

**Seguridad y salud en el trabajo: Un análisis de la gestión del talento humano en la
Alcaldía Municipal de Purificación, Tolima.**

Jhon Cristian Mapayo López

Yobany Saavedra Beltrán

Islena Quimbayo Sosa

Asesora

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Administración De Empresas

2023

Dedicatoria

En el camino de la realización de este proyecto, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a nuestros queridos padres. Su presencia constante en nuestras vidas ha sido una luz brillante que nos ha guiado a lo largo de este interesante viaje académico. Su dedicación y amor incondicional nos han inspirado a superar obstáculos y a perseguir incansablemente nuestras metas. Cada paso que hemos dado hacia adelante ha estado respaldado por su sólido apoyo y aliento.

Su fe en nuestras capacidades y compromiso con nuestro crecimiento han sido la fuerza motriz detrás de este progreso. Recordamos con cariño las noches de estudio compartidas, las conversaciones alentadoras y las palabras de ánimo en momentos de duda. La confianza en nosotros nos ha dado la valentía para explorar nuevas fronteras y convertir los desafíos en oportunidades. Este proyecto no solo es un testimonio de nuestro esfuerzo, sino también de su amor y dedicación, que han moldeado nuestras aspiraciones. Gracias a ustedes, hemos aprendido el valor del trabajo en equipo, de la responsabilidad y de la solidaridad. Gracias a ustedes, he desarrollado el compromiso de contribuir a la mejora de la sociedad.

Este proyecto es un reflejo de todo lo que ustedes nos han enseñado. Es un esfuerzo por mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, para que todos los trabajadores puedan desempeñar sus labores en condiciones seguras y dignas. A nuestros padres, quienes han sido el pilar de nuestro desarrollo personal y profesional, les dedicamos este trabajo con todo nuestro corazón y con la profunda convicción de que su amor siempre será la chispa que ilumine nuestro camino hacia el éxito.

Agradecimientos

Queremos agradecer en primer lugar a Dios por fortalecernos espiritualmente durante todo el proceso de nuestra carrera para poder llegar a este momento.

Nuestra inmensa gratitud a todas las personas cercanas a nosotros, especialmente nuestros familiares que de una u otra manera nos apoyaron con una palabra de ánimo, un consejo, una explicación o simplemente por habernos brindado su compañía comprendiendo que este era un sueño importante para nosotros.

Gracias a todos los Tutores y directores de Curso que a lo largo de nuestra carrera estuvieron allí presentes con su orientación y ayuda, lo cual nos permitió adquirir no solo conocimientos, sino vivir experiencias prácticas muy placenteras a través de la realización de pequeños proyectos que hoy se fortalecen con este trabajo de grado.

Agradecemos también a nuestros compañeros de estudio, de quienes aprendimos mutuamente y con quienes en algún momento formamos algún lazo de amistad que ojalá se fortalezca cada día más.

A todos muchísimas gracias.

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue evaluar el sistema integrado de salud y seguridad en el trabajo de la alcaldía. Para ello, se analizaron los siguientes aspectos: Matriz de SG-SST: se destacaron las ventajas del sistema y las áreas de oportunidad según la legislación. Encuestas a funcionarios: se investigó la percepción de los funcionarios frente a las políticas, la seguridad de las instalaciones y el acompañamiento en la prevención de enfermedades o accidentes laborales. Entrevista a una delegada del área de talento humano: se conoció la perspectiva y aplicabilidad de las políticas del sistema. Los resultados del estudio mostraron que, en general, la alcaldía tiene un fuerte sistema aplicado. La coordinación de SST reconoce los riesgos a los que están expuestos los funcionarios y está trabajando en ello a través de programas de capacitación, pedagogía y acompañamiento en las buenas prácticas. Por otro lado, los funcionarios, en su mayoría, reconocen la viabilidad, utilidad y apoyo de la alcaldía por promocionar espacios saludables. Sin embargo, pocos reportan deficiencias en el sistema. Estos resultados suponen una retroalimentación efectiva y recomendaciones específicas para que la aplicabilidad del sistema de gestión sea más precisa y efectiva, sobre todo, que tenga la cobertura al 100%, entendiendo la responsabilidad corporativa y el cuidado del capital humano.

Palabras Clave: Seguridad y salud en el trabajo, Gestión del talento humano, Identificación de riesgos, campañas de prevención, Capacitación y pedagogía.

Abstract

The main objective of this study was to evaluate the integrated health and safety system at work of the mayor's office. For this, the following aspects were analyzed: SG-SST Matrix: the advantages of the system and the areas of opportunity according to the legislation were highlighted. Surveys to officials: the perception of officials regarding policies, the safety of facilities, and accompaniment in the prevention of diseases or work accidents was investigated. Interview with a delegate from the human talent area: the perspective and applicability of the system's policies were known. The results of the study showed that, in general, the mayor's office has a strong applied system. The SST coordination recognizes the risks to which officials are exposed and is working on it through training programs, pedagogy, and accompaniment in good practices. On the other hand, officials, for the most part, recognize the viability, utility, and support of the mayor's office for promoting healthy spaces. However, few report deficiencies in the system. These results suppose effective feedback and specific recommendations so that the applicability of the management system is more precise and effective, above all, that it has 100% coverage, understanding corporate responsibility and the care of human capital.

Keywords: Occupational safety and health, Human talent management, Risk identification, Prevention campaigns, Training, and pedagogy.

Tabla de contenido

Introducción.....	9
Planteamiento del problema.....	10
Justificación.....	12
Objetivos	14
Antecedentes del problema.....	15
Marco legal.....	23
Marco Metodológico.....	27
Resultados	31
Recomendaciones	42
Referencias Bibliográficas	46
Apendices	44

Lista de figuras

Figura 1 <i>¿Se le proporciona el equipo de seguridad adecuado para realizar su trabajo?</i>	33
Figura 2 <i>¿Recibe capacitación regular en seguridad en el trabajo?</i>	34
Figura 3 <i>¿Siente que tiene el apoyo y los recursos necesarios para trabajar de manera segura?</i>	34
Figura 4 <i>¿Está al tanto de las políticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo?35</i>	35
Figura 5 <i>¿Con qué frecuencia ocurren accidentes en su lugar de trabajo?.....</i>	35
Figura 6 <i>¿Cómo se comunica la información sobre seguridad a los empleados?.....</i>	36
Figura 7 <i>¿Cómo puntuaría la seguridad en la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima?</i>	36
Figura 8 <i>¿Qué mejoras le gustaría ver en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?.....</i>	37
Figura 9 <i>¿Cómo calificaría las condiciones físicas de su lugar de trabajo?.....</i>	37

Lista de Apéndices

Apéndice A	<i>Encuesta a funcionarios de la alcaldía de Purificación Tolima</i>	46
Apéndice B	<i>Entrevista a profesional universitaria de talento humano</i>	47

Introducción

En el contexto global actual, la seguridad y salud en el trabajo se han convertido en aspectos fundamentales para las organizaciones. La globalización y la rápida evolución de las tecnologías han llevado a cambios significativos en las condiciones de trabajo, lo que ha aumentado la importancia de implementar sistemas efectivos de seguridad y salud en el trabajo. Estos sistemas son esenciales para prevenir enfermedades y accidentes laborales, lo que a su vez mejora el bienestar de los trabajadores y la productividad de las organizaciones.

La Alcaldía Municipal de Purificación Tolima, al igual que otras organizaciones, está sujeta a este contexto global. Por lo tanto, es crucial que implemente y mantenga un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) efectivo. Se pretende identificar áreas de oportunidad y formular propuestas de mejora que permitan gestionar y promover espacios de trabajo saludables para sus empleados. Esto contribuirá directamente a la prevención permanente de trastornos de salud y cualquier tipo de accidentes laborales.

Para lograr este objetivo, analizaremos el documento oficial del plan anual de trabajo del SG-SST de la alcaldía. Este plan, basado en la mejora continua, nos permitirá conocer, valorar y examinar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. A través de encuestas y entrevista con los coordinadores de esta área, analizaremos la eficiencia del sistema, la percepción de los funcionarios y plantearemos recomendaciones al palacio municipal. Esperamos que este estudio tenga un impacto significativo en el bienestar físico, mental y social en este contexto. Además, buscamos establecer una base sólida para la mejora continua del SG-SST en la alcaldía y promover un entorno laboral seguro y saludable que pueda servir como fundamento y modelo de otras organizaciones públicas y privadas.

Planteamiento del problema

Descripción del problema

A través del tiempo, las personas durante sus relaciones han contribuido con la ejecución de tareas habituales que iniciaron una relación de trabajo y a partir de este momento las personas reciben de parte de la persona que recibe esta ayuda un apoyo económico como precio de su esfuerzo. En la actualidad, uno de los principales recursos para su sostenimiento y el de sus familias se deriva de un sueldo, se ha podido demostrar que al recibir un sueldo este influye potencialmente y de manera directa en el rendimiento y productividad.

El recurso humano dentro de la Alcaldía Municipal de Purificación – Tolima es un elemento importante para ofrecer un servicio público con eficiencia y calidad para de este modo velar y garantizar la mejora continua de la calidad de vida de la población purificense, ya que al estar pendiente y del manejo que se le dé al recurso humano conseguiremos que la entidad sea más eficiente y eficaz dentro del proceso institucional de la entidad. Los funcionarios tienen metas y objetivos propios lo que estimula a desear un trabajo que simultáneamente satisfaga las mismas.

En el mundo actual existen numerosos trabajos con diversas funciones, adicional todos cuentan con un elemento en común, el cual es el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo; dentro de la entidad se cuenta con un programa documentado mediante una resolución “Por medio la cual se adopta El Plan del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo-SGSST” y a través de la implementación del mismo se busca el bienestar físico, mental y social de los funcionarios; Así como con la prevención de riesgos laborales que puedan afectar su salud o integridad y al tener un ambiente de trabajo seguro y saludable que contribuye a mejorar la productividad, la calidad, la satisfacción y la motivación de los funcionarios; pero dentro de la entidad se encuentra una gran problemática es establecer la eficacia y atención al implementar el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo debido a todo el proceso de contratación pública que se debe tener al momento de disponer de

los recursos de la entidad para realizar la implementación del (SG-SST) ya que estos recursos no se pueden tomar de forma directa sin todo un proceso contractual que tiene diferentes etapas para lograr adquirir o contratar cualquier necesidad que se presente dentro de la Alcaldía Municipal; lo que dificultaría la implementación del mismo y de forma directa afectaría a los funcionarios ya que dependiendo del estado de ánimo, el ambiente laboral los funcionarios realizaran de forma más o menos eficiente sus labores.

Justificación

La seguridad y salud en el trabajo es un aspecto fundamental para el bienestar de los empleados y el desarrollo organizacional. El objetivo de este proyecto de investigación es analizar la gestión del talento humano en la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima, enfocándose en las condiciones laborales, los riesgos ocupacionales, las medidas de prevención y control y la cultura de seguridad. Se pretende identificar las fortalezas y debilidades de la gestión actual, así como las oportunidades de mejora y las buenas prácticas. Para ello, se utilizará una metodología de investigación mixta, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, como encuestas, entrevistas, observación directa y revisión documental. Se espera que los resultados del estudio contribuyan a generar recomendaciones para optimizar la gestión del talento humano en la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima, con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y mejorar su desempeño y satisfacción laboral.

En la actualidad, la investigación propuesta sobre la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la Alcaldía Municipal de Purificación, Tolima, se presenta como una necesidad crucial. La SST no solo es una obligación legal, sino también un componente esencial para el bienestar de los trabajadores y el éxito de las organizaciones. La Alcaldía, sujeta a regulaciones legales como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014, debe cumplir con estas normativas para proteger a sus empleados, reducir costos y mejorar su imagen institucional.

El objetivo específico es identificar y evaluar los riesgos laborales en los espacios de trabajo para prevenir y controlar eventos que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores. Esto contribuirá a su bienestar físico, mental y social. Además, se demostrará que la ausencia de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) eficaz en la Alcaldía genera problemas laborales, de identificación con la institución y bajos niveles de eficiencia, productividad y desempeño. Para solucionar esto, es importante implementar

estrategias que protejan, capaciten y valoren a los trabajadores. Una buena gestión de la seguridad y salud en el trabajo es fundamental para la productividad y el crecimiento de la Alcaldía.

Nosotros como estudiantes del Diplomado en Gerencia del Talento Humano de la UNAD, hemos optado por realizar esta investigación, ya que consideramos que el análisis e implementación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo para las organizaciones, es un tema de vital importancia y profunda relevancia que conlleva gran responsabilidad para los gerentes y directivos organizacionales. Además, estaremos no solo colocando en práctica nuestros conocimientos teóricos previos, sino aportando un “granito de arena” al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y contratistas de la Alcaldía de Purificación Tolima, dado que a través de esta investigación generaremos estrategias de mejoramiento e implementación de un SST conforme las normas y necesidades de la entidad.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar de manera detallada el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima, identificando fortalezas y áreas de oportunidad con el fin de formular recomendaciones que permitan gestionar y promover espacios de trabajo saludables para sus empleados y visitantes como contribución a la prevención de la salud y cualquier tipo de accidentes laborales.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo de accidentes y enfermedades laborales en la Alcaldía Municipal de Purificación, Tolima con base en su política del SG-SST.

Establecer la eficacia y percepción de las medidas de prevención y control de riesgos de accidentes y enfermedades laborales implementadas a través de encuestas y entrevistas.

Proponer un conjunto de recomendaciones para mejorar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía basado en los resultados de análisis.

Antecedentes del problema

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un conjunto de normas, principios y acciones que tienen como objetivo proteger la salud y seguridad de los trabajadores. El sector público colombiano, que incluye a las entidades estatales y sus servidores públicos, está sujeto a una serie de leyes y reglamentos que regulan la SST. Estas leyes y reglamentos tienen como objetivo garantizar los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores en materia de SST, así como promover una cultura de prevención y mejora continua en el lugar de trabajo.

La Resolución 1111 de 2017 estableció las normas y requisitos para que las empresas implementen el SG-SST, un sistema que busca prevenir y controlar los riesgos laborales, proteger la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo. La resolución define las responsabilidades de las empresas, los plazos para implementar el SG-SST, los estándares mínimos que debe cumplir y los mecanismos para evaluar y monitorear el sistema.

El artículo "La gestión de la SST en el sector público colombiano: un análisis de la literatura" (2023) por Martínez-Torres y González-González, realiza una revisión de las publicaciones científicas sobre SST en el sector público colombiano. Los autores identificaron los principales problemas, desafíos y oportunidades, así como las estrategias, políticas y buenas prácticas. El artículo también presenta hallazgos, limitaciones y recomendaciones, y sugiere líneas de investigación futura para el desarrollo de la SST en el sector público colombiano.

Desde otra perspectiva, Pérez-Ríos y Rodríguez-Gutiérrez (2022) analizan la situación de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector público español, identificando los principales retos y oportunidades para su mejora. Los autores realizan una revisión bibliográfica y normativa sobre la SST en el sector público, así como una encuesta a 300 empleados públicos de diferentes niveles y ámbitos.

Entre los resultados, destacan que la SST en el sector público presenta una serie de debilidades, como la falta de cultura preventiva, la escasa participación de los trabajadores, la

insuficiente formación e información, y la limitada coordinación entre los diferentes agentes implicados. Sin embargo, también se identifican oportunidades para avanzar en la SST, como el desarrollo de planes y programas específicos, el fomento de la integración de la SST en la gestión del talento humano, el uso de las nuevas tecnologías, y la promoción de la responsabilidad social y la sostenibilidad.

La Ley 1562 de 2012 se creó con el objetivo fortalecer el Sistema de Riesgos Laborales en Colombia, ampliando la cobertura y los beneficios para los trabajadores, así como las obligaciones y responsabilidades de los empleadores. Entre los aspectos más relevantes de esta ley se encuentran: la creación del Fondo de Riesgos Laborales; la definición de las enfermedades laborales y el procedimiento para su calificación; la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); y la regulación de las sanciones por incumplimiento de la normativa.

La Resolución 1111 de 2017 estableció las normas y los requisitos para que las empresas implementen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que es un conjunto de políticas, planes, programas, procedimientos y acciones que buscan prevenir y controlar los riesgos laborales, proteger la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo. La resolución define las responsabilidades, los plazos, los estándares mínimos y los mecanismos de evaluación y seguimiento del SG-SST.

Según el Informe de Gestión de la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima (2022), la administración municipal ha realizado avances significativos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entre los logros más destacados se encuentran la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales, y la promoción de la salud ocupacional. Sin embargo, el informe también reconoce que existen algunos desafíos que deben ser abordados en el futuro, como la necesidad de mejorar la cultura de la seguridad y salud en el trabajo, y la necesidad de fortalecer la vigilancia epidemiológica.

Marco teórico

Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es un tema de gran importancia para las empresas y los trabajadores. Este concepto se define como:

La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos. OIT (2011)

Sistema de gestión de seguridad y salud en el Trabajo

El Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo en su Capítulo 6, establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual define las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación de SG-SST que deben implementar los empleadores tanto públicos como privados, con el fin de prevenir tantas enfermedades como accidentes laborales dentro de las organizaciones.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un conjunto de medidas y acciones que buscan prevenir y reducir los riesgos laborales. Algunas normas o decretos las definen como:

El desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la

aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (Artículo 2.2.4.6.4 Decreto 1072 2015)

Política de seguridad y salud en el trabajo (SST)

Las políticas de seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para garantizar el bienestar de los empleados y el cumplimiento de la normativa vigente. Estas políticas se refieren a que:

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente” (Artículo 2.2.4.6.5. Decreto 1072 2015)

En tal sentido, la aplicación de la política de seguridad y salud en el trabajo debe cumplir unos requisitos mínimos, establecidos en el Artículo 2.2.4.6.6 del mismo decreto, que son:
Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.

Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y

Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

Así mismo, para su implementación es necesario además tener bien claro los conceptos de accidente y enfermedad laboral, este último se conoce como una contraída como resultado

de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Algunas normas los definen estos accidentes como:

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. Ley No. 1562 de 2012

Teoría general de la evaluación de riesgos

Desde esta teoría, la evaluación de riesgos es “un proceso de gestión de los factores de riesgo que sabemos que pueden existir en el seno de una empresa determinada. Ello significa que el prevencionista debe conocer la bibliografía disponible y revisarla periódicamente”

En tal sentido, que define “situación de trabajo” a “todo entorno físico delimitado en el que en algún momento se encuentran personas que están trabajando. (...) “en toda situación de trabajo S es posible identificar un conjunto A de variables propias de la situación de trabajo cuyo valor influye en la aparición de problemas de salud: $A = \{F1, F2, \dots, Fn\}$. Dichas variables F_k reciben el nombre de factores de riesgo. Los factores de riesgo pueden ser de carácter o de carácter inmaterial, como los referentes a la organización del trabajo y de la empresa en general. Los factores de riesgo pueden ser externos a las personas que se encuentran en la situación S o, por el contrario, ser de carácter personal. La experiencia enseña también que

dentro del conjunto A existen subconjuntos a_1, \dots, a_k a cada uno de los cuales es posible asociar la aparición de uno o más problemas de salud en algunas de las N personas que se encuentran en la situación S. (Castejón, E. Benavides, F., Moncada, S. (1998)

Los factores de riesgos y sus formas de actuación

Para Castejón, E. Benavides, F., Moncada, S. (1998), en el caso de factores de riesgo de carácter material implica un contacto físico entre el factor de riesgo y el sujeto (...) Para que la exposición a los factores de riesgo produzca un problema detectable es necesario que desde el comienzo de aquella transcurra un tiempo que llamamos periodo de latencia. Cuando el periodo de latencia es tan breve que mientras dura la actuación de los factores de riesgos es posible adoptar medidas de prevención o protección es común referirse a dichas situaciones llamándolas simplemente exposiciones. (...) Las exposiciones siempre provocan enfermedades. La forma más típica de accidente es la que conlleva un aporte energético superior a lo que el organismo humano es capaz de resistir sin lesiones.

Factores de Riesgo Laboral en la Organización

De acuerdo con Checa, K., Defranc, Pavel O. y De la llana, E. (2020), "Como consecuencia de las condiciones en las que se trabaja aparecen los llamados factores de riesgo laboral que dan lugar a diferentes tipos de accidentes, enfermedades profesionales y efectos para la salud, tales como fatiga, estrés, etc. Los cuales se clasifican en:

Factores de seguridad

Se refiere a las condiciones materiales que influyen en los accidentes laborales como, por ejemplo, los pasillos y las superficies de tránsito, los equipos y los aparatos de elevación, vehículos de transporte, las máquinas, las herramientas, los espacio en que se trabaja, las instalaciones eléctricas, etc. Entre las consecuencias habituales que se producen por la existencia de este tipo de factores de riesgo, encontramos las lesiones del trabajador originada por los elementos móviles de las máquinas, golpes, atrapamientos, cortes, caídas de

materiales, lesiones por herramientas manuales o mecánicas, lesiones oculares, esguinces, aplastamientos, caídas, quemaduras, asfixia, paro respiratorio, etc.

Factores derivados de las características del trabajo

Contemplan los esfuerzos, la participación de las cargas, las posturas de trabajo, los niveles de atención requerida, la carga mental, etc., asociados a cada tipo de actividad. Las consecuencias pueden ser: irritabilidad, falta de energía y vitalidad, depresión, dolores de cabeza, mareos, insomnio, problemas digestivos, etc.

Factores derivados de la organización del trabajo

Se incluyen las tareas que integran el trabajo, los trabajadores asignados a ellas, los horarios, las relaciones jerárquicas, la velocidad de ejecución, etc. Las consecuencias pueden ser: fatiga, insatisfacción, estrés, problemas psicológicos, etc.

Factores de origen físico, químico o biológico

Los factores de origen físico hacen referencia a contaminantes físicos como el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, la humedad, las radiaciones, etc. Los factores de origen químico son los que están presentes en el medio ambiente de trabajo en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos, polvos y que se combinan con el aire respirable. Los contaminantes biológicos están constituidos por bacterias, virus, hongos, protozoos, etc., causantes de las enfermedades profesionales. Las consecuencias de su existencia pueden ser sordera, aumento del ritmo cardíaco, quemaduras, hemorragias, cataratas.

Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales en las Organizaciones Checa, K., Defranc, Pavel O. y De la Ilana, E. (2020), afirman que:

Los accidentes y enfermedades ocupacionales en el trabajo son hoy en día, uno de los mayores riesgos. La seguridad no es un gasto sino una inversión, la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, con el perjuicio económico que ello conlleva, o el cierre del centro de trabajo cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad, en las infracciones, en materia de seguridad y salud en el

trabajo, todo ello sin perjuicio de pago del salario o indemnizaciones que procedan; toda una ruina para la empresa.

En síntesis, existen diferentes teorías que resaltan el papel en el desarrollo de empresas inteligentes, innovadoras y enfocadas en el personal, cuestión que es el objetivo de la investigación al analizar el existente SG-SST de la alcaldía de Purificación Tolima, en el desarrollo de recolección de datos y contextualización para proponer ideas que mejoren o mantengan la calidad de revisión, aplicación y control de las distintas variables que ayuden a mantener seguros a los funcionarios, visitantes y/u otros. Estos conceptos hacen comprender mejor la importancia, el enfoque y la idealización de un sistema idóneo como modelo para otras empresas, sobre todo, que, en el sector público, como ente supervisor debe mantener altos estándares y servir como ejemplo para las empresas en cómo se deben aplicar las diferentes normas.

Marco legal

El marco legal es un aspecto fundamental en la investigación sobre seguridad y salud en el trabajo, ya que establece los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores en relación con la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud. Además, el marco legal define las normas, procedimientos y sanciones que regulan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y garantizan su cumplimiento efectivo. Por lo tanto, es imprescindible conocer y aplicar el marco legal vigente en la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima, para asegurar que se respeten las condiciones laborales óptimas y se promueva una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Para nuestra investigación, se han encontrado relevantes en cuanto a SG-SST:

Resolución 1072 de 2015.

Resolución 0312 de 2019.

Resolución 4502 de 2012.

Decreto 2090 de 2003.

Ley 1150 de 2007.

Decreto 1072 de 2015.

Resolución 1401 de 2007.

Ley 1562 de 2012.

Las resoluciones mencionadas son relevantes para esta investigación porque establecen los lineamientos, requisitos y procedimientos para la implementación, evaluación y mejora del SG-SST en las entidades públicas y privadas del país. A continuación, se explica brevemente el contenido y la importancia de cada una de ellas:

Resolución 1072 de 2015: Por la cual se define el Reglamento Técnico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta resolución establece los estándares mínimos que deben cumplir las organizaciones para garantizar la protección de la

salud y la seguridad de los trabajadores, así como los mecanismos de seguimiento y control por parte de las autoridades competentes.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Esta resolución actualiza y complementa la resolución 1072 de 2015, especificando los criterios de evaluación y verificación del cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST, así como las responsabilidades y obligaciones de los empleadores y contratantes en materia de prevención de riesgos laborales.

Decreto 2090 de 2003: Por el cual se determinan las actividades que se consideran como trabajo en alturas, se establecen las condiciones de seguridad que deben cumplir las personas que realizan estas actividades y se dictan otras disposiciones. Este decreto tiene como objetivo prevenir los accidentes mortales o graves que se producen por caídas desde alturas superiores a 1.50 metros, estableciendo las normas técnicas, los requisitos de capacitación y los equipos de protección personal que deben usar los trabajadores expuestos a este riesgo.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Este decreto compila, actualiza y armoniza las normas reglamentarias del sector trabajo, incluyendo las relacionadas con el SG-SST, tales como las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, las enfermedades laborales, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, entre otras.

Resolución 1401 de 2007: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Esta resolución establece las obligaciones de los empleadores y contratantes frente a la notificación, investigación, análisis y reporte de los incidentes y accidentes que ocurran en el desarrollo de las actividades laborales, con el fin de identificar sus causas raíz y establecer acciones correctivas y preventivas que eviten su recurrencia.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Esta ley amplía la cobertura del sistema a todos los trabajadores formales e informales, independientes o dependientes, fortalece el rol de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), promueve una cultura de prevención basada en el autocuidado y la corresponsabilidad, e introduce nuevos conceptos como el ausentismo laboral, el acoso y el estrés laborales.

Por otro lado, es necesario regirnos por la normatividad colombiana en cuanto a la recolección, tratamiento y divulgación de datos, hemos considerado el siguiente marco legal:

Ley Estatutaria 1581 de 2012

Decreto 1377 de 2013

La Ley Estatutaria 1581 de 2012 establece los principios, derechos, deberes y procedimientos para garantizar la protección de los datos personales en Colombia. Esta ley es importante porque regula el tratamiento de los datos personales que se recolectan en un proyecto de investigación, y establece las condiciones para obtener el consentimiento de los titulares de los datos.

El Decreto 1377 de 2013 reglamenta parcialmente la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y define las obligaciones de los responsables y encargados del tratamiento de los datos personales, así como las medidas de seguridad que deben adoptar. Este decreto es importante porque establece los requisitos para el manejo de las bases de datos que se generan en un proyecto de investigación, y las sanciones por incumplir la normativa.

En general, no existe ninguna limitación ni prohibición que nos cohiba de realizar el proyecto de investigación, sobre todo porque dentro del sector público, la mayoría de la información es de carácter público. Además, con el avance de la tecnología y las diferentes disposiciones del gobierno, recolectar la información requerida no es un desafío, ya que se manejan dentro de las páginas oficiales de las entidades territoriales o archivos digitales no de

fácil acceso, pero tampoco de imposible. En ese sentido, es necesario reconocer que tenemos límites de reproducción sin consentimiento y que debemos respetar información personal recolectada para fines estadísticos establecidos en la política de tratamiento de datos general y a lo que se someta o acepten las personas involucradas en el presente proyecto.

En caso de que hubiese alguna limitación o desafío al acceso de la información requerida, se debe analizar la viabilidad de entablar acciones legales para la obtención de dicha información, como por ejemplo elevar derecho de petición a la alcaldía o acción de tutela que nos garantice el acceso a la información de la institución pública de la manera más eficaz y prudente, dando paso al compromiso de participación y fomento de la investigación.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación: Descriptiva y evaluativa

Un tipo de investigación descriptiva y evaluativa es aquella que busca describir las características, condiciones o situaciones de un fenómeno o problema, y evaluar sus resultados, impactos o efectos, utilizando criterios, indicadores o estándares previamente establecidos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Este tipo de investigación es viable para un proyecto que busca evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima, identificando áreas de oportunidad y formulando propuestas de mejora porque permite conocer la realidad actual del sistema, compararla con los requisitos legales y las buenas prácticas, y proponer acciones de mejora que contribuyan al bienestar de los trabajadores y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Diseño de la Investigación: Mixto

Un diseño de investigación mixto combina métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa de un fenómeno. Según Creswell y Creswell (2018), este enfoque permite "capitalizar las fortalezas de ambos tipos de investigación". En el contexto del proyecto que busca evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima, un diseño mixto es viable ya que permite analizar datos cuantitativos sobre el desempeño del sistema y, al mismo tiempo, explorar percepciones y experiencias cualitativas del personal. Esto facilita una evaluación integral, identificando áreas de oportunidad y formulando propuestas de mejora basadas en una comprensión holística del sistema.

Población y Muestra

La población del estudio: todos los empleados de la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima. La muestra se seleccionará a través de un muestreo aleatorio estratificado, donde por defecto se incluyan representantes de todos los departamentos o áreas de la alcaldía.

Tamaño de la muestra necesario $N = (Z)^2 * P * Q / (E)^2$ donde:

Z es la puntuación de 1.65 para un nivel de confianza del 90%.

P es la proporción de la población que posee una característica particular = 0.5.

Q es 1-P, también (50%) 0.5.

E es el margen de error, en este caso, 10% o 0.1

Tamaño de la muestra necesario = $(1.645)^2 * 0.5 * 0.5 / (0.10)^2 = 67.61$. Redondeando este número al entero más cercano, 68 personas.

Ajuste del tamaño de la muestra (para caso población finita) utilizando la siguiente fórmula:

Tamaño de la muestra ajustado = $68 / (1 + (68 - 1) / 253) = 52.96$ (53 Personas)

Instrumentos de recolección de datos

Se usarán cuestionarios o encuestas para recoger datos cuantitativos. Se usarán entrevistas para recoger información de la percepción de los empleados y visitantes, sus experiencias con accidentes laborales, sus sugerencias para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Estos instrumentos son idóneos porque permiten obtener información directa, precisa y actualizada de los actores involucrados en el proceso. Además, facilitan el análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del SG-SST, así como la identificación de las necesidades, expectativas y percepciones de los trabajadores e involucrados indirectamente en el tema. Por otro lado, permiten contrastar los datos obtenidos con los estándares legales y normativos vigentes en la materia, así como con las buenas prácticas y experiencias exitosas de otras entidades.

Cuestionario

¿Cómo calificaría las condiciones físicas de su lugar de trabajo? (Opciones: Excelente, Bueno, Regular, Malo, Muy malo)

¿Se le proporciona el equipo de seguridad adecuado para realizar su trabajo?
(Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)

¿Con qué frecuencia ocurren accidentes en su lugar de trabajo? (Opciones: Nunca, Raramente, A veces, A menudo, Siempre)

¿Recibe capacitación regular en seguridad en el trabajo? (Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)

¿Está al tanto de las políticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo?
(Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)

¿Siente que tiene el apoyo y los recursos necesarios para trabajar de manera segura?
(Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)

Entrevistas

¿Cuáles son los principales riesgos para la seguridad y la salud que enfrentan los empleados en su lugar de trabajo?

¿Cómo se identifican y evalúan los riesgos laborales en la empresa?

¿Qué medidas preventivas y correctivas se han implementado para mitigar estos riesgos?

¿Cómo se promueve la cultura de seguridad y salud en el trabajo entre los empleados?

Procedimiento

Diseño de los instrumentos de recolección de datos: Diseño y estructura de guías de entrevistas y cuestionarios.

Validación de los instrumentos: Se verifica que las preguntas sean claras y relevantes al objetivo de investigación

Recolección de datos: Aplicar las encuestas/cuestionarios y realizar entrevistas.

Análisis preliminar: codificación y categorización de los datos cualitativos, y el cálculo de estadísticas descriptivas para los datos cuantitativos.

Identificación de áreas problemáticas y oportunidades: Con base en el análisis preliminar, se identifica áreas problemáticas en el SG-SST actual y oportunidades para mejorarlo

Formulación de propuestas: De acuerdo con los hallazgos, se formulan propuestas concretas para mejorar el SG-SST en la Alcaldía Municipal. Estas propuestas estarán respaldadas por los datos y alineadas con las leyes y regulaciones relevantes.

Análisis de datos

La técnica de estadística descriptiva que se usará en este proyecto de investigación es el análisis de frecuencias. Esta técnica consiste en clasificar y contar las respuestas de los cuestionarios según las variables de interés, como por ejemplo el grado de satisfacción, el nivel de conocimiento, las dificultades o los beneficios del SG-SST. El análisis de frecuencias permite obtener medidas como la media, la mediana, la moda, el rango que describen las características generales de la población y las distribuciones de las variables. Hernández et al. (2014). Además, el análisis de frecuencias facilita la elaboración de tablas y gráficos que resumen y visualizan los resultados de forma clara y sencilla.

Para los datos cualitativos recogidos a través de entrevistas o grupos focales, se utilizará métodos como el análisis temático. Este análisis ayuda a identificar patrones recurrentes en las respuestas de entrevistas porque permite extraer las ideas principales y las opiniones de los participantes sobre el tema de investigación. El análisis temático se basa en la codificación de los datos cualitativos, es decir, en la asignación de etiquetas o categorías a los segmentos de texto que contienen información relevante. De esta forma, se pueden agrupar las respuestas según los temas que emergen de los datos y analizar las similitudes y diferencias entre los participantes. El análisis temático también facilita la interpretación y la presentación de los resultados, ya que se pueden utilizar citas textuales para ilustrar los hallazgos.

Resultados

El análisis de resultados se dividirá en tres secciones, en la primera se analiza el documento que tiene la alcaldía municipal de Purificación, Tolima como base para nuestro propósito del proyecto de investigación, identificando los puntos fuertes y las áreas de oportunidad que nos servirá para proporcionar las pertinentes recomendaciones. La segunda sección se enfoca en el análisis de las encuestas formuladas al personal que trabaja y visita (contratistas) las instalaciones del palacio municipal, la tercera, se analiza la entrevista. Con esto se espera tener un mejor análisis de la teoría del sistema integrado de gestión, así como la práctica y sus equivalencias en cuanto a la precisión de este, su asertividad y eficiencia.

Análisis del SGSST de la alcaldía Municipal de Purificación, Tolima.

Puntos fuertes

Enfoque Integral: El plan aborda una variedad de riesgos y amenazas, incluyendo riesgos psicosociales, biomecánicos y cardiovasculares, así como la seguridad vial. Esto muestra un enfoque integral para manejar todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

Participación: El plan enfatiza la participación activa de todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación. Esto es crucial para fomentar una cultura de autocuidado y responsabilidad compartida hacia la seguridad y salud en el trabajo.

Mejora Continua: El plan está diseñado para la mejora continua, con un ciclo de “Planear - Hacer - Verificar - Actuar”. Esto asegura que el sistema se adapte y mejore con el tiempo, en respuesta a los cambios en los riesgos y en el entorno de trabajo.

Cumplimiento de la Normatividad Legal: El plan se basa en los estándares mínimos del SG-SST definidos por la Resolución No. 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo y normas

legales colombianas como la Resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015. Esto demuestra un compromiso y adherencia al sistema nacional regulatorio como entidad pública.

Recursos: El plan destaca la asignación de recursos técnicos, humanos, logísticos y financieros necesarios para la implementación eficaz del SGSST. Esto es fundamental para garantizar que el sistema tenga el apoyo necesario para funcionar eficazmente.

Comunicación: El plan subraya la importancia de la comunicación, tanto en términos de capacitación como de socialización de las actividades de seguridad y salud en el trabajo. Esto es necesario y oportuno para garantizar que todos los trabajadores estén informados y capacitados adecuadamente.

Investigación y Seguimiento: El plan incluye procedimientos para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como para el seguimiento de las acciones preventivas y correctivas para aprender de los incidentes y prevenir su repetición. En adición, destaca la priorización de necesidades detectadas en los resultados de los indicadores del año anterior y de la auditoria adelantada al SGSST del año 2022, lo cual indica que se está trabajando en base a evaluaciones previas.

Áreas de Oportunidad

Aunque este SGSST tiene una excelente estructura, siempre hay áreas de oportunidad. Algunas posibles mejoras podrían incluir, pero no limitadas a:

Evaluación de la Eficacia: Aunque el plan menciona la medición de la eficacia del SGSST, no se proporcionan detalles sobre cómo se realizará esta evaluación. Podría ser útil establecer métodos claros y cuantificables para evaluar la eficacia de las intervenciones y programas.

Participación de los Trabajadores: Aunque el plan enfatiza la participación de los trabajadores, podría ser beneficioso proporcionar más detalles sobre cómo se fomentará esta

participación. Por ejemplo, ¿se realizarán encuestas regulares de satisfacción de los empleados? ¿Se animará a los trabajadores a participar en comités de seguridad o aportar ideas para mejorar la seguridad?

Salud Mental: Si bien el plan aborda el riesgo psicosocial, un beneficio puede incluir un enfoque más fuerte en la salud mental en general. Esto podría incluir programas de apoyo a la salud mental, capacitación en salud mental para todos los empleados y esfuerzos para reducir el estigma asociado con las enfermedades mentales en el lugar de trabajo.

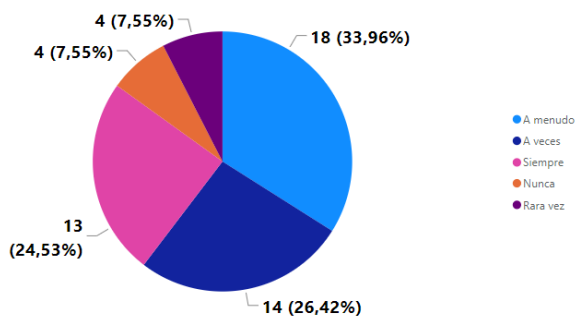
Revisión y Actualización Regular: Aunque el plan se revisará anualmente, podría ser beneficioso establecer un proceso para revisar y actualizar el plan de manera más frecuente.

Percepción de los colaboradores en cuanto al SGSST

El número total de encuestas aplicadas a diferentes personas de todos los departamentos de la institución pública, así como contratistas fue de 53. Fueron 9 preguntas que pretendían conocer no solo la percepción del programa para ellos como afectados/beneficiarios de la planificación y desarrollo del sistema sino también como una dinámica de comparar los efectos de la teoría en la realidad.

Figura 1

¿Se le proporciona el equipo de seguridad adecuado para realizar su trabajo?

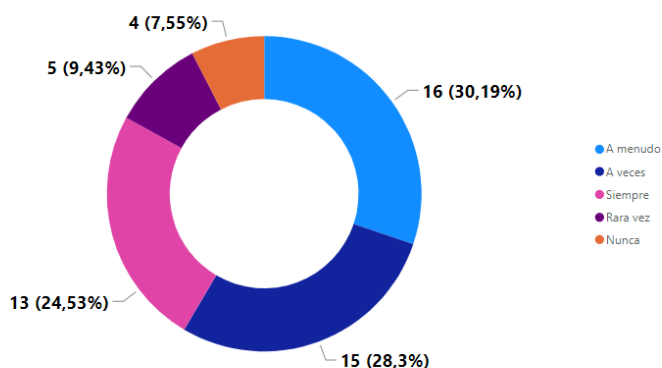


Fuente. Autoría Propia

Aunque el 24.53% dijo recibir siempre el equipo adecuado, un 7.55% afirmó nunca recibirlo. De otro lado, el 60.38 % contestó que lo reciben a menudo o a veces. Esta estadística sugiere la necesidad de garantizar la distribución equitativa del equipo

Figura 2

¿Recibe capacitación regular en seguridad en el trabajo?

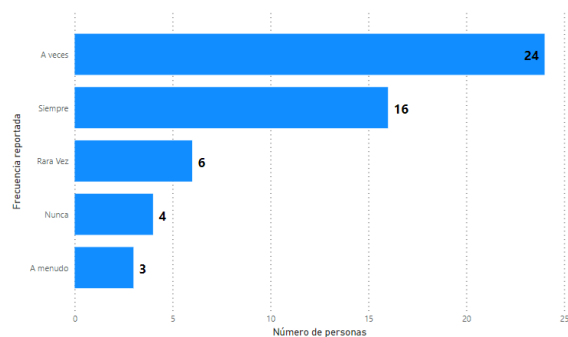


Fuente. Autoría Propia

La mayoría de los trabajadores (83.02%) reciben capacitación en seguridad en el trabajo a veces o a menudo. Sin embargo, el 16.98 % dijeron que rara vez o nunca reciben capacitaciones regulares.

Figura 3

¿Siente que tiene el apoyo y los recursos necesarios para trabajar de manera segura?

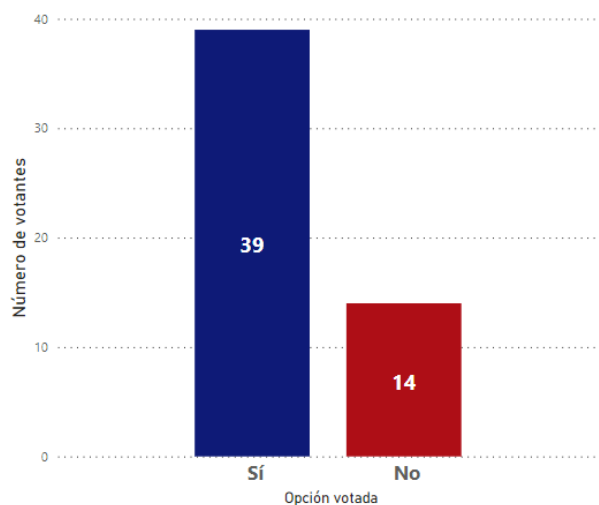


Fuente. Autoría Propia

La distribución es más variada. Aunque el 30.78% siempre siente que tiene el apoyo necesario, un 18.86% rara vez o nunca lo siente. El 45.28 % dijo que a veces percibe ese apoyo.

Figura 4

¿Está al tanto de las políticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo?

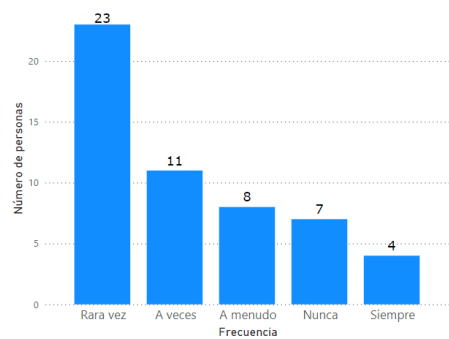


Fuente. Autoría Propia

La mayoría de los trabajadores (73.58%) están al tanto de las políticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo. El 26.42% no tienen los conocimientos de estas políticas.

Figura 5

¿Con qué frecuencia ocurren accidentes en su lugar de trabajo?

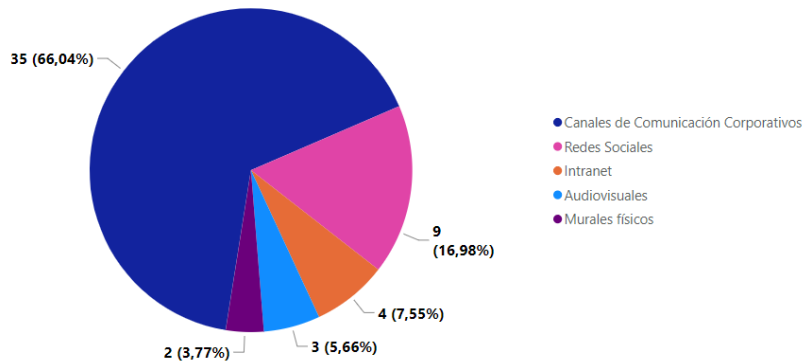


Fuente. Autoría Propia

La mayoría de los trabajadores (56.60%) informan que los accidentes ocurren rara vez o nunca en su lugar de trabajo. 20.75 % respondió que a veces suceden. 15.09 % dijo que a menudo.

Figura 6

¿Cómo se comunica la información sobre seguridad a los empleados?

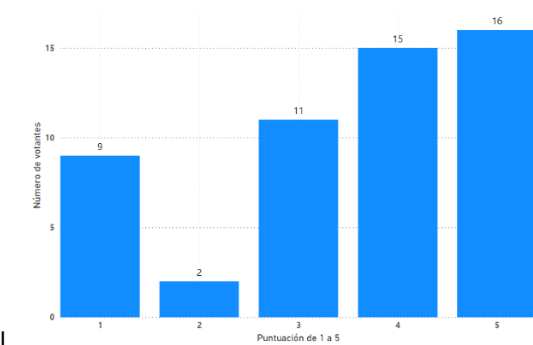


Fuente. Autoría Propia

La mayoría de los empleados reciben información sobre seguridad a través de los Canales de Comunicación Corporativos 66.04 %, seguido por las Redes Sociales e Intranet 24.53 %. Sin embargo, un pequeño porcentaje también recibe información a través de medios Audiovisuales y Murales físicos, 9.43 %.

Figura 7

¿Cómo puntuaría la seguridad en la Alcaldía Municipal de Purificación Tolima?



Fuente. Autoría Propia

La mayoría de los encuestados (79.24%) otorgan una puntuación de seguridad de entre 3-5 a la Alcaldía Municipal, indicando una percepción positiva en cuanto a la seguridad en este entorno. Sin embargo, un 20.76% la calificó con un entre 1 y 2. La puntuación promedio fue de 3.5.

Figura 8

¿Qué mejoras le gustaría ver en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

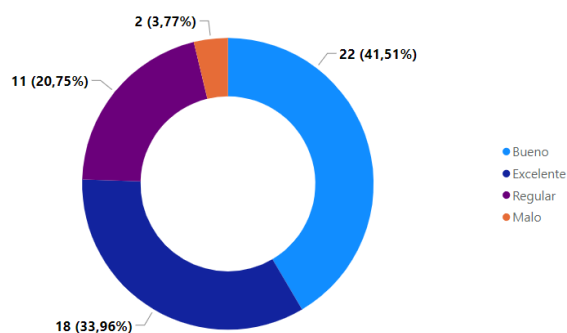


Fuente. Autoría Propia

Con base en las respuestas, las 3 palabras o frases comentadas fueron la necesidad de **capacitaciones**, **mejorar las condiciones locativas** y **atención al bienestar integral** del personal, que abarca tanto la salud física como la psicológica. Estos elementos resaltan la importancia de un enfoque global en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Figura 9

¿Cómo calificaría las condiciones físicas de su lugar de trabajo?



Fuente. Autoría Propia

La mayoría (41.51%) calificó las condiciones como “Buenas”, pero un 33.96% las consideró “Excelentes”. Sin embargo, un 24.72% las calificó como “Malas o Regulares”, lo que indica áreas de mejora en algunos sitios específicos o revisión.

Resultado de entrevista

Para indagar y conocer más acerca del tema se consultó a la Dra. Jenny Marcela Soto Ospina, profesional Universitaria del área de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Purificación. Se muestra a continuación la pregunta y la sintetización de la respuesta.

¿Cuáles son los principales riesgos para la seguridad y la salud que enfrentan los empleados en su lugar de trabajo?

Los principales riesgos identificados son las caídas en las escaleras y las malas posturas durante la jornada laboral.

¿Cómo se identifican y evalúan los riesgos laborales en la empresa?

Los riesgos se identifican mediante la observación, las encuestas a los funcionarios y la implementación de matrices de identificación de peligros.

¿Qué medidas preventivas y correctivas se han implementado para mitigar estos riesgos?

De acuerdo con Soto, se han implementado varias medidas, incluyendo la señalización de las escaleras, las pausas activas, la revisión de los puestos de trabajo y las charlas informativas.

¿Cómo se promueve la cultura de seguridad y salud en el trabajo entre los empleados?

Se promueve mediante capacitaciones, simulacros, el fortalecimiento del COPASST y la creación de canales de comunicación.

Análisis de resultados

El análisis de las respuestas proporciona una visión integral de la percepción sobre la seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía Municipal de Purificación, Tolima. En general, los resultados indican que la mayoría de los empleados están satisfechos con las condiciones físicas de su lugar de trabajo y sienten que se les proporciona el equipo de seguridad adecuado. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como la necesidad de capacitaciones más regulares en seguridad en el trabajo y una mayor comunicación de las políticas y procedimientos de seguridad.

La frecuencia de accidentes en el lugar de trabajo también se evaluó en la encuesta. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados reportan accidentes como eventos raros o inexistentes. Este dato positivo sugiere que las medidas de seguridad implementadas hasta ahora han tenido un impacto favorable en la prevención de accidentes laborales. De acuerdo con la profesional del área de talento humano, existe una identificación de los riesgos de salud. En ese sentido, concuerda que existe el balance entre el problema y la solución. En la entrevista, Ospina menciona que se han hecho acompañamiento desde el área de SST a los funcionarios a través de charlas, pedagogía y campañas de concientización en cuanto a la responsabilidad individual y corporativa en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En cuanto a la capacitación en seguridad, aunque más de un cuarto de los empleados recibe capacitación siempre, un pequeño porcentaje rara vez la recibe. Ospina es enfática en señalar que los canales y mecanismos de información y socialización de políticas son de estricto cumplimiento, de orden general y de fácil acceso. La encuesta arroja que la mayoría de los empleados está al tanto de las políticas y procedimientos de seguridad, solo un cuarto no lo está. La comunicación de información sobre seguridad se realiza principalmente a través de canales corporativos, con redes sociales y la intranet desempeñando un papel significativo.

Este enfoque diverso sugiere una estrategia integral para llegar a los empleados, aprovechando medios tradicionales y digitales para garantizar una comunicación efectiva.

En cuanto al apoyo y los recursos para trabajar de manera segura, aunque más de un cuarto de los empleados siempre siente que tiene el apoyo necesario, un pequeño porcentaje rara vez lo siente. Este resultado es alentador, ya que indica que se está cumpliendo con este aspecto crucial de la seguridad en el trabajo. Sin embargo, se debe prestar atención continua para asegurar que este suministro sea consistente y aborde todas las necesidades específicas de los empleados.

Finalmente, en cuanto a la puntuación de seguridad, aunque la mayoría de los empleados calificó la seguridad con un 4 o 5, un pequeño porcentaje la calificó con un 1. Para Ospina, el trabajo de la coordinación de SST es importante y se han hecho esfuerzos para promover hábitos y espacios seguros dentro de las instalaciones, toda vez que existe, alineado a la regulación en la materia, el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo donde existe un representante de los trabajadores quien toma la vocería desde su percepción y añade que “adicionalmente existe un buzón de sugerencias donde todos puede entrar a evaluar, sugerir y por supuesto, promover ideas que nos beneficien a todos”.

Conclusiones

La alcaldía Municipal, de la mano de sus representantes, ha indagado acerca de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo a los que los colaboradores se enfrentan. Si bien su sistema plantea unos protocolos rigurosos, así como un análisis y pedagogía en prevención y concientización de higiene postural, pausas activas y atención a la señalización de la infraestructura donde se puede correr riesgos, por ejemplo, escaleras o alguna alerta que pueda causar lesión al trabajador, no deja de ser importante que se retroalimente y sigan las capacitaciones en SST.

En este contexto específico, se pudo concluir que si bien la teoría y la estandarización de procesos, de canales de comunicación y de evaluación de las políticas es precisa y objetiva, la percepción de la realidad varía ligeramente y esto alerta el grado de asertividad y da paso a medidas de análisis, reorganización, ejecución y evaluación periódica tanto de los procesos, reglamento, políticas y normas como de la aplicación y el alcance que esto tiene. Es por ello por lo que el sistema debe ser claro, preciso y de alcance global, pues el desconocimiento no exime de responsabilidades ni sanciones para las instituciones ya que están sujetas a supervisión.

El documento de sistema de gestión, las encuestas y la entrevista lograron dar una visión amplia del asunto, de ver las variadas perspectivas y abrir la discusión acerca de las recomendaciones que se debe tener, del rol de las organizaciones e individuos en el panorama de seguridad y salud en el trabajo, de la importancia de la comunicación asertiva y de conocer los lineamientos que la empresa imparte en aras de prevenir estos eventos. En ese sentido, se logró recomendar prácticas para que se revalúe el SG-SST y esto no significa que sea malo, simplemente que se busca mejorar pues el hecho de que algo funcione no significa que no pueda funcionar mejor.

Recomendaciones

En base a los resultados de la encuesta, de la entrevista realizada y del análisis del SG-SST de la alcaldía municipal de Purificación, Tolima se propone las siguientes medidas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo:

Mejorar la capacitación en seguridad en el trabajo: La capacitación debe ser regular para que los trabajadores estén siempre informados de los riesgos y cómo prevenirlos. Se recomienda la implementación de un programa de formación continua para garantizar que todos los empleados estén al día en las mejores prácticas en el tema. El programa de capacitación debe ser revisado y actualizado mínimo cada 4 meses para reflejar los cambios en las políticas y procedimientos de seguridad, así como el conocimiento adquirido y nivel de respuesta del personal.

Reforzar la comunicación de las políticas y procedimientos de seguridad: La comunicación debe ser efectiva y clara y se debe garantizar el acceso y concientización de esta, por ello, se recomienda planificar capacitaciones periódicas y que haya constancia, firma de actas, fotografías de eventos, actividades, asistencias, entre otros y que haga parte de las nuevas contrataciones, retroalimentaciones periódicas para personal antiguo, esto ayudará que se cubra toda la cuota y que se adhiera a la cultura de la institución, además se debe tener visible las políticas de SST y asegurarse de que cada uno comprenda el objetivo del sistema.

Crear un portal de seguridad en la intranet: Este portal podría incluir información sobre políticas, procedimientos, capacitaciones y noticias sobre seguridad. El portal debe ser fácil de usar y encontrar, y debe estar disponible para los trabajadores de todos los niveles. Se recomienda que sea un software intuitivo, de fácil manejo y con material provechoso, que enseñe de manera interactiva escenarios, políticas a aplicar, procedimientos a tener en cuenta y beneficios de tener buena postura, de identificar riesgos físicos, mentales y de cómo comunicarlos a los encargados.

Crear videos y presentaciones sobre seguridad: Estos materiales pueden ser una forma eficaz de comunicar información sobre seguridad de forma atractiva y memorable. La empresa puede crear videos y presentaciones sobre temas de seguridad específicos, como el uso de equipos de protección personal, la prevención de accidentes y la respuesta a emergencias.

Utilizar las redes sociales para comunicar información sobre seguridad: Las redes sociales pueden ser una forma eficaz de llegar a los empleados jóvenes y de los sectores de la empresa que no suelen utilizar la intranet. La empresa puede crear una página de seguridad en las redes sociales donde los trabajadores puedan encontrar información del tema. El objetivo es tener esta información disponible a través de medios de uso masivo y de fácil acceso.

La implementación de estas recomendaciones ayudará a mejorar la seguridad y percepción, participación y disminución de accidentes y enfermedades de origen laboral, con la cual, la alcaldía municipal muestra su fuerte compromiso con su personal y también se puede convertir en un modelo nacional en la materia para otros entes territoriales y empresas privadas.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía municipal de purificación. (s.f.). Información.gov.co. <https://www.purificacion-tolima.gov.co/Paginas/Inicio.aspx>
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. [PDF]. Bogotá, D.C., Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Colombia. Ministerio del Trabajo. (2017, 27 de marzo). *Resolución 1111 de 2017, Por la cual se establece el procedimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. [PDF]. Bogotá, D.C., Colombia.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (5th ed.). SAGE Publications.
- Garzón, L. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Bogotá: Ministerio de trabajo.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill.
- Martínez-Torres, M., y González-González, J. (2023). *La gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el sector público colombiano: un análisis de la literatura*. *Revista de Salud Pública*, 25(2), 214-226
- Ministerio de Trabajo (1989). *Resolución 1016 de 1989*.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Ministerio de Trabajo (1989). *Resolución 1016 de 1989*.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Ministerio de Trabajo (2015). *Decreto 472 de 2015*.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=61117

Ministerio de Trabajo (2015). *Decreto 472 de 2015*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=61117

Mintrabajo, (2014). *Decreto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud*.

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

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. <http://www.ilo.org/safeday/>

Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe*. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estrategia%20de%20promoci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20en%20los%20lugares%20de%20trabajo%20de%20Am%C3%A9rica%20latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

Pérez-Ríos, M., y Rodríguez-Gutiérrez, J. (2022). *La seguridad y salud en el trabajo en el sector público: retos y oportunidades*. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(2), 1-15.

Apéndices

Apéndice A

Encuesta a funcionarios de la alcaldía de Purificación Tolima.

Apreciados funcionarios Alcaldía de Purificación del Tolima, agradecemos su participación y apoyo dando respuesta a la siguiente encuesta, cuyas respuestas serán usados solo con fines académicos, en el marco del desarrollo del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, por favor responder de la manera más honesta posible para el correcto desarrollo del trabajo.

Con el diligenciamiento autoriza el tratamiento de sus datos por parte de la UNAD en actividades exclusivamente académicas, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1581 de 2012 de Habeas Data.

- ¿Cómo calificaría las condiciones físicas de su lugar de trabajo? (Opciones: Excelente, Bueno, Regular, Malo, Muy malo)
- ¿Se le proporciona el equipo de seguridad adecuado para realizar su trabajo? (Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)
- ¿Con qué frecuencia ocurren accidentes en su lugar de trabajo? (Opciones: Nunca, Raramente, A veces, A menudo, Siempre)
- ¿Recibe capacitación regular en seguridad en el trabajo? (Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)
- ¿Está al tanto de las políticas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo? (Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)
- ¿Siente que tiene el apoyo y los recursos necesarios para trabajar de manera segura? (Opciones: Siempre, A menudo, A veces, Raramente, Nunca)

Apéndice B

Entrevista a profesional universitaria de talento humano.

Apreciada Doctor **Jenny Marcela Soto Ospina** - Profesional Universitaria del área de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Purificación, agradecemos su participación y apoyo dando respuesta a la siguiente entrevista, cuyas respuestas serán usados solo con fines académicos, en el marco del desarrollo del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano; hoy conversaremos sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo para lo cual realizaremos las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los principales riesgos para la seguridad y la salud que enfrentan los empleados en su lugar de trabajo?.

¿Cómo se identifican y evalúan los riesgos laborales en la empresa?

¿Qué medidas preventivas y correctivas se han implementado para mitigar estos riesgos?

¿Cómo se promueve la cultura de seguridad y salud en el trabajo entre los empleados?|