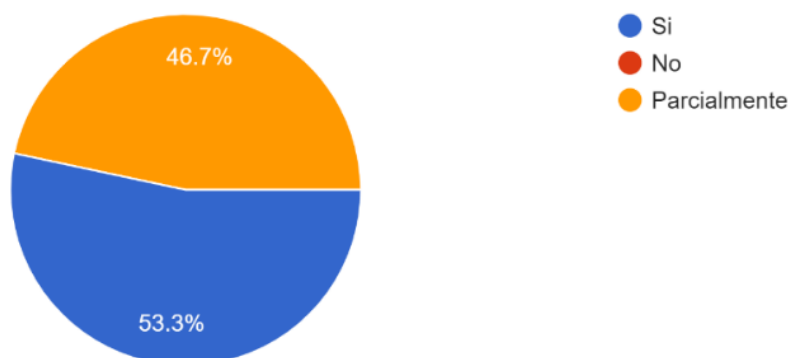


Fuente: Elaboración propia

En otro orden se da que un 53.3% de encuestados opinan que existen una persona estable encargada de la vigilancia de la salud de los trabajadores y un 46.75 opina que esta persona está parcialmente dentro de las instalaciones de la empresa.

Figura 3

Encargado del SG-SST



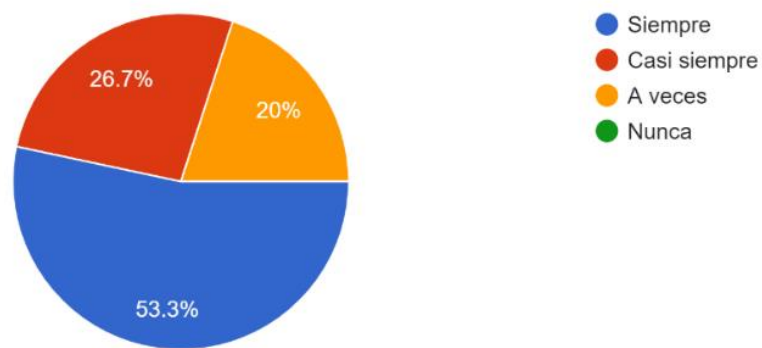
Fuente: Elaboración propia

También un 53.3% de las personas encuestadas exponen que la asociación para la vida digna y solidaria Palestina realiza frecuentemente capacitaciones a sus empleados

sobre la correcta implementación del SGSST y un 46.7% opina que esto se da ocasionalmente.

Figura 4

Utilización de EPP

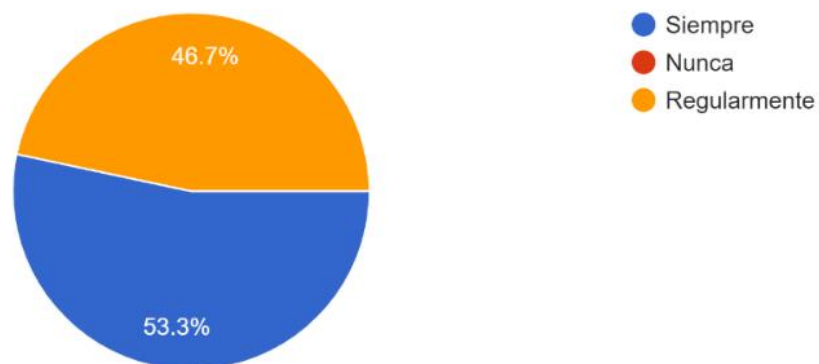


Fuente: Elaboración propia

De la misma manera el 53.3% dice que a los empleados siempre se le brinda sus respectivos equipos de protección personal otro 26, 7% dice que se da casi siempre o con regularidad y otro 20% opina que se dotan a veces.

Figura 5

Medidas de prevención de riesgos

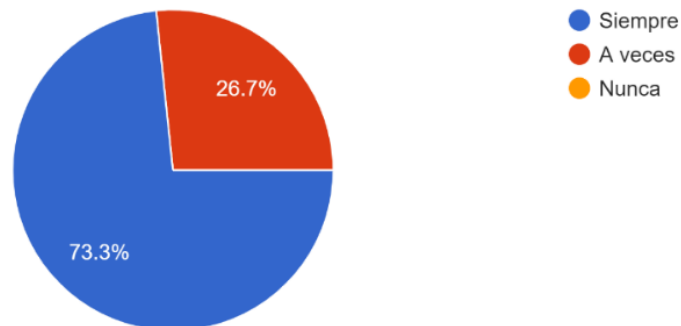


Fuente: Elaboración propia

También un 73.3% de empleados opinen que dentro de la empresa siempre se promueve una cultura de prevención basada en brindarles el empleado un ambiente de trabajo seguro y saludable y un 26.7% opina que esto se realiza a veces.

Figura 6

Cultura de prevención

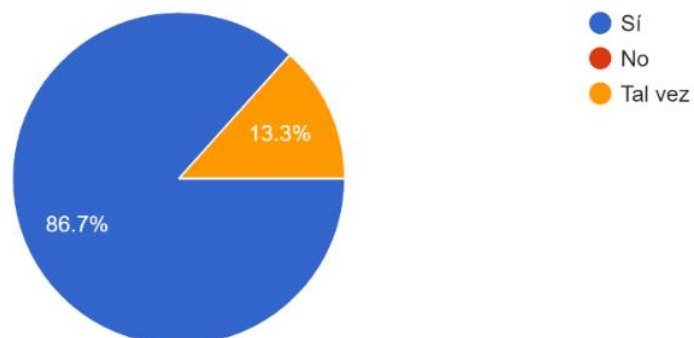


Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, el 86.7% de empleados conocen las rutas de evacuación y puntos de encuentro establecido por la empresa en caso de emergencia otro 13.3% no se encuentran seguros de conocerlos.

Figura 7

Conocimiento de rutas de evacuación

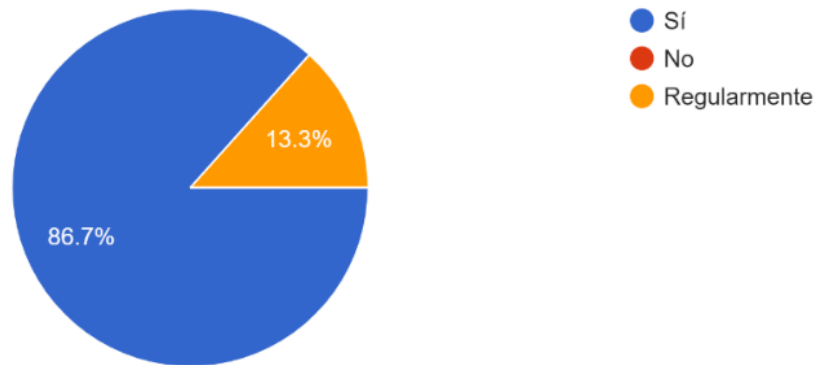


Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente se obtiene la misma opinión de los empleados a cerca del liderazgo y participación de los trabajadores y la identificación eficaz de peligro y riesgos en el trabajo.

Figura 8

Identificación de riesgos

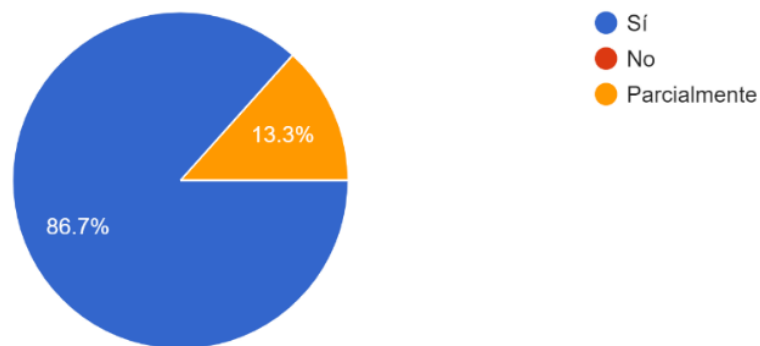


Fuente: Elaboración propia

Se obtiene también que el 86.7% de los empleados reconocen que la asociación tiene las evidencias de su conformación interna del comité de salud respondiendo a una normativa 1072 de 2015 vigente y un 13.3% dice que este comité es parcial.

Figura 9

Comité de SG- SST



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, el 100% de las personas están de acuerdo con qué se debe tener en cuenta en cuenta siempre un plan de intervención, preparación y respuesta ante emergencias dentro de la empresa.

Figura 10

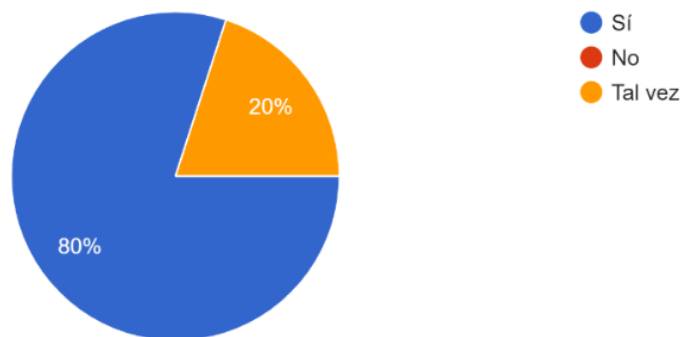
Plan de prevención de riesgos



Fuente: Elaboración propia

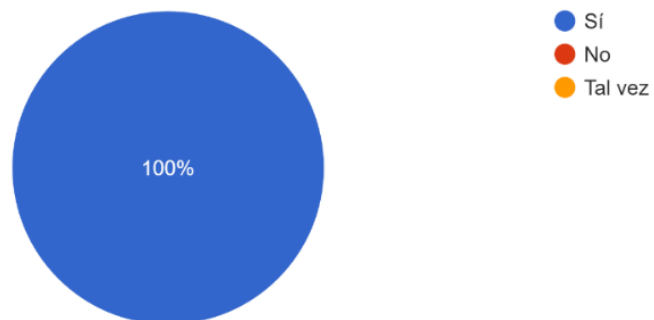
Figura 11

Tipos de evacuación



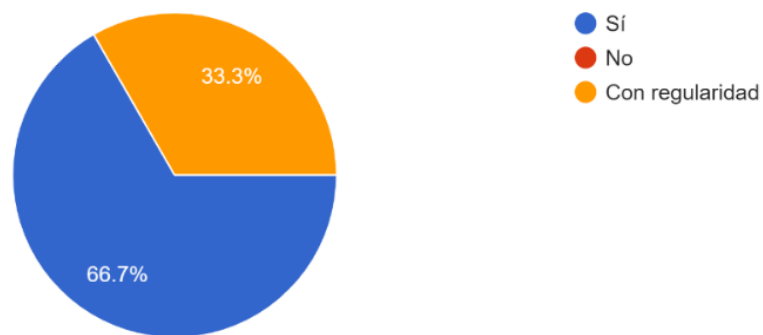
Fuente: Elaboración propia

De la misma manera el 80% de los encuestados conoce el tipo de riesgos y los diferentes tipos de evacuación dentro de la empresa y un 20% tal vez.

Figura 12*Importancia del SG-SST*

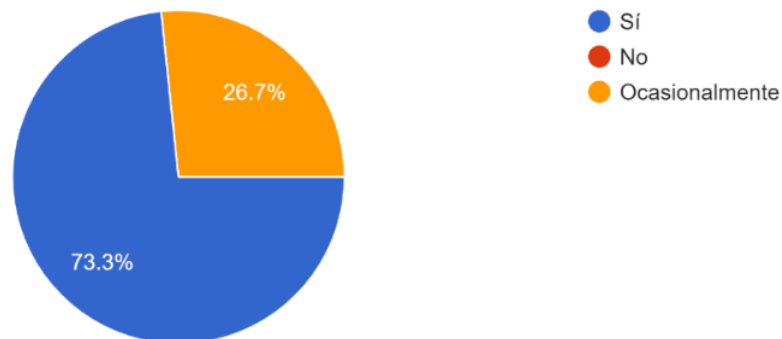
Fuente: Elaboración propia

De la misma manera el 100% de los encuestados cree que la salud y seguridad en el lugar de trabajo es extremadamente importante.

Figura 13*Capacitaciones SG-SST*

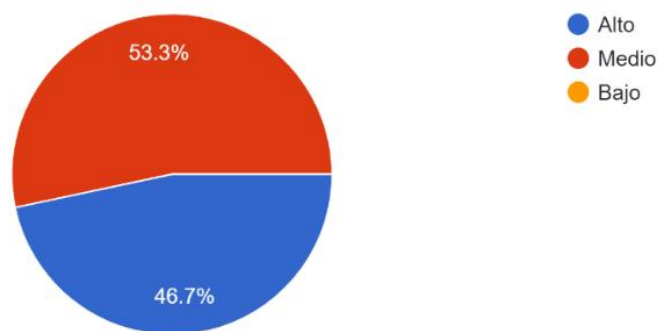
Fuente: Elaboración propia

También un 66.7% de los encuestados dice que todos dentro de las instalaciones de la empresa reciben capacitación obligatoria en salud y seguridad en el trabajo y un 33.3% dicen que se hacen con regularidad.

Figura 14*Utilidad de EPP*

Fuente: Elaboración propia

También un 73.3% opina que dentro de Asvidas Palestina se utilizan equipos o elementos de protección personal que provee su empleador para que realizan las labores diarias y un 26.7% opina que esto se va a ocasionalmente.

Figura 15*SG-SST en Asvidas Palestina*

Fuente: Elaboración propia

Un 46.7% de los lados opinan que se presenta un grado alto de seguridad en la empresa asociación para la vida digna y solidaria para sus trabajadores y un 53.3% dicen que este nivel es medio.

Conclusiones

Por medio de esta investigación, se logra analizar que la insuficiencia en la prestación de componentes de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de Asvidas Palestina proviene primeramente de la falta de compromiso por parte del empleador con respecto a la normativa establecida en las leyes colombianas. Esto se demuestra en los resultados obtenidos que indican que los empleadores resaltan el escaso conocimiento que tienen de esta indispensable herramienta como lo es el SG-SST.

También se logra establecer las posibles alternativas de solución que fortalezcan la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de Asvidas Palestina puesto que se indica un plan de mejoras en las recomendaciones.

De manera general, se logra analizar la importancia de la aplicación SG-SST en una empresa, ya que permite mantener bajo resguardo la vida de cada trabajador en una empresa y guardar responsabilidad del mismo. Hasta cierta parte del trabajo se está evocando la gran necesidad de implementar esta herramienta, y por otra parte se manifiesta que hay muchos aspectos positivos con la misma.

Igualmente, también observamos que el no tener una buena aplicación del SG-SST podría causar muchas consecuencias a la vida laboral de las personas, como también acarrea problemáticas a la empresa prestadora de empleo.

Por tanto, la implementación adecuada del SG-SST como herramienta para analizar y verificar el rendimiento de una empresa, permite determinar las acciones pertinentes y necesarias para minimizar el riesgo laboral que está relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.

Recomendaciones

Es importante para la empresa fomentar la seguridad y trabajo para los empleados, pero ante todo es bueno fomentar una integración con el equipo, para que así ellos se sientan más cómodos a la hora de trabajar y se cuiden los unos con los otros, también es importante saber delegar las funciones a cada trabajador y no exponerlos a realizar actividades que no les correspondan, ya que esto hace que ellos se retroalimenten en sus actividades y sean más cuidadosos y por ende van aprender a escuchar y trabajar en equipo.

Es recomendable y de vital importancia, darles la capacitación adecuada a los empleados en sus actividades es decir innovando sus actividades laborales, esto permitirá que ellos trabajen en un mejor clima laboral y así se pueda incrementar sus horas de trabajo, lo cual permite a la empresa a tener mejores expectativas a la hora de obtener grandes resultados.

Para la empresa de Asvidas Palestina es importante fomentar la seguridad en el trabajo, desde las políticas de salud, esto se hace con el fin de tener buenos hábitos de higiene, y una buena postura corporal, con el fin de un futuro evitar eventualidad de riesgos laborales en la área de salud física y mental en los trabajadores, ya sea empleados de planta o empleados por prestación de servicios, se debe incluir una buena calidad de higiene y seguridad en el trabajo, para lograr así una gestión positiva en los trabajadores que puedan ser expuestos a riesgos laborales.

Referencias bibliográficas

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.176-204) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/66638>
- Cabezas J. Varela R. (2021).(pp.180-210).OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Chiavenato, I (2001). Administración de Recursos Humanos.<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375). <http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.309-341) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/69130>
- Dessler, G. Varela R. (2015).(pp.197-213). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Dolan, S. L., López Cabrales. Valle Cabrera, R.(2014). (pp.107-130). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGraw- Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=1>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación.(pp 47-93) <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207>

Fong e.t.(2017).La teoría de recursos y capacidades: un análisis

bibliométrico.http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-

198). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-

316). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-

307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Selección de personal. Ediciones Díaz de

Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/lc/unad/titulos/62722>

Garcia, M(2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación

Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. Recuperado

de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

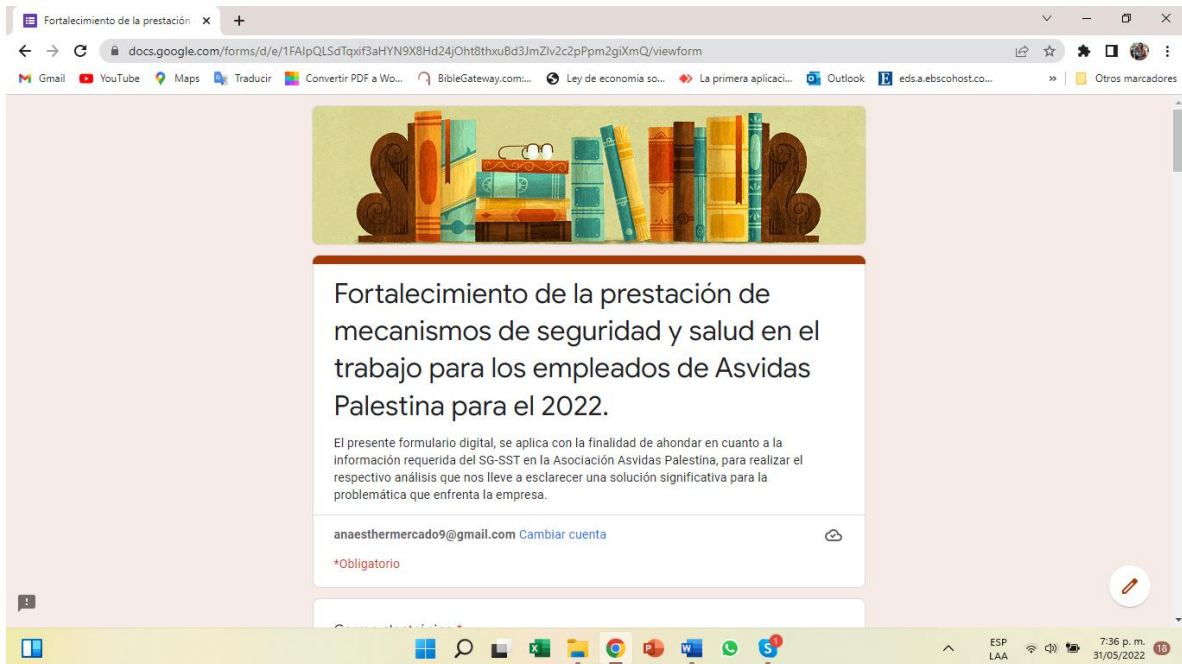
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Herrero Blasco, A. María del Rosario Perelló Marin y Herrero Blasco, A. (2018). (pp.166-177). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=166>
- Huertos e.t.(2004).La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>
- Mendez,A(2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del

- Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-115). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.76-83). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Oltra Comorera, V. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>
- Pérez S.(2021).OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>
- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>
- Sanchez e.t.(2016).Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=127265151&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

Anexos

Anexo 1 Aplicativo de encuesta online (Google Forms)



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser's address bar displays the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdTqxif3aHYN9X8Hd24jOht8thxuBd3JmZlv2c2pPpm2gixmQ/viewform. The survey title is "Fortalecimiento de la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de Asvidas Palestina para el 2022." Below the title, there is a paragraph explaining the purpose of the digital form: "El presente formulario digital, se aplica con la finalidad de ahondar en cuanto a la información requerida del SG-SST en la Asociación Asvidas Palestina, para realizar el respectivo análisis que nos lleve a esclarecer una solución significativa para la problemática que enfrenta la empresa." The form creator's email is listed as anaesthermercado9@gmail.com with a "Cambiar cuenta" link. A red asterisk indicates that the following question is mandatory. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 31/05/2022 and the time as 7:36 p. m.

Fortalecimiento de la prestación de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo para los empleados de Asvidas Palestina para el 2022.

El presente formulario digital, se aplica con la finalidad de ahondar en cuanto a la información requerida del SG-SST en la Asociación Asvidas Palestina, para realizar el respectivo análisis que nos lleve a esclarecer una solución significativa para la problemática que enfrenta la empresa.

anaesthermercado9@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

*Obligatorio