

Prevención de accidentes y enfermedades laborales por medio de una cartilla que promueva las conductas de autocuidado en los trabajadores de la planta de producción en empresa del sector avícola ubicada en Bogotá.

Angelica María Alférez Aguilera

Jessica Johana Pabón Beltrán

Universidad ECCI

Dirección de Postgrados

Especialización en Gerencia de Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá

2021

Prevención de accidentes y enfermedades laborales por medio de una cartilla que promueva las conductas de autocuidado en los trabajadores de la planta de producción en empresa del sector avícola ubicada en Bogotá.

Angelica María Alférez Aguilera 106925

Jessica Johana Pabón Beltrán 108270

Asesor: July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad ECCI

Dirección de Postgrados

Especialización en Gerencia de Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Bogotá

2021

Tabla de contenido

1	Titulo.....	12
2	Planteamiento del problema.....	12
2.1	Descripción del problema	12
2.2	Formulación del problema	13
3	Objetivos de la investigación.....	14
3.1	Objetivo General.....	14
3.2	Objetivos Específicos.....	14
4	Justificación y delimitación	15
4.1	Justificación	15
4.2	Delimitación de la investigación.....	17
5	Marco referencial de la investigación.....	18
5.1	Estado del Arte.....	18
5.1.1	Estado del arte Nacional	18
5.1.2	Estado del arte internacional.....	22
5.2	Marco Teórico.....	29
5.2.1	Antecedentes y concepto de Salud y seguridad laboral.....	29
5.2.2	Autocuidado.....	31
5.2.3	Actos inseguros – Actos subestándar en el trabajo.....	36
5.2.4	Observación preventiva	37
5.3	Marco Legal	39
6	Marco Metodológico.....	42
6.1	Tipo de investigación	42
6.2	Fases de Estudio.....	42
6.3	Recolección de Información	43
6.4	Análisis de información	45
7	Resultados	46

		4
7.1	Perfil sociodemográfico	46
7.2	Preguntas relacionadas al autocuidado al exterior del entorno laboral.....	47
7.3	Preguntas relacionadas al autocuidado al interior de la compañía	51
7.4	Discusión e interpretación de los resultados	56
8	Costo Beneficio.....	62
8.1	Análisis costo – Beneficio	62
8.2	Costo de la investigación y elaboración de la cartilla.....	62
9	Conclusiones y Recomendaciones	64
9.1	Conclusiones	64
9.2	Recomendaciones	68
10	Referencias Bibliográficas	75

Lista de Graficas

Grafica 1 Número de participantes por género	46
Grafica 2 Tiempo de Antigüedad en la empresa.....	47
Grafica 3 Consumo de cigarrillo y alcohol	48
Grafica 4 Sentimiento de sobrecarga laboral	49
Grafica 5 Promedio de respuestas favorables Vs desfavorables, relacionadas a la identificación de condiciones inseguras	53
Grafica 6 . Promedio de respuestas favorables Vs desfavorables, relacionadas a evitar actos inseguros.....	54
Grafica 7 Resultados ítems 21, 22, 24 y 26	55

Tabla 1 resultados ítems 1, 2,3 y 4.....	47
Tabla 2 resultados ítems 8,9,10 ,11y 25.....	49
Tabla 3 resultados ítems 13 y 14.....	51
Tabla 4 resultados ítems 12, 14, 18 y 27.....	52
Tabla 5 resultados ítems 16, 17, 19 y 23.....	54
Tabla 6 Presupuestos de costos en el desarrollo de la investigación	62

A través del tiempo el estudio de los accidentes y enfermedades laborales han adquirido importancia para las industrias, debido a su impacto en los costos directos o indirectos generados por incapacidades, indemnizaciones, multas, sanciones, ausentismo laboral, reducción en la productividad, entre otros. Razón por la cual, abordar la cultura del autocuidado al interior de las organizaciones comenzó a tomar relevancia y a generar medidas para promover el autocuidado en los trabajadores.

Dicho lo anterior, esta investigación tiene como finalidad el diseño de una cartilla que ayude a promover la cultura de autocuidado en los trabajadores de la planta de producción de la empresa del sector avícola objeto de estudio, ubicada en Bogotá. Así como proponer estrategias de autocuidado que mejor se adapten a la empresa y a los trabajadores, permitiendo reducir la incidencia de los accidentes y enfermedades laborales causados por actos inseguros cometidos por los trabajadores de la empresa.

La investigación se basa en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de autocuidado de elaboración propia, donde se identificaron y evaluaron conductas de autocuidado tanto en el ámbito intra- laboral como en el extra- laboral, a una población de 40 trabajadores de la planta de producción conformada por operarios y supervisores de área, y la formulación de las estrategias serán resultado de la investigación teórica que prevengan la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales por falta de conciencia de autocuidado.

Debido a la relevancia que tiene el autocuidado en el bienestar integral de las personas se hace necesario fomentar una cultura de autocuidado por medio de la adopción de estrategias que generen conocimiento sobre la importancia de tener buenas prácticas para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Para el proceso investigativo, se realizó una encuesta con preguntas dicotómicas, siendo esta de fácil comprensión para la población objeto de estudio. Estas preguntas se dividieron en dos secciones relacionadas a las conductas de autocuidado fuera del ambiente laboral y dentro del lugar de trabajo. La investigación tiene enfoque cualitativo, así como un paradigma constructivista debido a que tiene como finalidad la comprensión de la conducta real de las personas, lo que permitirá establecer estrategias adecuadas para la organización.

Los resultados obtenidos evidenciaron que para la sección de preguntas relacionadas al factor extralaboral de autocuidado el porcentaje general de los encuestados muestra que el 66% tienen conductas de autocuidado, en comparación con el resultado general de factor intralaboral donde el resultado evidencia que solo el 59% presenta dichas conductas.

Así mismo se tuvo en cuenta el perfil sociodemográfico de la población de estudio con lo cual se realizó el análisis de la influencia que puede tener el género, la edad y nivel educativo en los resultados favorables al autocuidado, relacionando temas sobre los actos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo y estilos de vida saludables.

De acuerdo con esto se recomienda que todas las estrategias se implementen tanto en forma individual como colectiva a todos los trabajadores haciendo especial énfasis en los resultados que tuvieron una puntuación más baja como la identificación de los peligros por parte de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como el informar sobre las condiciones de salud

que afecten su desempeño y puedan generar accidentes.

9

Palabras clave: autocuidado, accidente laboral, enfermedad laboral, actos inseguros, condiciones inseguras, riesgo, peligros, hábitos de autocuidado, factor de riesgo.

Due to the relevance of self-care in the integral wellbeing of people, it is necessary to promote a culture of self-care through the adoption of strategies that generate knowledge about the importance of having good practices for the prevention of accidents and occupational diseases.

For the research process, a survey was conducted with dichotomous questions, which were easy to understand for the population under study. These questions were divided into two sections related to self-care behaviors outside the work environment and inside the workplace. The research has a qualitative approach, as well as a constructivist paradigm because its purpose is to understand the real behavior of people, which will allow the establishment of appropriate strategies for the organization.

The results obtained showed that for the section of questions related to the extralabor factor of self-care, the overall percentage of respondents showed that 66% have self-care behaviors, compared to the overall result of intralabor factor where the result shows that only 59% have such behaviors.

Likewise, the sociodemographic profile of the study population was taken into account, which led to the analysis of the influence that gender, age and educational level may have on the results favorable to self-care, relating topics on unsafe acts and conditions in the workplace and healthy lifestyles.

Accordingly, it is recommended that all strategies be implemented both individually and collectively to all workers and with special emphasis on the results that had a lower score as the identification of hazards by workers in the workplace, as well as reporting on health conditions that affect their performance and can generate accidents.

Key words: self-care, occupational accident, occupational disease, unsafe acts, unsafe conditions, risk, hazards, self-care habits, risk factor.

Prevención de accidentes y enfermedades laborales por medio de una cartilla que promueva las conductas de autocuidado en los trabajadores de la planta de producción en empresa del sector avícola ubicada en Bogotá.

2 Planteamiento del problema

2.1 Descripción del problema

Según las cifras generales registradas en el Sistema de Consulta de Información en Riesgos Laborales (RL Datos), aplicativo dispuesto al público en general para consulta de información relacionada a las variables del Sistema General de Riesgos Laborales por la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de FASECOLDA, en Colombia durante el primer trimestre del año 2021, se presentaron un total de 125.161 accidentes y 15.099 enfermedades, ambos calificados como de origen laboral y reconocidos por la ARL, entre tanto, las muertes de origen laboral fueron 148 de las cuales, 106 correspondieron a eventos por accidentes de trabajo y 42 casos de muerte por enfermedad laboral («ATEL COL / 1er Trimestre 2021», s. f.).

De las cifras anteriores, concretamente en la industria manufacturera dedicada a la producción, transformación y conservación de carne y derivados cárnicos, se presentaron 437 accidentes de trabajo y 14 enfermedades laborales calificados, que tuvieron como consecuencia 22 indemnizaciones pagadas por Incapacidad Permanente Parcial (pérdida de capacidad laboral mayor o igual al 5% y menor al 50%) y 2 pensiones por invalidez, esta información nacido a partir de los reportes de 718 empresas del sector afiliadas al SGRL (FASECOLDA, 2021).

Es por esto, que se evidencia la importancia de abordar una cultura de prevención

desde la perspectiva del autocuidado, abarcando desde la incidencia que denota su ausencia o 13 falencia en la ocurrencia de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales, hasta las consecuencias económicas que implica para la organización por pago de indemnizaciones, ausentismo y/o los efectos inherentes sobre la productividad y los costos operacionales, la cultura organizacional y los impactos directos sobre los trabajadores de la planta de producción y sus familias, debido a que si bien en este tipo de entorno laboral existen factores de riesgo relacionados a peligros químicos, biológicos, físicos, fenómenos naturales, biomecánicos o por condiciones de seguridad propios del entorno laboral que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, el comportamiento o actitudes individuales regidas por el autocuidado pueden jugar un papel sumamente importante en la prevención y/o mitigación de estos tipos de riesgos, ya que según estadísticas del Ministerio de Trabajo muchos de los ATEL son propiciados por actos subestándar por parte de los trabajadores (Falla Aladana, 2015) información que no es ajena a la planta de producción de la empresa avícola objeto de estudio, al haberse conocido casos de incidentes y accidentes de trabajo a causa de actos inseguros por omisión de procedimientos, ejecución de acciones riesgosas por exceso de confianza, falta de conocimiento o descuido y/o desacato de normas (operar maquinas sin autorización). Por este motivo, se desarrolla el presente proyecto de grado y se formula la siguiente pregunta de investigación:

2.2 Formulación del problema

¿Qué elementos metodológicos y pedagógicos deben tenerse en el diseño de una cartilla que promueva conductas de autocuidado en los trabajadores de la planta de producción avícola ubicada en la ciudad de Bogotá?

3.1 Objetivo General

Prevenir accidentes y enfermedades laborales por medio de una cartilla que promueva las conductas de autocuidado en los trabajadores de la planta de producción en empresa del sector avícola ubicada en Bogotá.

3.2 Objetivos Específicos

3.2.1. Identificar las principales causas generadoras de actos inseguros por parte de los trabajadores de la planta de producción en la empresa avícola objetos de estudio, por medio de encuestas e investigación teórica con el fin de establecer las medidas de autocuidado que mejor se adapten a la empresa y a los trabajadores

3.2.2. Proponer medidas que promuevan la cultura de autocuidado en los trabajadores a través de estrategias encaminadas a generar buenas prácticas en el lugar de trabajo y conciencia de su propio autocuidado, con el propósito de prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales en la planta de producción de la empresa avícola objetos de estudio.

3.2.3. Diseñar una cartilla que promueva la cultura de prevención y autocuidado en los trabajadores de la planta de producción para reducir accidentes y enfermedades laborales causados por actos inseguros por los trabajadores de la empresa.

4.1 Justificación

Actualmente las empresas en Colombia le dan un gran valor a la seguridad y salud de sus trabajadores dentro del ámbito laboral, esto ha cobrado gran valor en los últimos años debido a la obligatoriedad en garantizar un entorno laboral seguro para sus trabajadores independiente de su forma de contratación como lo indica la normatividad, lo anterior se evidencia en el decreto 1072 del año 2015 en el cual se establece la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión. (*Derecho del Bienestar Familiar [Decreto_1072_2015]*, s. f.) A pesar que esta es una tarea del empleador no debe ser el único responsable de garantizar la prevención de accidentes y enfermedades laborales ya que muchos de estos son causados por la falta de autocuidado y pese a existir un SG- SST en la empresa que este orientado a disminuir los riesgos asociados con la labor si no se cuenta también con una cultura de autocuidado que involucre a todos los trabajadores la implementación de medidas y programas no serán suficientes.

La importancia de este trabajo consiste en contribuir al fomento de la cultura de autocuidado en la empresa el sector avícola con más de 40 años de fundada ubicada en la ciudad de Bogotá dirigida a los trabajadores de la planta de producción con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales y así construir espacios de trabajo saludables y seguros orientados a mejorar la calidad de vida e incrementar la productividad de la empresa, así como diseñar estrategias encaminadas a interiorizar el autocuidado entendido como la capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona también con el

conocimiento de los factores de riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (*FISO / Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional*, s. f.) Así también se puede definir como uno de los mecanismos de acción de nivel primario que contribuye a la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, que se entiende como el resultado de los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida laboral que se transforman en hábitos y estructuran el estilo de vida (Hernández, 2015). 16

Visto de esta manera el autocuidado es una herramienta indispensable en la promoción de la salud en todas las organizaciones teniendo en cuenta que los índices de accidentes y enfermedades laborales son cada vez más altos, según la OIT 2,3 millones de personas mueren cada año alrededor del mundo a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo (*Un mundo sin accidentes mortales en el trabajo es posible*, 2014). Con relación a Colombia las cifras no son muy alentadores, el Consejo Colombiano de seguridad CCS afirma que en el primer trimestre del 2021 hubo 1.391 accidentes laborales y se han calificado 167 enfermedades laborales diariamente («ATEL COL / 1er Trimestre 2021», s. f.). Teniendo en cuenta estas cifras es de gran importancia la reducción de accidentes y enfermedades laborales que conllevan a una disminución en la productividad de la empresa producida por el ausentismo laboral.

De esta manera uno de los principales retos de este proyecto es partir de la observación de conductas inseguras y realizar una encuesta a los trabajadores de la planta de producción que permita evidenciar las causas de ausencia de autocuidado en el desempeño de las actividades diarias, partiendo de esta base se podrán diseñar estrategias para sensibilizar y concientizar a los trabajadores sobre identificación de peligros, uso adecuado de elementos de protección personal incentivando la participación en la prevención de riesgos para su propio

bienestar, involucrándolos en la responsabilidad que tienen sobre su propia seguridad. 17

Generar conductas de prevención de accidentes y enfermedades laborales mediante la cultura de autocuidado en la empresa tiene un gran beneficio ya que una vez aprendida se convertirá en un hábito y persistirá en el tiempo sirviendo de ejemplo para los nuevos trabajadores y así mismo tendrán un impacto amplio ya que el trabajador no solo velará por su propio cuidado, sino que a su vez ayudará con el cuidado de sus compañeros generando trabajo en equipo fortaleciendo la seguridad en el lugar de trabajo.

4.2 **Delimitación de la investigación**

La presente investigación se realizará en la planta de producción donde se realiza el beneficio, desposte, desprese y almacenamiento del pollo. Esta empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá y la planta donde se realizará la investigación cuenta con 40 trabajadores entre operarios, supervisores. Este proyecto tendrá un tiempo de duración de 4 meses entre julio y octubre del 2021.

5.1 Estado del Arte

Para la revisión del estado del arte se hace una investigación a varias fuentes de información disponibles en diferentes portales virtuales entre los que se encuentra la biblioteca ECCI, Google académico entre otras, enfocándonos en estudios académicos, tesis de grado, revistas científicas y maestrías que abordan temas relacionados con el autocuidado, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y actos inseguros, tanto a nivel nacional como internacional, esta información se buscó del año 2015 en adelante con el fin que los datos sean los más actualizados posible. A continuación, se presentan los estudios encontrados.

5.1.1 Estado del arte Nacional

El trabajo, Estrategias de autocuidado en el sector formal e informal implementadas en países de América latina, realizado por Bedoya Uribe, Henao Rendon, Toalango González y Vallegas Giralgo en el año 2020, permite ver el autocuidado como una herramienta indispensable para todas las organizaciones tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía que cuenten con un sistema de gestión y seguridad en el trabajo cuyo objetivo fundamental sea mejorar las condiciones de los trabajadores. Este estudio llevado a cabo en la Universidad CES en la ciudad de Medellín nos muestra los problemas al no abordar el autocuidado en las empresas pueden generar niveles de estrés produciendo como consecuencia alteraciones biológicas, psicológicas y sociales, lo anterior generando una relación directa en los accidentes laborales evidenciando que el sector informal es el más afectado debido a la falta de un adecuado sistema de gestión laboral y a la poca garantía de los trabajadores. Así mismo este trabajo contribuye con estrategias de autocuidado que se están empleado en varios países de Latinoamérica y como estas estrategias tiene un impacto positivo en los diferentes sectores

económicos. Para esto se hace una revisión descriptiva orientada a trabajadores del sector 19 formal e informal de la economía, evidenciando la poca información existente respecto a las estrategias de autocuidado y herramientas de medición en los diferentes sectores económicos en América latina. (Henaó Rendon et al., 2020)

En el estudio realizado el año 2018 por (Angarita López & Cortés Azuero, 2018) titulado Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la Empresa 790 Ingeniería, nos permite ver las prácticas en cuanto a prevención que adopta una empresa del sector de construcción ubicada en la ciudad de Bogotá, asociada a la cultura del autocuidado que tienen los trabajadores durante su jornada laboral desempeñando labores en obra civil, teniendo en cuenta los reportes de accidentalidad ocurridos en el primer semestre del año 2018, debido a un incremento presentado en estos primeros meses. Esta investigación de la corporación Universitaria Minuto de Dios mediante la observación directa busca identificar la relación que existe entre las causas que provocan la accidentalidad con respecto a la falta de autocuidado en la práctica de la labor; así como también los principales peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores teniendo como objetivo principal la creación de una estrategia que promueva el cambio cultural que se necesita para la alcanzar la autogestión es aspectos de seguridad y salud en el trabajo logrando así minimizar las lesiones y accidentes laborales. De esta investigación se logró concluir que los accidentes ocurridos fueron generados en parte por la ausencia de cultura de prevención motivada por la empresa, generando falta de interés de los trabajadores por implementar conductas de autocuidado adecuadas al momento de realizar sus actividades laborales, evidenciando así la necesidad de diseñar e implementar estrategias que incentiven la cultura de autocuidado en la organización.

En un artículo de revista de literatura científica Mabel Roció Hernández realizó un estudio titulado Autocuidado y Promoción de la salud en el ámbito laboral en el año 2015 para la revista Salud Bosque en Colombia relacionado con autocuidado en ambientes laborales, la autora realizó una extensa revisión de literatura en varios medios de publicaciones científicas entre los años 2005 y 2015 buscando términos como “ autocuidado “ y “ promoción en la salud en ambientes de trabajo” encontrando un panorama diverso en cuanto a intentos de medir el autocuidado y desarrollar estrategias de promoción de la salud de acuerdo con las formas de trabajo. Pese a que está comprobado que un ambiente de trabajo es fundamental no solo para la salud de los trabajadores sino también para la productividad, la motivación laboral y en general la calidad de vida en las organizaciones este artículo nos muestra que esto no es una realidad para países de América latina y el caribe, esto debido al incremento en la informalidad y la intermediación laboral entre otras, lo cual aumenta el riesgo y disminuye las estrategias para la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Esta investigación nos muestra que el autocuidado no solo es importante para la prevención de accidentes en el trabajo sino también es un factor clave en la promoción de la vida y el bienestar de los seres humanos, orientados a estilos de vida saludables; promover el autocuidado en los trabajadores implica construir estrategias para empoderarlos e involucrarlos en las acciones orientadas a la reducción de los peligros a los que se encuentran expuestos laboralmente. (Hernández, 2015)

En el estudio realizado en el año 2017 por Adriana Sergina Cardona Bravo (Cardona Bravo et al., 2017), con relación a la elaboración de una cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores de terreno de la empresa Colvatel S.A E.S. Publicada en la ciudad de Bogotá por la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se implementó como

metodología de investigación el enfoque descriptivo - cualitativo, en donde se identificaron los principales problemas de autocuidado dentro de la población muestra, por medio de observación directa y revisión de registros de ausentismo, así como encuestas y toma de registros fotográficos de actos inseguros en los trabajadores, para continuar con el análisis de información de las encuestas, número de accidentes por cargo y mes, y por último, formular el diseño del entregable. En esta investigación se contempló las responsabilidades tanto del emperador como las de los operarios en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo y los resultados se vieron reflejados en la cartilla, la cual cuenta con recomendaciones y la convirtiéndola en una herramienta de autocuidado práctica para la empresa de estudio.

Otra investigación relacionada a generar estrategias es la elaborada por Andrés David Durango Jiménez para optar al grado de administrador de empresas de la Universidad Cooperativa De Colombia, la cual titula “Diseñar una estrategia didáctica (Me cuido, Te cuidas, Nos cuidamos), enfocada en el fortalecimiento de las prácticas del autocuidado y el bienestar personal y laboral de cada uno de los empleados de la empresa Clínica Montería S.A” en Bogotá el año 2020, el estudio está enmarcado en un enfoque cuantitativo recopilando información a través de distintos métodos como la observación directa, una encuesta de autoría propia del tesista en marcada en el autocuidado, bienestar personal y bienestar laboral, aplicada en una población muestra de 80 personas del área asistencial, donde se encontró que las capacitaciones y las sensibilizaciones sobre autocuidado y bienestar laboral son fundamentales para mejorar el comportamiento del empleado, para ello se propone realizar programas y campañas que favorezcan este ámbito. Así como, generar una cartilla de autocuidado con herramientas lúdicas y llamativas, además de ofrecer retroalimentación y recompensas para participar en el proyecto anclado a la cartilla, donde el que más stickers

obtenga en reconocimiento a sus buenas prácticas diarias (establecidas en la cartilla) se propone entregar entradas a cine, días compensatorios, entre otras. Este tipo de estrategia considero que debe ser implementada en empresas donde se evidencia oposición al cambio, debido a que las actividades lúdicas acompañadas de sensibilización y recompensas deben ser

5.1.2 Estado del arte internacional

Por otra parte (Arias & Lilibeth, 2018) en su trabajo Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral muestra como la salud laboral se relación directamente con el autocuidado y la prevención de accidentes laborales teniendo como resultado una mejor calidad de vida en los trabajadores generando ambientes de trabajo más seguros. La investigación realizada en la universidad católica del Ecuador en el año 2018 se plantea la pregunta ¿Cómo influye la cultura de la prevención y el autocuidado en la salud laboral? Esta pregunta se responde a través de una investigación cualitativa por medio de recopilación de datos y entrevistas con expertos en temas de autocuidado, salud laboral y cultura preventiva. Teniendo como conclusión que el autocuidado y la cultura preventiva tienen una relación directa en la salud del trabajo porque son elementos que se involucran en el cuidado y protección personal además de buscar generar un grado de conciencia favorable al realizar sus labores diarias con el fin de reducir los riesgos asociados a su trabajo.

En el año 2019 Aracelly Lisbeth Gómez Ojeda en su tesis de grado titulada Practicas de autocuidado frente al estrés laboral en los empleados de una empresa agroindustrial en Trujillo, Perú. Esta investigación para la Universidad Privada Antenos Orrego nos habla de autocuidado como un mecanismo de aprendizajes de conductas que conllevan, al individuo a mantener su estado de salud, la falta de ellas en el ámbito laboral puede generar estrés afectado de forma directa la calidad de vida del trabajador y por ende su productividad en el ámbito

laboral. El problema que surge en esta investigación es ¿cuáles son las prácticas de autocuidado que son empleadas por los trabajadores de una empresa agroindustrial frente al estrés laboral? Para responder esta pregunta se recopiló información mediante entrevistas abiertas a trabajadores del área administrativa obteniendo como conclusión final que los trabajadores presentan alteraciones en el ciclo del sueño, ansiedad, irritabilidad, además de molestias gástricas ocasionado por no comer sus horas esto como consecuencia del estrés laboral; las actividades de autocuidado identificadas fueron la realización de los exámenes médicos de forma periódica, se evidencio igualmente que realizan algún deporte y actividades de ocio en el tiempo libre lo cual contribuye a su salud de manera favorable (Ojeda & Lisbeth, 2019) .

Con relación a otro estudio sobre autocuidado, realizado en Latacunga - Ecuador, en agosto de 2016 por Mariela Alejandra Travez, como proyecto de investigación y desarrollo en opción al grado académico de magister en seguridad y prevención de riesgos del trabajo de la Universidad Técnica De Cotopaxi, desarrollo la investigación titulada como “Actos inseguros y su influencia en la accidentalidad laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa aserradero y ferretería Nelly y la elaboración de un plan de intervención basado en el comportamiento seguro”, el cual tiene como objetivo principal identificar los actos inseguros que ocasionaban accidentalidad laboral en la empresa de estudio, para lo cual implementó como metodología el enfoque cuantitativo, efectuando investigación bibliográfica y observación directa, uso de la técnica de recolección de datos por encuestas y entrevistas, para después relacionarlos con los índices de accidentalidad de la compañía, donde se evidencio que una de las principales causas de actos inseguros por parte de los trabajadores es el desconocimiento de procedimientos y fallos en la cultura preventiva. En el documento se

describen temas importantes relacionados a la seguridad basada en el comportamiento seguro 24 como herramienta de gestión, la cual debe estar integrada a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las empresas para aumentar su eficacia, así como la descripción de los tipos de actos subestándar y condiciones subestándar a identificar dentro de la organización y las causas básicas de los accidentes de trabajo, donde se identificaron los factores personales y los factores del trabajo. Lo anterior, con el fin de elaborar un programa de seguridad basado en el comportamiento seguro y conciencia preventiva dentro de las instalaciones (Travez, 2016). Este programa ofrece información detallada de actividades y estrategias encaminadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales por medio de la cultura de la prevención y el autocuidado de una manera que encaja perfectamente con cualquier sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, aplicable a todos los niveles organizacionales, en donde se identifican también responsabilidades de todos los actores y ofrece información fiable.

En la tesis titulada conocimiento sobre autocuidado laboral y la salud del trabajador en un mercado de abasto en Chimbote documentada por Córdova Horna Katherine Fabiola y Pérez Quesquén Kimberly Sofia en el año 2019 para optar el título profesional de licenciada en enfermería, de la Universidad Nacional del Santa Facultad de Ciencias Escuela Profesional de Enfermería en Nuevo Chimbote, Perú. Se realiza un estudio investigativo de carácter descriptivo correlacional, el cual consistió en conocer la relación que tiene el conocimiento sobre el autocuidado laboral y la salud de los colaboradores en un mercado de abasto. Para lo cual, aplicaron un “test de autocuidado laboral y escala de evaluación de salud del trabajador”, esta, de autoría propia de las tesis, a una muestra de 100 empleados y la información fue procesada en el software llamado SPSS, identificándose que el porcentaje de la población que posee conocimiento sobre autocuidado laboral en medida regular (porcentaje más elevado del

estudio) presenta una prevalencia de salud inadecuada. Por este motivo, es fundamental que en las organizaciones se tomen medidas relativas a mejorar el conocimiento del autocuidado y este integrado en las actividades diarias de los trabajadores (Córdova Horna & Pérez Quesquen, 2019).

En la tesis para optar por el título de maestro en ciencias sociales en la línea de estudios socioculturales de la salud de Juan Manuel Casas Tapia de la universidad colegio de Sonora, México del año 2018 y titulada autocuidado y masculinidad en los trabajadores albañiles de la ciudad de Hermosillo, sonora: altas temperaturas, riesgos laborales y significados, se aborda las prácticas de autocuidado con un enfoque de género, donde se evidencio que el mayor porcentaje de ocurrencia de accidentes de trabajo fue en varones por conductas arriesgadas para los casos relacionados con el autocuidado y temas relacionados a virilidad o machismo, datos obtenidos de la empresa de estudio, así mismo da cuenta de las condiciones laborales, el perfil de los trabajadores, su información socio demográfica entre otros. La metodología implementada se basó en análisis cualitativo, empleando técnicas de observación participante, entrevistas informales en conversaciones cara a cara y entrevistas formales semiestructuradas.

Finalmente se hizo una búsqueda en los trabajos de investigación de la universidad ECCI entre el 2016 hasta el 2021 encontrando así investigaciones recientes sobre el tema de autocuidado y comportamientos inseguros en trabajadores tanto en empresa del sector de alimentos, sector vial, empresas de tecnología y del sector eléctrico. Todos estos fueron trabajos de grados y repositorios encontrados en la biblioteca de la universidad.

En el año 2016, Brandon Pulido, Karen Segura y Clara Vargas, estudiantes de la universidad ECCI, dentro de su trabajo de grado titulado Diseño de un programa de autocuidado para la reducción de la accidentalidad en ACT telemática S.A, con sede principal

ubicada en la ciudad de Bogotá, investigaron el motivo por el cual se continúan presentando 26 accidentes laborales debido a comportamiento inadecuados por parte de los colaboradores, lo cual no está permitiendo que disminuyan los índices de accidentalidad en la compañía; por lo que deciden investigar acerca de estrategias o estudios recientes sobre “seguridad basada en el comportamiento” que les permita obtener herramientas para implementar en la compañía y así generar una cultura de autocuidado en el personal en busca de disminuir la accidentalidad, la anterior investigación se realizó en un lapso de 2 meses. (Pulido Ríos et al., 2016).

En el año 2021, Sandra Betancourt y Johanna Velásquez estudiantes de especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo de la universidad ECCI realizaron una investigación que titularon como “programa de prevención de accidentes laborales para la empresa San Marcos carnes y embutidos” ubicada en el municipio de Choachi – Cundinamarca, en la cual identificaron los peligros y riesgos asociados al desarrollo de las actividades rutinarias dentro de la empresa a través de una encuesta realizada a un grupo de colaboradores del área de producción; teniendo en cuenta los resultados obtenidos, surgió la siguiente pregunta ¿ Cuáles son las acciones que se pueden implementar para prevenir accidentes de trabajo en la industria manufacturera, para la empresa San Marcos que elabora embutidos cárnicos?, razón por la cual decidieron buscar y definir las estrategias y acciones que les permitiera prevenir accidentes, además de generar cultura de autocuidado en el entorno laboral. (Betancourt Uzeta & Velásquez Fortich, 2021)

Con relación al estudio “el análisis del comportamiento laboral del trabajador como herramienta para la prevención de la accidentalidad en CEDENAR S.A. E.S.P.”, empresa ubicada en la ciudad de Pasto, la cual presenta varios accidentes laborales durante el año, por lo que Álvaro Jurado estudiante de la Universidad ECCI en el año 2016 decidió investigar,

revisar y analizar la influencia del comportamiento humano dentro de sus actividades laborales²⁷ que pueden propiciar los accidentes laborales, para ellos se analizó la información entregada por el área de seguridad y salud en el trabajo, obteniendo como resultado que los comportamientos inseguros son la principal causa de los accidentes laborales ocurrido en la empresa, por lo que se hace necesario retroalimentar y capacitar a los colaboradores de la empresa acerca de las consecuencias resultantes por de los actos inseguros provocados por su propio comportamiento, así como implementar la herramienta de la seguridad basada en el comportamiento, la cual contribuirá en la disminución de los índices de accidentalidad. (Jurado Narváez, 2016).

Como parte de muchas investigaciones realizadas en buscar de generar cultura de autocuidado en las empresas, Diana Carreño estudiante de la universidad ECCI en el año 2016, inició un proyecto investigativo que tiene por título “creando clima de seguridad mediante la implementación de un programa de seguridad basado en el comportamiento en una empresa de construcción de infraestructura vial”, con el cual pretende generar cambios en la actitud de los trabajadores que les permita mejorar y crear una cultura de cuidado de sí mismos, y de esta manera reducir la accidentalidad generada por los actos inseguros que realizan los colaboradores durante la ejecución de sus actividades laborales, teniendo en cuenta que un gran porcentaje de los accidentes y enfermedades laborales son ocasionadas por actos inseguros y no por causas inseguras; por lo que propone la creación del programa de seguridad basada en el comportamiento (SBC), el cual ha venido tomando cada vez más fuerza en las compañías debido a los buenos resultados arrojados, ya que implica la participación activa y directa de los trabajadores. (Carreño Arango, 2016).

Continuando con la implementación de programas de autocuidado, en el año 2021

Magda Guerrero, Iván Arango y Jessica Acosta estudiantes de la especialización de gerencia 28 en seguridad y salud en el trabajo de la universidad ECCI, a través de su trabajo de grado titulado “cultura de autocuidado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por medio de coaching y programación neurolingüística, para la empresa unión temporal vías para el huila” incluyeron herramientas como el coaching y la programación neurolingüística para capacitar al personal y generar hábitos de autocuidado, protección al entorno y relación con las demás personas que influyan en la ejecución de su actividad y de esta manera crear un compromiso para evitar accidentes y enfermedades laborales.(Acosta Cuellar et al., 2021).

Teniendo en cuenta la revisión de los estudios anteriormente mencionados se comprueba que el autocuidado es una herramienta fundamental para que el sistema de gestión y seguridad en el trabajo sea más efectivo logrando la prevención de los accidentes y enfermedades laborales en las organizaciones. Así mismo se logra demostrar la relación que existe entre los actos inseguros de los trabajadores y a la accidentalidad, dejando clara que la responsabilidad de cuidado y prevención de lesiones, enfermedades y accidentes derivadas de la labor diaria depende en gran medida de las conductas de cuidarse de sí mismos de los trabajadores sin dejar de lado la responsabilidad de las organizaciones en cuanto a garantizar herramientas que disminuyan los índices de accidentalidad.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que los temas de autocuidado y seguridad basada en el comportamiento han tomado mayor importancia en los últimos años debido a la exigencia normativa que se ha generado por parte de los gobiernos tanto en Colombia como en otros países de América Latina, específicamente en Colombia ha permitido que se realicen un número importante de investigaciones en empresas de distintos sectores productivos del país en busca de estrategias que disminuyan la accidentalidad a través de conductas de autocuidado por parte de

los trabajadores, de igual manera se observa que la metodología más usada para estas investigaciones es la cualitativa, producto del análisis realizado encuestas, registros fotográficos, registros de accidentalidad entre otros que sirvieron como medio de recolección de información para determinar si existe una relación directa entre los accidentes laborales y la falta de autocuidado en los trabajadores. 29

5.2 Marco Teórico

Para la realización del marco teórico se tomó como punto de partida los antecedentes de la salud y seguridad laboral en el país desde sus inicios hasta la actualidad con el fin de conocer los avances sobre el concepto de accidentes y enfermedades laborales y como esto influye en la forma como se aborda en las organizaciones y la relevancia que ha tomado a través del tiempo. Así mismo se expone el concepto de autocuidado y se presentan varias definiciones de autores que han estudiado el tema y han destacado su importancia no solo en el ámbito organizacional sino en todos los aspectos de la vida. Se relacionan conceptos sobre seguridad basada en el comportamiento, observación preventiva y actos inseguros los cuales buscan identificar las causas que generan la ausencia de conductas de autocuidado en los trabajadores.

5.2.1 Antecedentes y concepto de Salud y seguridad laboral

Para hablar de autocuidado es fundamental entender primero el concepto de salud, puesto que esta tiene un significado diferente para cada persona, pero en términos generales puede decirse que abarca una integralidad física, estructural y funcional; es decir que es la percepción de bienestar que tiene una persona, la OMS la define como el completo estado de

Entendido este concepto de forma general es importante comprenderlo ahora dentro del marco de las organizaciones; en Colombia hasta el año de 1915 con Rafael Uribe Uribe se reglamentaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en lo que se conoce en la actualidad como Ley 57 de 1915 esta se convierte en la primera ley relacionada con salud ocupacional en el país, posterior a esta ley siguieron otras cuyo objetivo era fortalecer la seguridad en los trabajadores de cara a los peligros asociados a los lugares de trabajo el decreto 2350 de 1944 que habla de la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Con la ley 100 de 1993 y el decreto 1295 de 1994 se creó el Sistema de Riesgos Profesionales cuyo propósito era la creación de una cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales, antes de esta ley había más una idea de reparación de daños que de prevención por lo que sí es evidente la existencia de una evolución en la normatividad y reglamentación de las leyes en el país.

Actualmente con la ley 1562 de 2012 la salud ocupacional adquiere una nueva denominación a Seguridad y Salud en el Trabajo entendida como “aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (*Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1562_2012]*, s. f.)

La salud laboral se define según la OMS como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”, (*¿Qué es la salud laboral?*, s. f.) es decir que la salud laboral se entiende como la reducción o eliminación de los factores de riesgo dentro del centro de trabajo o más específicamente en el puesto de

Por otro lado, cuando se habla de seguridad en el trabajo es inevitable no pensar en accidentes laborales pues todos los trabajos tienen implícitos unos riesgos asociados sin importar su labor, dicho esto se puede definirlos 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, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo”. (*ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL*, s. f.)

5.2.2 Autocuidado

El concepto de autocuidado es de gran importancia para la presente investigación ya que se tomará como una herramienta en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, esta teoría del autocuidado tiene su origen en Dorothea E. Orem enfermera teórica estadounidense quien presenta esta teoría general compuesta por tres teorías relacionadas entre sí: teoría del autocuidado, teoría del déficit del autocuidado y la teoría de los sistemas de enfermería. Según Orem el autocuidado puede definirse como “un conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos y externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior. (...) es una conducta que realiza o debería realizar una persona para sí misma, consiste en la práctica de las actividades que las personas maduras o que están madurando, inician y llevan a cabo en determinados períodos de tiempo, por su propia parte y con el interés de mantener un funcionamiento vivo y sano, continuar además, con el desarrollo personal y el bienestar mediante la satisfacción de requisitos para las regulaciones funcional y del desarrollo.(Prado Solar et al., 2014) También nos plantea que a medida que el individuo va madurando estas conductas de autocuidado se van aprendiendo y son influenciadas por sus

creencias, la familia, costumbres, hábitos y hasta la misma sociedad, es decir que el ser humano tiene la capacidad para cuidarse y este autocuidado se aprende a lo largo de la vida. 32

Para Ofelia Tobón en 1986 citada por (Angarita López & Cortés Azuero, 2018) “El autocuidado es una función inherente al ser humano e indispensable para la vida de todos los seres vivos con quienes interactúa; resulta del crecimiento de la persona en el diario vivir, en cada experiencia como cuidador de sí mismo y de quienes hacen parte de su entorno. Debido a su gran potencial para influir de manera positiva sobre la forma de vivir de las personas, el autocuidado se constituye en una estrategia importante para la protección de la salud y la prevención de la enfermedad”.

Bernardo Toro propone dos aprendizajes básicos: cuidar el cuerpo y cuidar el alma. Cuando habla del cuidado del cuerpo hace relación a aprender a valorar y respetar su propio cuerpo como un bien insustituible igualmente destaca la importancia de respetar el cuerpo de los otros. Toro en su documento “El cuidado: el paradigma ético de la nueva civilización “hace una reflexión importante pues al cuidar de nuestro propio cuerpo y aprender a cuidar el de los demás se podrían mejorar las condiciones para evitarse el daño a los cuerpos como por ejemplo los asesinatos, el secuestro, el hambre, el suicidio etc. Por otro lado, el cuidado del alma se relaciona con la construcción de la propia autonomía, es decir saberse autorregular tener autoestima y autoconocimiento. (Arango & Bernardo, 2014)

Cuando se habla de autocuidado es importante mencionar todos los factores que influyen para que esta conducta de cuidarse a sí mismo no se presente en los trabajadores, es por esto por lo que se hace referencia al síndrome de burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo el cual se define como un tipo concreto de estrés. Este se relaciona con una respuesta al estrés laboral crónico. Dentro de sus principales características esta la vivencia de encontrarse

emocionalmente agotado es decir cansancio físico y psíquico en el trabajo, la

33

despersonalización se refiere a una serie de actitudes pesimistas y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional y los sentimientos de inadecuación aparecen como una consecuencia de una autoevaluación negativa del trabajador, que siente que las demandas de su entorno laboral exceden su capacidad de respuesta.

(*Síndrome de Burnout / SQT - Portal INSST - INSST, s. f.*). A pesar de que el síndrome de burnout afecta en gran medida a profesionales de servicios sociales o asistenciales también puede afectar a trabajadores de todos los sectores, esto se relaciona directamente con las condiciones propias del lugar de trabajo en el que está expuesto día a día. En el caso de los trabajadores de la planta de producción de la empresa objeto de estudio los empleados trabajan en condiciones extremas de temperatura en cuartos refrigerados, realizando una labor de cargue y descargue de canastas de pollo congelado además del desvelo debido a los horarios nocturnos los cuales podrían ser causa del aumento del estrés. Según estudios realizados el síndrome de burnout no solo se presenta en condiciones de trabajo extremas sino también por las condiciones fisiológicas en las que se encuentre el individuo (Noriega 2016). Una estrategia importante en el autocuidado es registrar oportunamente los malestares, sin embargo, una de las consecuencias del burnout se relaciona con la falta de registrar oportunamente las fuentes de estrés acumulando así tensión por largos periodos de tiempo que derivan en accidentes o enfermedades.

Siguiendo con los factores que influyen en la falta de autocuidado la fatiga en el contexto laboral se refiere a una disminución reversible de la capacidad funcional del cuerpo, como consecuencia de un esfuerzo físico o mental que influye negativamente en la producción de un trabajador y como resultado de la realización previa de una actividad prolongada y sostenida,

donde se incluyen sentimientos subjetivos de cansancio y declinación de la actividad, 34 manifestados a nivel cognoscitivo, conductual y emocional. Así mismo se ha encontrado que entre las principales consecuencias de la fatiga laboral es la relación significativa con los accidentes laborales, el bajo rendimiento laboral, el abandono del puesto, además de errores en la ejecución de las tareas. Esto debido a dos factores, primero porque puede disminuir la habilidad de procesar la información acerca de una situación peligrosa y en segundo lugar porque disminuye la capacidad de responder ante una situación peligrosa. Igualmente se ha encontrado que cuando la jornada laboral se extiende más de ocho horas, la recuperación del ciclo del sueño se ve afectada negativamente provocando disminución en la capacidad productiva y de la eficiencia que se manifiesta en cansancio, disminución en la motivación y somnolencia, también se disminuye la capacidad de respuesta y por tanto, se aumenta la probabilidad de incurrir en errores conductuales que provoquen lesiones o accidentes. Por otro lado los trabajadores que laboren en jornada nocturna tienden a manifestar síntomas de fatiga física y mental .(Orejuela, 2014).

Al hablar de autocuidado es inevitable no mencionar la pirámide de Maslow, el psicólogo humanista Abraham Maslow formulo la teoría llamada A Theory of Human Motivatio. En esta teoría da respuesta sobre la motivación y las necesidades humanas es decir sobre las cosas que mueven a las personas, esos impulsos para actuar de un modo u otro. En la pirámide que menciona en su teoría muestra la jerarquización de las necesidades ordenadas con base al bienestar de cada individuo afirmando que cuando conforme se satisfacen las necesidades más básicas se sigue con una más compleja. Lo interesante de esto es que plantea que los seres humanos persiguen sus objetivos o metas en la medida en que el ambiente sea optimo, asi las metas varían en función de la situación actual. Esta teoría se ha aplicado ampliamente en el

ámbito organizacional ya que se relaciona directamente con la motivación que tienen los trabajadores, un empleado al que le guste su trabajo, se sienta motivado con las tareas que realiza será un trabajador con mejor rendimiento y más productivo. El concepto de necesidad y autocuidado están estrechamente ligados dada principalmente por el hecho que se necesita del autocuidado para mantener el equilibrio entre los factores internos y externos. El autocuidado empieza cuando se lleva a cabo acciones para satisfacer las necesidades básicas, es decir cuando una persona tiene frío busca abrigo, si tiene hambre busca comida etc. Así, el concepto de autocuidado debe vincularse con el concepto de mejorar la salud, el bienestar general y la calidad de vida. 35

En cuanto los mecanismo de autocuidado de las personas, este al ser un factor interno que depende directamente de la persona, se basa en dos temas, siendo el primero la voluntad, que está relacionada con la personalidad de cada individuo, al forjarse a partir de los valores, aprendizajes, motivaciones y creencias que van adquiriendo de manera única con el tiempo (estructuras mentales y emocionales), específicamente la voluntad es entendida como la clave de la acción, lo que moviliza a una persona, lo cual permite que se cambian hábitos, costumbres o creencias.

Por otro lado, está el conocimiento, que permite la comprensión de información, que ayudaría a las personas a tomar decisiones consientes, como las conductas de autocuidado relacionadas por ejemplo a alejarse y/o saber manejar posibles riesgos, gestionar estilos de vida saludables, entre otros. Sin embargo, como se menciona anteriormente, aunque la persona cuente con conocimiento adquirido por educación y formación también depende de la voluntad de las personas adoptar prácticas de autocuidado (Giraldo-Osorio, 2010)

Se refiere a todo acto, decisión o práctica que realice un trabajador de manera incorrecta o desviada de un procedimiento o cualquier otro tipo de regla establecida para efectuar un trabajo seguro, que pueden llegar a causar un accidente o situación insegura. También se incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras (COPNIA, 2017).

La NTP 415 (Notas Técnicas de Prevención), del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de España, presenta una guía de intervención para integrar los aspectos psicosociales relacionados con los comportamientos inseguros de los trabajadores en la gestión de riesgos de las empresas, donde se describen aspectos y métodos para conseguir que los trabajadores se adecuen a los procedimientos preventivos, para lo cual es necesario identificar inicialmente las actitudes y comportamientos adecuados de los inadecuados, siendo las actitudes los patrones mentales (sentimientos y conocimiento) que adquiere cada persona con la experiencia, lo que hace que varíe la percepción el mundo con el tiempo, por esta razón para que una persona cambie una actitud tiene que ser consciente de que acciones equivocadas está realizando y para ello debe existir un observador que identifique tales actitudes erróneas (favorecen la predisposición a arriesgarse), así como las actitudes favorables para la seguridad, y las comunique asertivamente. Ya que en ocasiones los criterios técnicos no coincidirán con el sentido común de la persona, lo cual no le permita determinar cómo erróneo un comportamiento (Centro Nacional de condiciones de trabajo, 2004).

Técnicas de intervención de actos inseguros: Según la NTP 415, existen varias técnicas de intervención dependiendo del tipo de situación que se presente en las organizaciones, a continuación, se describe técnicas generales:

- Evaluar los riesgos con la participación de los diversos grupos de la empresa.
- Igualar en conocimiento a todos los colaboradores con relación a la empresa, para lo cual es necesario generar reuniones con todas las áreas de la compañía, e igualmente propiciar buenas relaciones interpersonales
- De existir conflictos internos en a la organización, es necesario inicialmente, identificar todos los grupos conformados dentro de la organización y después analizar las posibles causas de las discrepancias y establecer canales para resoluciones conflictos.
- Establecer un plan de vigilancia que constate el conocimiento que los trabajadores tienen de su trabajo y los riesgos a los que están expuesto (Centro Nacional de condiciones de trabajo, 2004).

5.2.4 Observación preventiva

La cultura preventiva es un componente más de la cultura organizativa que se relaciona a las actitudes, competencias y patrones de comportamiento individual y de grupo en cualquier organización que afectan e influyen sobre la salud y seguridad en el trabajo y consecuentemente, sobre la prevención. De acuerdo a la investigación de Leandro Gonzales “Las Observaciones Preventivas de Seguridad contribuyen a la homogeneización de actitudes y comportamientos seguros a través de la identificación de prácticas seguras e inseguras, su corrección y su comunicación al conjunto de la empresa” (Gonzalez Ávila et al., 2018) La conducta tiene que ser un valor y debe convertirse en hábito valorado y reconocido por los propios trabajadores y por los directivos que han de hacer explícito su apoyo y reconocimiento y han de promover la seguridad y la prevención como valores capitales de la empresa (Travez, 2016)

La seguridad basada en el compartimiento es un proceso que tiene como objetivo 38 fundamental influir en el compartimiento de los trabajadores (individuos) por medio de un compromiso integral entre la gerencia, mandos medios, supervisores y empleados, ese modelo de gestión se basa no específicamente en la disminución de accidentes si no en el aumento de comportamientos seguros como base fundamental para reducir los accidentes en el trabajo. (*La gestión de la seguridad basada en los comportamientos: ¿un proceso que funciona?*, s. f.). Partiendo del hecho que el comportamiento es un acto observable el propósito de la SBC es la identificación y evaluación de los comportamientos y condiciones inseguras en el lugar de trabajo con el fin de incrementar los comportamientos seguros además de cambiar las condiciones que favorezcan la ocurrencia de comportamientos inseguros reduciendo la frecuencia y gravedad de los accidentes en el lugar de trabajo.

Por otra parte, un factor fundamental para aumentar la seguridad basada en el comportamiento es la promoción de la salud por parte de los empleadores, debido a que esta se define como “el proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud” (*Promoción de la Salud - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*, s. f.) y según la Organización Panamericana de la Salud esta consigue por medio de tres mecanismos, los cuales deben ser fomentados para aumentarlos, reforzarlos y mantenerlos, siendo estos: El autocuidado, relacionado las decisiones y acciones que la persona lleva a cabo en beneficio de su propio estado de salud como se menciona en el apartado 5.2.2, el otro mecanismo es la ayuda mutua que consiste en ayudarnos unos a otros, y por último, la creación de condiciones favorables en el entorno que favorecen la salud, incluida la formación tanto conceptual como de valores humanos, que aporten al bienestar personal y social integral.

Dentro del proceso de investigación se realizaron búsquedas mediante la normatividad nacional e internacional que regulan la seguridad y salud en el trabajo especialmente las que se relacionan con la protección y bienestar de los trabajadores. Para esto se realizará el marco normativo legal que incluirá normas, leyes, decretos, circulares, resoluciones que enmarcan los aspectos legales relacionados con la calidad de vida, riesgos y estrategias de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

En el año 1994 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expidieron el Decreto 1295, con el cual inician la organización del sistema general de riesgos profesionales en busca de lograr mejores condiciones laborales para los trabajadores de las empresas, mediante la implementación de normatividad destinada a prevenir y atender las enfermedades y accidentales que se presenten a causas de la realización de sus actividades.

La resolución 2400 de 1979 del ministerio de trabajo y seguridad social (*Derecho del Bienestar Familiar [Resolucion_Mintrabajo_RT240079]*, s. f.) a través de esta resolución se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Igualmente, la resolución 1401 de 2007 la cual reglamenta la investigación de incidentes y accidentes laborales.

La Ley 1562 de 2012 del Congreso de la República, tiene como objetivo la modificación del sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en Salud Ocupacional; incluyendo una nueva denominación jurídica a la ARP antes Administradora de Riesgos Profesionales ahora ARL administradora de Riesgos Laborales. De la misma manera en materia de Salud Ocupacional adquiere la denominación de Seguridad y Salud en el Trabajo, normas esencialmente aplicables a todos los procesos administrativos y judiciales en el Área

del Derecho Laboral Colombiano realizando un énfasis profundo en materia de Seguridad Social. (Ministerio de Relaciones Exteriores - Normograma [LEY 1562 de 2012 Congreso Nacional], s. f.) 40

La norma ISO 45001 de 2018, (*Nueva norma ISO 45001*, s. f.) se puede aplicar a cualquier empresa sin importar su actividad económica. Esta norma establece requisitos para que un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, con orientación para su uso, permita a una organización proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de los daños y el deterioro de la salud relacionada con el trabajo.

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones relativas a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y se define igualmente las responsabilidades de todos los involucrados, así mismo reglamenta las disposiciones para el manejo de riesgo psicosocial en el trabajo para poder determinar las patologías generadas por el estrés ocupacional.

En la Resolución 2346 de 2007 expedido por el Ministerio de Protección Social, determina la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con el fin de conocer el estado de salud de cada uno de los colaboradores que hacen parte de la empresa, y de esta manera establecer estrategias o mecanismos de control y seguimiento a las condiciones de salud de acuerdo con el perfil de cargo.

Mediante el Decreto 1477 de 2014, el Ministerio de Trabajo da a conocer la tabla de enfermedades laborales causadas por cada una de las actividades productivas de las empresas de todos los sectores, de igual manera las clasifica de varias formas como lo son por agentes etiológicos y de acuerdo con el órgano o sistema afectado por la enfermedad.

Mediante el Decreto 1477 de 2014, el Ministerio de Trabajo da a conocer la tabla de 41 enfermedades laborales causadas por cada una de las actividades productivas de las empresas de todos los sectores, de igual manera las clasifico de varias formas como los son por agentes etiológicos y conforme con el órgano o sistema afectado por la enfermedad.

En el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del trabajo, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en artículos como el 2.2.4.2.2.15, se incluyen las obligaciones del contratante con relación a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como, Alternativas de ejecución de las actividades de promoción y prevención a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales en su artículo 2.2.4.2.2.19. Además, de las Medidas de prevención y control a implementarse en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en el de Artículo 2.2.4.6.24.

De acuerdo a la revisión realizada de la normatividad colombiana, se evidencia la existencia de varias resoluciones, decretos, leyes que buscan la protección de los trabajadores a través de la identificación de riesgos laborales, de la investigación de accidentes y enfermedades, riesgos psicosociales, evaluaciones médicas, ordenamiento del sistema de riesgo profesionales, que de una u otra forma establecen lineamientos, mecanismos y estrategias para el mejoramiento de las condiciones laborales en las empresas, y de esta manera reducir los índices de mortalidad, accidentalidad, enfermedades laborales y demás situaciones que se produzcan por causa del desarrollo de las actividades productivas.

6.1 Tipo de investigación

El proyecto de investigación está enmarcado bajo un enfoque cualitativo el cual se basa en una lógica y proceso inductivo es decir explorar y describir para luego generar perspectivas teóricas, este tipo de investigación cualitativa permite hacer una recolección de datos y no necesita reducirlos a números ni es necesario analizarlos estadísticamente; es así como a través de una encuesta de autocuidado realizada a los trabajadores la planta de producción de la empresa del sector avícola objeto de estudio, ubicada en Bogotá, se busca identificar la percepción de los trabajadores respecto a la capacidad que tienen de cuidarse de sí mismos en el ámbito laboral con relación al trabajo que realizan, entendidos dentro de su contexto usual de interacciones, personas y/o comportamientos. Para ello, se seleccionará una muestra de forma estadística aleatoria de los trabajadores y se procederá a establecer estrategias que se adapten a las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores, una vez establecidas las estrategias, se elaborará una cartilla en la cual se plasmen las medidas de autocuidado que permitan generar conciencia en los mismos.

El paradigma que sirve de fundamento para esta investigación es el constructivismo debido a que este tiene como finalidad la comprensión de la conducta real de las personas, lo que permitirá reafirmar la pregunta de investigación que relaciona el autocuidado con la accidentalidad laboral. Igualmente, la investigación es descriptiva exploratoria porque describe como está la empresa con relación al autocuidado y se indaga sobre posibilidades de mejora.

6.2 Fases de Estudio

Fase 1: Determinación las principales causas generadoras de actos inseguros por parte

de los trabajadores de la planta de producción con el fin de establecer las medidas de autocuidado que mejor se adapten a la empresa y a los trabajadores.

43

Fase 2: Recomendaciones de medidas que promuevan el autocuidado en los trabajadores por medio de estrategias encaminadas a generar buenas prácticas en el lugar de trabajo y conciencia del cuidado de sí mismos.

Para la fase 1 y fase 2 se realizó una encuesta de autocuidado a los trabajadores tomando una muestra estadística aleatoria, una vez analizados los datos y revisando información teórica establecer las estrategias que mejor se adapten a la organización.

Fase 3: Elaboración de una cartilla que promueva la cultura de prevención y autocuidado en los trabajadores de la planta de producción para reducir accidentes y enfermedades laborales causados por actos inseguros por los trabajadores de la empresa.

A partir de los resultados y análisis de la encuesta se determinará el temario que se incluirá en la cartilla. Así como el arte relacionada con las imágenes, colores para que sean llamativos igualmente un texto claro de fácil comprensión teniendo en cuenta la población a la cual va dirigida.

6.3 Recolección de Información

Para el desarrollo de esta investigación se tomó como muestra los operarios y supervisores que trabajan en la planta de producción de la empresa Avicola ubicada en la ciudad de Bogotá con más de 40 años de fundada.

La información se obtuvo a través del instrumento creado; un cuestionario tipo encuesta dividida en dos categorías; la primera enfocada al autocuidado fuera del lugar de trabajo y la segunda diseñada con preguntas orientadas al autocuidado al interior de la compañía. Para la primera parte de esta encuesta se tomó como referencia algunas preguntas del Cuestionario para

la Evaluación del Estrés, tercera versión. La encuesta fue diseñada con preguntas dicotómicas 44 permitiendo solo dos posibles respuestas (si -no), con el fin de conocer la tendencia de los participantes con relación a sus hábitos y conductas de autocuidado.

La fuente primaria usada para la recolección de información fue obtenidas directamente de las respuestas de los trabajadores por medio de la encuesta “Cuestionario para la evaluación del autocuidado”. Así como por otra fuente de información terciaria como trabajos de grados, maestrías y páginas especializadas.

Para determinar el número total de encuestas a realizar se establecieron los parámetros de análisis necesarios para calcular el tamaño de la muestra con la siguiente fórmula para población finita donde se conoce el total de la población:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia

q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 - p).

d = nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio.

Para lo cual es necesario definir el nivel de confianza que tendrá el estudio (Z), este parámetro se expresa en porcentaje y representa la probabilidad de coincidencia en los resultados obtenidos si la encuesta se repite una y otra vez, con los resultados obtenidos de una

población, durante este estudio se definió un nivel de confianza del 99% y se definió un nivel de confianza de 5%, que es el valor estándar usado en las investigaciones.

Finalmente, se determinó que el número total de la población correspondía a un total de 40 personas y a partir de las variables previamente definidas se establece que el número total de encuestas a realizar para que se cumpla con las características especificadas es de un total de 38.

6.4 Análisis de información

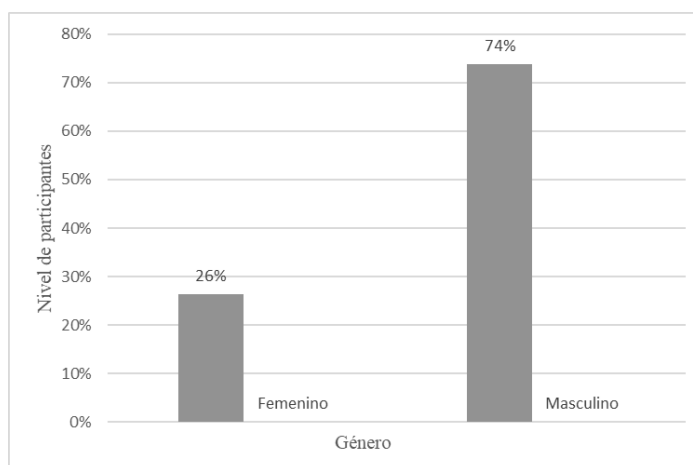
La información obtenida por medio de la encuesta de autocuidado “cuestionario para evaluación de autocuidado” permite obtener datos que facilitan procesar y analizar la información sobre el nivel de autocuidado que tiene los trabajadores en la empresa objeto de estudio del sector avícola ubicada en la ciudad de Bogotá y donde desarrollan sus tareas. A partir de la recopilación de información por medio del instrumento se evidenció la participación de 38 trabajadores en total.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por medio del instrumento a los operarios de la planta de producción.

7.1 Perfil sociodemográfico

La aplicación de la encuesta “cuestionario para evaluación de autocuidado” fue aplicada a 38 trabajadores, en seguida se presenta el perfil sociodemográfico.

Grafica 1 Número de participantes por género

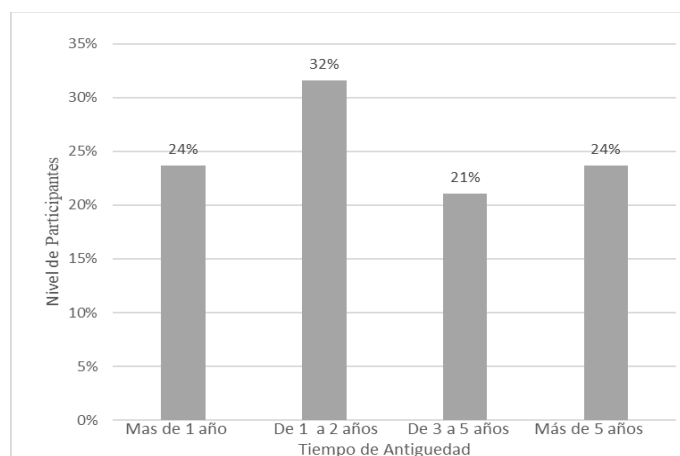


Fuente: Elaboración propia

En la gráfica 1 se observa que de 38 trabajadores el 26% equivalen al género femenino y el mayor número corresponde al género masculino con 74%. Con un rango de edad de más de 40 años con un porcentaje de 11%, entre 36 a 40 años con un 8%; seguido de 26- 35 años con un 5% y en menos porcentaje entre 18- 25 años con un 3% para el caso de las mujeres.

Con relación a los hombres el rango de edad que obtuvo un porcentaje más alto fue entre las edades de 26 a 35 años con un 32 %, seguido con un 24 %, entre 36-40 años; con un 13% entre 18-25 años y finalmente en un menor porcentaje en un 5 % con más de 40 años.

Grafica 2 Tiempo de Antigüedad en la empresa



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia de la gráfica anterior que el tiempo de mayor antigüedad se encuentra entre 1 a 2 años con un porcentaje 32%, seguido de entre más de 1 año y más de 5 años con un porcentaje igual de 24% cada uno, por último, de 3 a 5 años con el 21 %.

En cuanto al nivel académico del total de los participantes que contestaron la encuesta de autocuidado el 26% curso básico primaria; el 68% de los trabajadores tienen aprobada secundaria y los dos supervisores que realizaron la encuesta tienen título de tecnólogos.

7.2 Preguntas relacionadas al autocuidado al exterior del entorno laboral.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en las preguntas relacionadas al autocuidado de los trabajadores fuera de su lugar de trabajo

Tabla 1 resultados ítems 1, 2,3 y 4

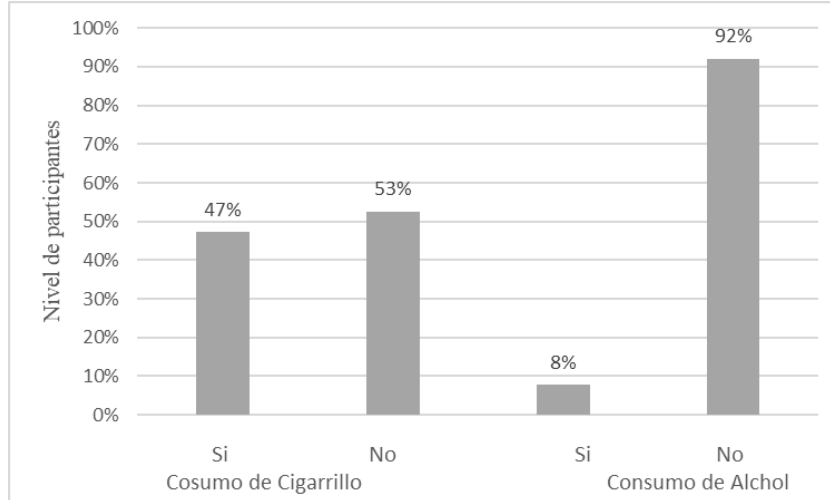
Pregunta	Si	No
¿Duermo regularmente mínimo 7 hora diaria?	42%	58%
¿Balanceo mi alimentación frutas, verduras, proteínas, cereales y lácteos?	76%	24%
¿Tengo 1 día a la semana para descansar y relajarse?	84%	16%
¿Realiza actividad física diaria con una intensidad moderada (caminar, bailar, trotar, etc.) por lo menos durante 30 minutos?	21%	79%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla 1 se refleja que el 58% de los trabajadores reportan dormir 48

menos de 7 horas diarias, esta conducta puede provocar problemas en la salud debido a la falta de sueño, además de ocasionar un posible accidente de trabajo teniendo en cuenta que las tareas que realizan requieren de cierto grado de atención y al no dormir bien el cuerpo y la mente están cansado y el nivel de concentración disminuye. El 76% manifiestan tener hábitos saludables en cuanto a su alimentación consumiendo con regularidad proteínas, verduras y cereales, igualmente 84% de los encuestados dedican un día a la semana para descansar y tener actividades de ocio. Por otro lado, y contrario a lo declarado en las preguntas anteriores 79% de los 38 trabajadores afirman no realizar alguna actividad física por un tiempo mínimo de 30 minutos como caminar, bailar, trotar o correr lo que indica un estilo de vida caracterizado por inactividad física o falta de ejercicio en un porcentaje alto de los trabajadores.

Grafica 3 consumo de cigarrillo y alcohol

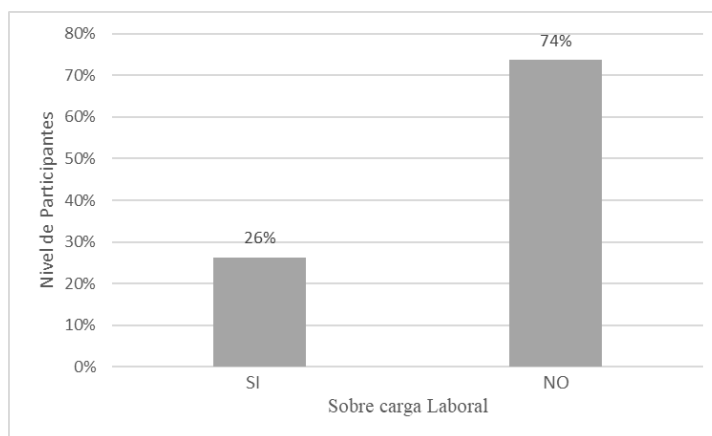


Fuente: elaboración propia

En el grafica número 3 se observar que en cuanto al consumo de cigarrillo no existe una diferencia muy grande, los trabajadores que consumen cigarrillo son el 47 % en comparación con 53 % que afirman no fumar. En cuanto al consumo de alcohol se evidencia una diferencia

significativa, 92% trabajadores contestaron no beber de forma excesiva en comparación con el 49% que respondió de forma positiva a la pregunta; estos resultados son el reflejo de una sociedad en la cual las conductas de fumar y consumir alcohol son socialmente aceptadas. Sin embargo, hay que poner especial atención en los trabajadores que respondieron consumir alcohol de forma excesiva, ese porcentaje, aunque mínimo es una alerta pues el alcoholismo es una enfermedad y como tal debe tratarse. Así mismo el consumo de cigarrillo que así su consumo sea ocasional puede provocar enfermedades graves e incluso la muerte.

Grafica 4 Sentimiento de sobrecarga laboral



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la sobrecarga laboral se observa que solo el 26 % de 38 trabajadores tienen sentimientos de sobrecarga laboral; así 74 % trabajadores afirman sentirse bien con relación a la carga y las responsabilidades propias de su trabajo.

Tabla 2 resultados ítems 8,9,10 ,11y 25

Pregunta	SI	NO
¿Tengo dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes?	18%	82%
¿A menudo tengo dificultad para tomar decisiones?	21%	79%

¿Me siento satisfecho(a) conmigo y con lo que hago?	47%	53% 50
¿Disfruto y cuido mi entorno?	89%	11%
¿He cambiado hábitos alimenticios a fin de mejorar mi salud??	47%	53%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la tabla 2, los resultados fueron los siguientes, con relación a la pregunta sobre dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes 82 % de los trabajadores afirmaron no presentar problemas relacionados con esto, en comparación con el 18% cuya respuesta fue positiva, en cuanto al ítems sobre dificultar para tomar decisiones 21 % de los participantes manifestaron falta de determinación para tomar decisiones en comparación con el 79 % trabajadores que respondieron negativamente a la misma pregunta.

Conforme al ítem ¿me siento satisfecho(a) conmigo y con lo que hago? las respuestas dadas por los trabajadores fueron muy parejas, de los 38 encuestados 47 % contestaron que sí y 53 % respondieron que no. Por otro lado, en el ítem ¿Disfruto y cuido mi entorno? El 89 % de los encuestados respondieron de forma afirmativa y 11 % contestaron que no. Con relación a la última pregunta de esta primera categoría de la encuesta sobre cambios en los hábitos alimenticios el 47% respondió haber modificado algunas costumbres en su dieta por otros más saludables en miras de mejorar su salud; así el 53% siguen teniendo rutinas en su alimentación que podrían influir en su estado de salud.

Partiendo de la información recolectada por la encuesta en las preguntas relacionadas al autocuidado fuera del lugar del trabajo se concluye que el 66% de los trabajadores encuestados presentan conductas saludables de autocuidado en lo relacionado a la parte correspondiente al entorno familiar y personal dejando en evidencia que el 34% de los participantes muestran una oportunidad para mejorar hábitos y costumbres que podrían afectar su salud. Así mismo se

muestra que el nivel educativo de los participantes influye positivamente en prácticas de autocuidado siendo los de nivel de tecnólogos con un 79% los que muestran más conductas de autocuidado en comparación con los participantes que tiene un nivel educativo de primaria con un 68% y secundaria con 64%. 51

7.3 Preguntas relacionadas al autocuidado al interior de la compañía

Con relación a los resultados obtenidos a las preguntas de la encuesta relacionadas al autocuidado de los trabajadores en el lugar de trabajo, estas se agruparon en cuatro categorías, las cuales se exponen a continuación:

Categoría 1: Ítems de la encuesta relacionados a la comunicación de riesgos o novedades en el lugar de trabajo para evitar condiciones o actos inseguros

Tabla 3 resultados ítems 13 y 14

Pregunta	Si	No
13. ¿Comunico al supervisor de área las situaciones inseguras al momento de realizar mi trabajo?	87%	13%
15. Aviso a mis compañeros sobre situaciones peligrosas que puedan afectar su bienestar	95%	5%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 3, se evidencia que el 87% de las personas encuestadas asegura que si comunicaría al supervisor de área las situaciones inseguras que pudieran llegara identificarse en el lugar de trabajo e igualmente se evidencia que la comunicación de situaciones peligrosas entre compañeros de trabajo también resulta ser alta, donde se obtuvo 95% de afirmaciones positivas para este ítem, indicando que en promedio solo un 9% de la población de estudio no generaría esta práctica.

Categoría 2: En cuanto a los ítems relacionados a la verificación para la identificación de condiciones inseguras antes y durante las actividades laborales se encuentran los numerales 12, 14, 18 y 27 de la encuesta de autocuidado, donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4 resultados ítems 12, 14, 18 y 27

Pregunta	Si	No
12. ¿Considero que utilizar la dotación cuando realizo el trabajo es incómodo porque limita mis movimientos?	29%	71%
14. Verifico el adecuado funcionamiento de las maquinas antes de iniciar la operación	26%	74%
18. Verifico condiciones de orden y aseo del lugar de trabajo y siempre realizo acciones para mejorarlo	47%	53%
27. ¿Realizo actividades en mi trabajo que me obliguen a mantener posturas incómodas?	50%	50%

Fuente: Elaboración propia

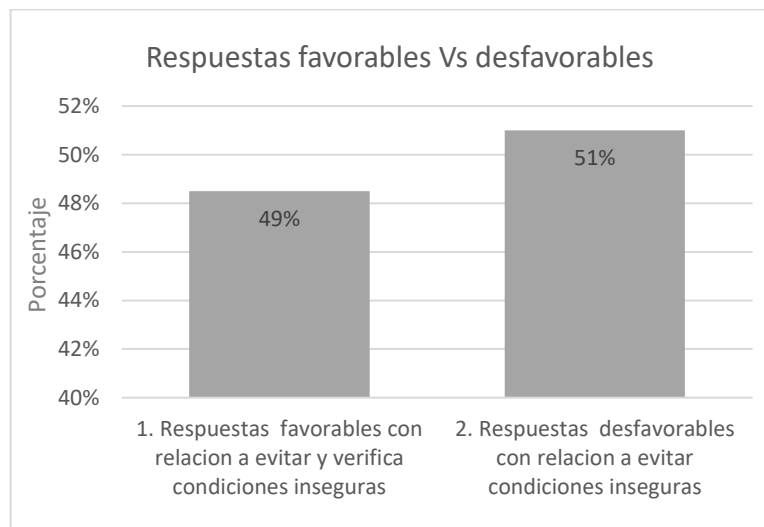
En esta categoría, con respecto a las preguntas #12 y #27 relacionadas a la percepción de condiciones inseguras relativas a la dotación y a las posturas prolongadas incómodas inherentes a la laborar que ejecutan dentro de la planta de producción, se evidencia que aunque el 71% de los encuestados no percibe la dotación como incómoda, siendo esta una respuesta favorable al evitar ser esta una condición insegura directa o indirecta en los trabajadores, el 50% de los encuestados si afirma mantener una postura incómoda al realizar su labor, condición que puede estar ocasionada por diversos factores como mal diseño de los puestos de trabajo o falta de capacitación en higiene postural.

Por otro lado, en cuanto a los ítems de verificación de condiciones inseguras en el lugar de trabajo se encuentran las preguntas #14 y #18 de la encuesta de autocuidado, donde se refleja que solo el 26% de las personas verifica el adecuado funcionamiento de las maquinas antes de iniciar la operación, aun cuando este factor puede ser determinante para evitar la ocurrencia de accidentes laborales de tipo mecánico /eléctrico, pues estas novedades deben ser comunicadas al área de mantenimiento para que sean corregidas inmediatamente, y en cuanto a

la verificación de las condiciones de orden y aseo en el lugar de trabajo se identifica que solo el 47% del personal encuestado realiza dicha práctica antes y durante la ejecución de sus labores.

Desde una perspectiva más general, en la gráfica 5 se encuentran los resultados promedio generales del grupo de preguntas relacionadas a la percepción y verificación de condiciones inseguras en el lugar de trabajo, donde se refleja que en promedio el 49% de las personas estarían teniendo buenas prácticas de autocuidado al otorgar respuestas favorables con relación a identificar y verificar las condiciones inseguras en su trabajo. Sin embargo, el 51% de las respuestas está enmarcada en la desfavorabilidad de estas por las razones expuestas anteriormente.

Grafica 5 Promedio de respuestas favorables Vs desfavorables, relacionadas a la identificación de condiciones inseguras



Fuente: Elaboración propia

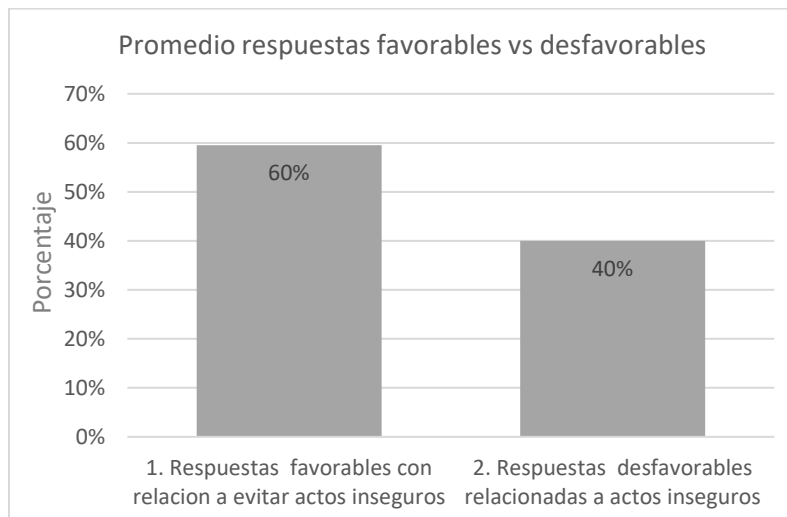
Categoría 3: En esta categoría se agrupan las preguntas relacionadas a evitar realizar actos inseguros en el lugar de trabajo.

Pregunta	Si	No
16. Realizo mi trabajo asignado aun cuando presento algún malestar que aqueja mi salud.	84%	16%
17. Durante mi labor considero que es cómodo utilizar elementos como celular, audífonos y por eso lo hago	18%	82%
19. A pesar de ver situaciones peligrosas que afecten mi salud e integridad sigo trabajando	39%	61%
23. ¿Me he presentado a trabajar después de haber bebido alcohol o sustancias alucinógena?	21%	79%

Fuente: Elaboración propia

A partir de los resultados presentados en la tabla 5, se generó la gráfica 6, donde se muestran los resultados promedio del grupo de preguntas relacionadas a evitar realizar actos inseguros en el lugar de trabajo, donde se generó el siguiente resultado:

Grafica 6 . Promedio de respuestas favorables Vs desfavorables, relacionadas a evitar actos inseguros



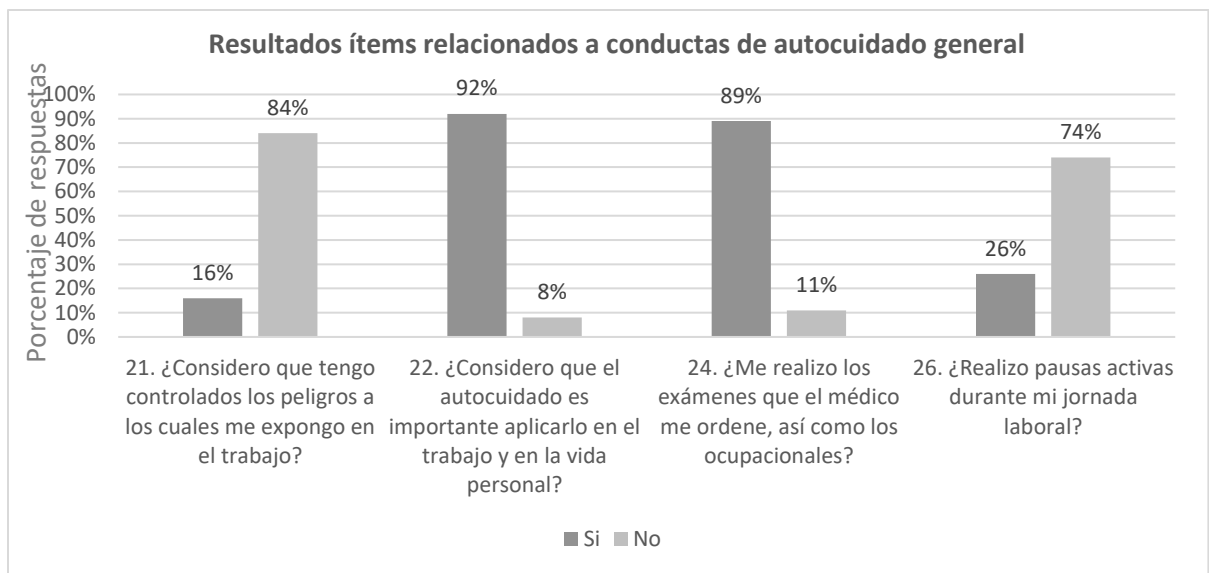
Fuente: Elaboración propia

En general, se evidencia que el 60% de los encuestados afirma tener autocuidado con relación a evitar realizar actos inseguros en jornada laboral, sin embargo este resultado se vio afectado en gran medida por el ítem #16, debido que el 84% de las personas afirma realizar el trabajo que le han asignado aun cuando presenten algún tipo de malestar que aqueje su salud, lo

que puede ocasionar accidentes laborales o complicar su estado de salud, teniendo en cuenta que las condiciones de la planta de producción presenta varios tipo de riesgos como superficies resbalosas, bajas temperaturas, riesgos mecánicos, entre otras. Así mismo, en el ítem #19 de la encuesta, aunque el mayor porcentaje afirmo no que seguiría trabajando aun cuando vean situaciones peligrosas que puedan afectar su salud e integridad, un 39% de los encuestados por el contrario afirma que, si lo haría, siendo este un porcentaje muy alto para un ítem vital para el autocuidado personal.

Categoría 4: Por último, se agrupan las preguntas relacionadas a las conductas generales que favorecen o desfavorecen el autocuidado en el trabajo.

Grafica 7 Resultados ítems 21, 22, 24 y 26



Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la gráfica 7, se evidencia que para el ítem #22 de la encuesta, un 92% de la población encuestada afirma considerar que el autocuidado es importante aplicarlo en todos los ámbitos de la vida, resultado que refleja conocimiento del concepto

general de autocuidado, sin esto indicar que realmente sea aplicado a todas las practicas tanto 56 laborales como de la vida cotidiana fuera del entorno laboral. Con respecto al ítem #24 relacionado a realizarse exámenes médicos, el 89% de los encuestados indica realizar esta buena práctica fomentando su autocuidado, pero con respecto a los ítems #21 y # 26 relacionados a considerar si tienen controlados los peligros a los cuales están expuestos en el trabajo y a la ejecución de pausas activas en jornada laboral, respectivamente, se evidencio que los resultados positivos fueron bajos, al obtenerse un 16% para el ítems #21 y un 26% para el ítems #26, lo cual puede indicar que falta conocimiento por parte de los trabajadores acerca de los riesgos a los que pueden estar expuestos y a la importancia de las pausa activas para evitar enfermedades laborales. Dentro de este orden de ideas, para esta categoría de preguntas, las personas encuestadas tienen en promedio un 55,8% de autocuidado general.

7.4 Discusión e interpretación de los resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta “cuestionario para evaluación de autocuidado” los trabajadores de la planta de producción avícola en la cual se desarrolló la investigación se encuentra un porcentaje considerablemente más alto de hombres con un 74% en comparación con las mujeres cuyo porcentaje es de 26%, lo anterior con un promedio general de edad en ambos géneros entre 26 a 35 años arrojando un porcentaje de 37%. Este resultado evidencia no solo la diferencia que existe en cuanto al número de hombre que trabajan en la empresa en comparación con el número de mujeres si no que permite ver que la mayoría de los trabajadores son adultos jóvenes; con una antigüedad en la empresa de entre 1 a 2 años con un 32%, este porcentaje a pesar de no ser tan alto se puede entender teniendo en cuenta que por lo general en los cargos operativos el nivel de rotación es considerable.

Un factor importante en el autocuidado es el número de horas que se establecen para

dormir y descansar, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) “ Dormir bien mantiene un óptimo estado físico, emocional y mental” es así como recomienda que un adulto debe dormir entre 7 y 8 horas diarias ya que después de una buena noche de sueño las personas desempeñan mejor su trabajo y toman mejores decisiones en comparación con quienes duermen menos de 6 horas; estas personas tienen más probabilidad de sufrir de presión arterial alta , aumentar la posibilidades de obstrucción de las arterias, además acrecienta el riesgo en la vida cotidiana y ocasiona un desequilibrio en el rendimiento”(Dormir bien fortalece la mente y el cuerpo, s. f.). Teniendo en cuenta lo anterior y como se evidencia en el resultado de la encuesta el 58% de los trabajadores afirmaron dormir menos de 7 horas días de los cuales el 70% son mujeres y 54% hombres, demostrando que las mujeres una vez terminadas su jornada laboral continúan sus obligaciones como amas de casa y como consecuencia existe una reducción en su tiempo de descanso.

Mantener unos buenos hábitos alimenticios balanceados entre fruta, verduras, proteínas y cereales ayudan a proteger de la malnutrición así como de enfermedades como diabetes, las cardiopatías, los accidentes cardiovasculares y el cáncer (*Alimentación sana*, s. f.). Teniendo en cuenta la importancia de una buena alimentación, se puede evidenciar que en el caso de las mujeres encuestadas el 80% afirmó tener una alimentación que incluía frutas, cereales, verduras, proteínas y lácteos, en comparación con los hombres con un porcentaje del 75%. A pesar de que la diferencia no es muy grande si permite destacar que las mujeres son más conscientes de su alimentación.

En el ítem relacionado con la posibilidad de tener un día para descansar los trabajadores encuestados respondieron en un 84% que, si disponen de un día a la semana para descansar y relajarse, el porcentaje de los hombres es de 89% en comparación con las mujeres en un 70%.

En el informe de Desarrollo Humano 2015 de las Naciones Unidas se afirma que “en la mayoría⁵⁸ de los países de todas las regiones del planeta las mujeres trabajan más que los hombres”, esto se relaciona igualmente con las responsabilidades extralaborales que las mujeres tienen en su hogar con sus familias e hijos.

Otro factor influyente en el autocuidado que cada persona debe tener consigo misma tiene relación con la actividad física, de acuerdo con los resultados el 21% respondió afirmativamente y el 79% manifestó no realizar ninguna actividad física diaria como caminar, correr, trotar etc., por un periodo superior a 30 minutos diarios. La Organización Mundial de la Salud dice que “la actividad física regular ayuda a prevenir y controlar las enfermedades no transmitibles, como las enfermedades cardíacas, los accidentes cerebrovasculares la diabetes y diferentes tipos de cáncer. También ayuda a prevenir la hipertensión así como a reducir síntomas de depresión y ansiedad” (*Actividad física*, s. f.). Teniendo en cuenta lo anterior y los resultados de la encuesta se evidencia que la mayoría de los trabajadores tienen un estilo de vida sedentario y dedican poco o ningún tiempo a algún deporte o actividad física.

En las preguntas relacionadas con el consumo excesivo de alcohol y cigarrillo se reflejan una diferencia marcada por género evidenciando que en los trabajadores hombres el consumo de cigarrillo es de un 57% en comparación con las mujeres en un 20%; este consumo de cigarrillo puede ocasionar hipertensión arterial y cardiopatías las cuales pueden incrementar el riesgo de que el COVID -19 cause síntomas graves según lo indica un estudio de la Organización Mundial de la Salud. En cuanto al consumo excesivo de alcohol los hombres respondieron negativamente a esta pregunta en un 93% y las mujeres en un 90% dejando ver que existen buenos hábitos en cuanto al consumo nocivo de alcohol.

Con relación a los sentimientos de sobre carga laboral los resultados demuestran en

general que los trabajadores no sienten que las tareas o funciones en su trabajo en la planta de 59 producción sea excesivo ya que el 74% respondió negativamente a esta pregunta. Referente a presentar dificultad para concentrarse y olvidos frecuentes el promedio general de respuesta negativa fue de 82%, evidenciando que no se presentan problemas relacionados con ansiedad y desmotivación.

“La toma de decisiones consiste en encontrar una conducta adecuada para resolver una situación problemática, en la que, además hay una serie de suceso inciertos” (*La toma de decisiones*, s. f.) . Partiendo de lo anterior en cuanto al ítems relacionados con la dificultad para tomar decisiones el 80% de las mujeres respondieron de forma negativa, así como el 79% de los hombres. Por otro lado, la pregunta sobre sentirse bien consigo mismo y con lo que se hace se vincula directamente con la autoestima ya que esta significa “sentirse bien con uno mismo”, y las cosas que se hacen incluso el trabajo son una oportunidad para sentirse bien consigo mismo. Dicho esto, las repuestas a esta pregunta fue muy similar en ambos géneros arrojando un promedio de 47% entre los participantes que contestaron de forma positiva, reflejando que el 53% de los trabajadores se sienten insatisfechos.

Finalmente, la última pregunta relacionada con el autocuidado fuera del entorno laboral realizada en la primera parte de la encuesta habla de disfrutar y cuidar el entorno. Esta pregunta se refiere al saber valorar, reconocer las necesidades del otro y tener consideración y empatía. De acuerdo con esto el promedio general en la respuesta fue de 89% quienes respondieron positivamente a la pregunta, evidenciando que los trabajadores cuidan su entorno entendido este no solo al medio ambiente sino al lugar de trabajo.

Por otra parte, los resultados obtenidos en la encuesta “cuestionario para evaluación de autocuidado” derivados de las preguntas relacionadas a factores de autocuidado intralaboral, dio

como resultado que apenas el 59% de la población encuestada tiene o realiza buenas prácticas 60 entorno al autocuidado intralaboral, haciéndose necesario aplicar medidas o estrategias que promuevan el autocuidado en el entorno laboral. Así mismo, se evidencian que, con relación al marco sociodemográfico de la población de estudio, un 60% de población femenina posee autocuidado, siendo este el resultado promedio de las respuestas positivas al autocuidado para cada una de las cuatro categorías en las que se dividió las preguntas de autocuidado intralaboral, y con respecto al género masculino, este obtuvo como resultado 59% de autocuidado, evidenciándose que el género no influye drásticamente en que se tenga conocimientos y se practique el autocuidado en el entorno laboral.

Sin embargo, aunque el género no influyó en que se tenga más o menos autocuidado, la escolaridad del personal encuestado sí lo hizo, debido a que el promedio de autocuidado intralaboral más elevado resultó de las personas con grado de escolaridad tecnólogo y descendió a medida que la escolaridad bajaba, resultado de la siguiente manera: Tecnólogo (80% de autocuidado), secundaria (60% de autocuidado) y primaria (53% de autocuidado), es en este sentido que se hace necesario aplicar estrategias para fomentar el autocuidado de una manera que sea práctica y bien recibida por cualquier tipo de población, enfatizando también en la retroalimentación y la evaluación de los conocimientos adquiridos después de que la información sea suministrada, independiente del método o estrategia a usar.

Con respecto a los resultados de autocuidado en el entorno laboral en relacionadas a la edad de la población de estudio, se evidencia que aunque no hay un estándar específico que diera como resultado un escalafón por edades, sí es apreciable que los encuestados con edades de 18 a 25 (las edades más bajas) son las personas que menos autocuidado dieron como resultado en el análisis de las encuestas, con un 51% y que las personas con edades de 26 a 35

años de edad fueron por el contrario las personas que más autocuidado tienen laboralmente, con un 60% en el promedio general a las preguntas positivas para autocuidado intralaboral, pero debido a que no es posible determinar específicamente cual fue el factor determinante para este resultado y los resultados para los cuatro rangos de edad no tiene una fluctuación amplia, la cartilla y las estrategias de autocuidado a implementar no deben estar influenciadas por las edades de la población receptora.

Por último, en cuanto a la relación sociodemográfica con el resultado general de autocuidado, se identificó que la población de estudio que menos autocuidado presenta son las personas que llevan entre 3 a 5 años laborando dentro de la compañía, pero este resultado vario positivamente con las personas que llevan más de 5 años en la empresa, esto debido a que en este rango se encuentran las dos personas que tienen la más alta escolaridad (tecnólogos) de la población de estudio.

8.1 Análisis costo – Beneficio

Dentro del presente capítulo, se pretende realizar el análisis costo – beneficio de la labor realizada por los investigadores en la empresa avícola ubicada en Bogotá, en la cual se tendrán en cuenta todos aquellos equipos, herramientas y materiales usados para realizar la investigación, de igual manera se tendrá en cuenta el valor de las multas establecidas en el Decreto 472 de 2015, así como, el valor diario a pagar por un trabajador que se encuentre incapacitado por un accidente o enfermedad laboral.

A continuación, se estima el valor de los recursos usados por los investigadores, además de las multas y valores de incapacidad.

8.2 Costo de la investigación y elaboración de la cartilla

A continuación, se detallan cada uno de los materiales, equipos y herramientas usados por los investigadores durante el tiempo que duró el estudio, así como el salario de estos.

Para la estimación de los gastos, se tuvo en cuenta que cada investigador dedico un tiempo aproximado de 8 horas semanales.

Tabla 6 Presupuestos de costos en el desarrollo de la investigación

Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Valor Unitario	Total
Investigador 1	Hora	96	\$150.000	\$14.400.000
Investigador 2	Hora	96	\$150.000	\$14.400.000
Internet	Hora	288	\$1.000	\$288.000
Luz	kW/Hora	288	\$600	\$172.800
Encuestas	Unidad	40	\$100	\$4.000

Impresión Cartilla	Unidad	40	\$1.500	\$60.000	63
-------------------------------	--------	----	---------	----------	----

Total				\$29.324.800	
--------------	--	--	--	--------------	--

Fuente: Elaboración propia

9.1 Conclusiones

Según la información obtenida por los 38 trabajadores de la empresa avícola objeto de esta investigación, mediante el instrumento de recolección se concluye en lo referente al primer segmento de la encuesta que habla de conductas de autocuidado en un entorno fuera a la planta de producción donde desarrollan su trabajo, que en la variable género no existe una notable diferencia, así el 66% general de la población femenina tiene hábitos saludables y conductas positivas de autocuidado, y con respecto al género masculino el porcentaje es de 65%, lo anterior como resultado del promedio obtenido en las repuestas catalogadas como buenas prácticas de autocuidado, por lo cual esta variable no debe ser tomada en cuenta para el diseño de estrategias que busquen fomentar conductas de autocuidado en la planta de producción.

En cuanto a lo relacionado al nivel académico se refleja una relación directamente proporcional entre un nivel académicamente alto y conductas positivas de autocuidado, esto indica que entre más estudios académicos tenga una persona mejor práctica de cuidado personal y conciencia por el cuidado de los otros y de su entorno tendrá; lo anterior se demuestra de la siguiente manera: tecnólogos 79%, secundaria y primaria con el 64% y 68% respectivamente. A pesar de que los trabajadores con estudios de básica primaria tienen un porcentaje un poco más alto de autocuidado que los de secundaria la diferencia no es relevantemente más alta. Lo anterior evidencia la necesidad de crear estrategias orientadas a reforzar y crear conciencia de la importancia de autocuidado teniendo en cuenta el nivel de instrucción académica de los trabajadores.

Igualmente, mediante el análisis de la información se ha podido determinar que el grado de antigüedad en la empresa no juega un papel importante en las buenas prácticas de los

trabajadores exponiendo así la diversidad de los resultados: menos de 1 año 69%, entre 1 y 2 65 años 62%, entre 3 y 5 años 47% siendo estos los que menos autocuidado presentan, y por ultimo los trabajadores con más de 5 años de antigüedad con el 69%. Estos porcentajes no permiten demostrar una relación entre estas dos variables por ello es importante que todos los programas que se diseñen para fortalecer a la cultura autocuidado sean impartidos a toda la población de trabajadores sin importante el tiempo que lleven desempeñando su labor en la empresa.

La edad es una variable que mostro cierta diferencia a favor de los trabajadores con un rango de edad entre 18 y 25 años con un promedio de 71% siendo estos los que más conductas favorables de autocuidado reportan a nivel extralaboral, seguido de los trabajadores entre 26 y 35 años con el 67% y entre 36 y 40 años con el 63%. Así los encuestados con más de 40 años son los que presentan menores conductas de autocuidado con un 61%. Esto podría deberse a que entre más edad se tiene los hábitos, las costumbres y rutinas están más arraigadas y por lo tanto existe mayor resistencia a cambiar ciertas prácticas.

Para concluir esta primera parte de la encuesta sobre hábitos de autocuidado extra laboral se puede destacar que los 38 trabajadores que participaron de esta investigación mantienen en general buenas prácticas de autocuidado relacionadas con hábitos adecuados en su alimentación, consumiendo frutas, verduras y cereales dentro de su dieta, así como el consumo de cigarrillo y alcohol pues el consumo reportado obedece a un carácter ocasional y social más que a una habito frecuente que interfiera con el trabajo, sin ignorar que estas prácticas así sean en un bajo consumo impacta de forma negativa la salud.

Los trabajadores en su mayoría presentan conductas de autocuidado fuera de su entorno laboral siendo este un resultado alentador, sin embargo, no es suficiente si lo que se busca es

tener un impacto significativo en la disminución de accidente y enfermedades laborales en la 66 planta avícola.

Con respecto a los resultados de la encuestas enfocadas en las conductas de autocuidado al interior de la organización se determina que aumentar los espacios para mejorar la comunican en el lugar de trabajo con relación a identificación de condiciones y conductas inseguras, aunque no es un factor crítico al haberse obtenido solo que en total 18% de los encuestados no genera esta práctica a modo de prevenir la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales, es igualmente necesario reforzarla y llegar a cada uno de los trabajadores para generar una comunicación más efectiva, promoviendo el autocuidado de manera colectiva, enmarcándola especialmente entre el nivel operativo al directivo.

En cuanto a las preguntas de la encuesta (14, 18 y 21) relacionadas a la verificación de condiciones inseguras antes y durante las actividades laborales, incluida la identificación de riesgos por parte de los trabajadores, se concluye que es necesario que la organización implemente estrategias a nivel individual y colectivo que generen un alto grado de conocimiento, en cuanto a las practicas adecuadas en la ejecución de labores entregando y capacitando sobre los procedimientos, instructivos o manuales específicos por áreas o cargos, para que se sigan las pautas seguras y se prevengas accidentes e igualmente se realicen acciones para poseer certeza de la apropiación del conocimiento impartido, ya sea por medio de evaluaciones o las actividades se consideren oportunas para evidenciarlo con seguimiento, así como también es necesario que se imparta conocimiento a los trabajadores relacionado a las maquinas y/o quipos usados, pues un bajo porcentaje (26%) de los encuestados afirma realizar verificación del funcionamiento normal de las máquina antes de ponerla en marcha, lo que impide se comuniquen anomalías y se eviten accidentes por desconocimiento y falta de

autocuidado y por último, siendo este el ítem más crítico, está la baja identificación de peligros⁶⁷ y riesgos a los que están expuestos los trabajadores en sus áreas de trabajo, lo que conlleva a una mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales por desconocimiento, ya que solo el 6% de los encuestados afirmó conocerlos, es por esto que es fundamental que sean informados y capacitados de la mano de la información consignada de en la matriz de identificación, evaluación y valoración de riesgos de la compañía, evaluando igualmente las restricciones y recomendaciones del médico laboral, de requerirse o existir casos especiales entre los trabajadores y de un programa de epidemiología adecuado, para que se refuerce el conocimiento individual por puesto de trabajo y de manera colectiva por áreas sobre la exposición a riesgos y medidas para evitarlos, por medio de las estrategias que permitan realizar seguimiento.

Otra de la categoría en la que se agruparon las preguntas de la encuesta de autocuidado es la relacionada a evitar realizar actos inseguros en el lugar de trabajo, debido a que esta presentó el menor puntaje frente a la obtención de resultados favorables debido a que se evidenció que los trabajadores tienden a realizar las labores asignadas aun cuando se encuentran en condiciones de salud que les impide utilizar al 100% sus capacidades y/o desempeñarse, lo que puede generar múltiples riesgos, por este motivo, se requiere que se adopten estrategias relacionadas concientizar sobre los efectos adversos de realizar actos inseguros y no informar las condiciones reales de su estado de salud general.

Con la revisión detallada de los resultados de la encuesta de autocuidado, se determina que en general para la organización promover la salud, los estilos de vida saludables, generar espacios tanto para aumentar el conocimiento de los trabajadores sobre los peligros y riesgos a los que están expuestos, así como establecer prácticas de trabajo adecuadas, generar conciencia

de la importancia de la aplicación de conductas de autocuidado, y aumentar o establecer una 68 comunicación óptima entre los trabajadores a todos los niveles organizacionales sobre la identificación de condiciones inseguras en el lugar de trabajo tanto propias como observadas en los demás compañeros de trabajo, constituyen factores que en combinación son fundamentales para reducir la probabilidad de ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales (Osorio, 2010).

Por lo anterior y de acuerdo a lo planteado en el objetivo número 3 del proyecto, se profundizó bibliográficamente en estrategias para promover el autocuidado que podrían adecuarse y aplicarse en la empresa de estudio, donde generalmente estas deben ir encaminadas a desarrollar actividades individuales o grupales, con el fin de modificar conductas de riesgo, mejorar la comunicación y adoptar estilos de vida saludables dentro y fuera del lugar de trabajo, por medio de la transferencia de conocimiento y aumentando la voluntad de los trabajadores de adquirir conductas de autocuidado al concientizarlos de los pros y los contras de poseerlas o en su defecto, la falta de las mismas.

9.2 Recomendaciones

Si bien es cierto que la presente investigación se centra en las conductas de autocuidado en los trabajadores durante la realización de sus tareas dentro de la planta; los comportamientos y buenos hábitos fuera del lugar de trabajo también son importantes, pues las personas que tienen buenas prácticas en su vida cotidiana son más probables que las desarrollen también a su trabajo.

Fase 1

Dando respuesta a la fase 1 de esta investigación y teniendo en cuenta que los trabajadores de la planta de producción donde se realizó la investigación en su mayoría tienen

una cultura de cuidado de sí mismos y dado que el autocuidado es una parte fundamental en la 69 prevención de accidentes y enfermedades laborales se hacen las siguientes recomendaciones:

Como se pudo demostrar en los resultados obtenidos en la encuesta no hay un factor determinante en cuanto a género y antigüedad en la empresa que sea lo suficientemente contundente, por lo cual se sugiere que las actividades con miras a incrementar el autocuidado sean diseñadas e impartidas a toda la población sin distinción de su edad y antigüedad dentro de la empresa. Sin embargo, en cuanto a la identificación de peligros relacionados a la ejecución de las labores en el lugar de trabajo, al evidenciarse que el género masculino específicamente para esta pregunta obtuvo un resultado negativo alto con relación al género femenino es importante que las medidas o estrategias que se desarrollen sobre brindar información y/o capacitar sobre riesgos en el área, se realice seguimiento con especial énfasis en hombres.

Por otro lado, el nivel académico y la edad mostraron tener cierto grado de influencia, en los resultados favorables para autocuidado relacionado tanto dentro del lugar de trabajo como en el exterior a este, siendo los de mayor nivel educativo las personas que reportan mejores prácticas en su autocuidado, siendo en este caso los supervisores que cuentan con un nivel académico como tecnólogos, por otra parte, los trabajadores que se desempeñan como operarios y tiene un nivel de primaria y bachillerato registran un porcentaje relativamente más bajo con un porcentaje muy similar, presentando menor grado de autocuidado. Por ende, se recomienda que las estrategias encaminadas a incrementar la cultura de autocuidado se enfoquen especialmente en esta población, y teniendo en cuenta su nivel académico estas estrategias deben ser claras, en un lenguaje sencillo, y de ser posible didáctico con el objetivo que facilite su aprendizaje, sean interiorizadas y puestas en prácticas por los trabajadores. Así mismo, es necesario que se evalué la comprensión de la información y se realice refuerzos

continuos que permitan fortalecer y validar el aprendizaje y/o concientización impartidos de 70 todos los trabajadores, independiente de su nivel académico.

Igualmente es importante que la empresa identifique aquellos trabajadores que reportan fumar frecuentemente y consumir alcohol en exceso; pese a que es un porcentaje bajo de los encuestados si es necesario implementar medidas de prevención dirigidos a la formación de conciencia sobre el consumo de cigarrillo y alcohol con el fin de evitar la aparición de enfermedades graves que puedan derivar incluso en la muerte.

Por otro lado, y teniendo en cuenta los beneficios a corto y largo plazo que tiene la actividad física y dado que un porcentaje significativo manifestó tener una vida sedente y no realizar actividades físicas o ejercicio de forma regular se recomienda crear una cultura de bienestar desde el entorno laboral, esto se puede incluir dentro del programa de pausas activas y por medio de la caja de compensación familiar dándole a conocer a los trabajadores las actividades y espacios que estas entidades tienen con el fin motivar e incentivar en los trabajadores el ejercicio y la actividad física.

Cabe destacar que debido a que la población de trabajadores independiente del ámbito sociodemográfico presenta bajos resultados de autocuidado concerniente con las preguntas de actos inseguros relacionados a ejecutar sus labores presentando estados de salud inapropiados, es importante que se investigue la causa exacta de esta acción, debido a que esta puede estar sucediendo por diversas causas, como problemas en el entorno laboral que afecten la comunicación para avisar sobre el estado de salud en el que se encuentra o solicitar permiso para acudir a citas médicas cuando realmente sea necesario, una concepción errónea de que la salud esta en segundo lugar, entre otras. Igualmente se requiere por este motivo, concientizar a los trabajadores sobre la importancia del autocuidado y las consecuencias que pueden acarrear

Fase 2

Como respuesta a la fase 2 de la investigación se proponen una serie de estrategias encaminadas a fomentar las buenas prácticas en el lugar de trabajo. Dicho lo anterior y teniendo en cuenta los diferentes estudios revisados tanto a nivel nacional como internacional, sus experiencias, resultados y demás información recopilada, además del análisis de los resultados arrojados por la encuesta realizadas a los trabajadores y en busca de fomentar el autocuidado en los trabajadores se proponen las siguientes estrategias que se adaptan mejor a la organización:

La Primera estrategia se fundamenta en el trabajado de grado de Diana Carreño, estudiante de especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, se propone la creación e implementación de un Comité de Seguridad Basada en el Comportamiento – SBC, que se encargue de observar y verificar las conductas inseguras que realicen los trabajadores durante su jornada laboral, con el fin de evidenciar cuáles son las conductas más repetidas por el personal, y de esta manera identificar los aspectos por mejorar o intervenir para disminuir la incurrancia en conductas inseguras.

El comité de SBC será integrado por el propio personal de la empresa, sin que haya necesidad de contratar personal adicional, y estará compuestos por tres componentes fundamentales:

Un observador: será la persona que se encargue de verificar diariamente durante la jornada laboral el comportamiento de sus compañeros y tomará registro de todas aquellas conductas inseguras realizadas por los mismos. Este observador será aquel colaborador que tenga como mínimo 6 meses de permanencia en la empresa, además, que se destaque por su compromiso con la compañía, con el uso adecuado de los EPP, de las herramientas de trabajo y con todas aquellas actividades propuestas desde el área SST.

Coordinador: será desempeñado por el coordinador SST y se encargará de recopilar y 72 organizar el registro de todas aquellas conductas inseguras reportadas por el vigía u observador durante el mes y transmitir las a la dirección del comité mediante la entrega de un informe ejecutivo en el cual se mencionen claramente fueron las conductas y actos inseguros realizados por los trabajadores.

Dirección: estará compuesta por el director de proceso, un representante del COPASST y el gerente, serán los encargados de tomar la información recopilada durante el mes, analizarla y decidir los planes de intervención que permitan corregir los actos inseguros y fortalezcan la seguridad en la empresa, en busca de reducir los riesgos y la accidentalidad

Dentro de la implementación del comité se determinará la creación de todas aquellas herramientas (formatos, planes, procedimientos, manuales) que faciliten el desarrollo de las actividades de este. (Carreño Arango, 2016)

La segunda estrategia propuesta se basa en el estudio de Julio Barros y Miguel Olaya estudiantes de Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Libre a través de su trabajo de grado propusieron en el año 2017 para una empresa del sector construcción en la ciudad de Barranquilla la creación de un modelo educativo de autocuidado partiendo de la identificación de accidentes y ausentismo laboral, teniendo en cuenta las diferencias de aprendizaje a través de una actividad andragógica. (Barros Corvacho & Olaya Flórez, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior se realiza la propuesta de elaboración de un modelo educativo basado en las vivencias y experiencias de cada uno de los trabajadores a lo largo de su vida tanto personal como laboral que permita conocer las diferentes situaciones presentadas y la manera en que fueron afrontadas por ellos y por las empresas con el fin de aprender de cada una de estas y fortalecer los conocimientos a través de sus propias vivencias.

Este modelo educativo será guiado por el coordinador SST y al menos un representante⁷³ del COPASST, quienes se encargarán de recopilar, organizar y analizar cada una de las experiencias, vivencias o aportes que los trabajadores quieran dar a conocer a través de talleres cortos que serán realizados con un máximo de 5 trabajadores por mes, los cuales podrán o no ser grabados por el equipo guía, y de esta manera evaluar las posibles mejoras que puedan implementarse en los procesos productivos y en la conducta de los trabajadores para fomentar el autocuidado. Adicionalmente, para la elaboración del modelo educativo se crearán e implementarán herramientas que faciliten la recolección de las experiencias.

La última estrategia se fundamenta en el estudio realizado en el año 2020, Andrés Durango aspirante al título de administrador de empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia propuso dentro de su trabajo de grado la creación de una cartilla de autocuidado para el personal médico de la Clínica de Montería, dentro de las actividades propuestas en esta cartilla se menciona la implementación de puntos positivos para las personas que tengan mejores prácticas de autocuidado y de recompensa. (Jiménez & David, 2021)

Basados en los anterior se realizó la propuesta de elaboración e implementación de un programa de stickers positivos que motive a los trabajadores de la empresa a cuidar de su salud evitando realizar actos inseguros durante la jornada laboral, el seguimiento al programa será realizado por el coordinador SST y por el supervisor de área, los cuales se encargarán de verificar diariamente el proceder de los trabajadores durante la ejecución de sus actividades, a final de mes reconocerán la labor de aquel colaborador que haya obtenido el mayor número de strikes con una recompensa tal como: entradas a cine, entradas al parque, diploma de reconocimiento, entre otros.

En caso de presentarse empate entre 2 o más colaboradores, el primer ítem de desempate

será que el colaborador no haya recibido la recompensa anteriormente, el segundo ítem será la 74 antigüedad en la empresa; adicional a lo anterior, se aclarar que las entradas a cine o al parque, serán gestionadas a través de la caja de compensación familiar por lo que no generara un costo adicional para la empresa.

Las estrategias propuestas anteriormente se tuvieron en cuenta debido a la dinámica usada por cada uno de los autores en distintos sectores económicos y siempre en busca de llegar a todas las personas, sin importar el género, la edad, la profesión o el sector laboral. La cultura del autocuidado debe ser implementada por todos, con el fin de reducir la accidentalidad y mejorar nuestros hábitos.

Fase 3

Finalmente, y como respuesta la fase 3 del trabajo y a partir de los resultados obtenido en la encuesta realizada a 38 trabajadores se realiza una cartilla que promueva la cultura de prevención y autocuidado con el objetivo de reducir accidentes y enfermedades laborales. La cartilla fue diseñada teniendo en cuenta la población objetivo, razón por la cual es una cartilla de fácil comprensión, con imágenes y colores llamativos y con textos cortos y claros.

- Acosta Cuellar, J. K., Arango Salazar, I., & Guerrero Rodriguez, M. (2021). *Cultura de autocuidado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por medio de coaching y programación neurolingüística, para la empresa Unión Temporal Vías para el Huila*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/940>
- Actividad física*. (s. f.). Recuperado 15 de octubre de 2021, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Alimentación sana*. (s. f.). Recuperado 14 de octubre de 2021, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>
- Angarita López, Y. S., & Cortés Azuero, P. N. (2018). Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la empresa 790 Ingeniería S.A.S. [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. En *Reponame: Colecciones Digitales Uniminuto*. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8474>
- Arango, T., & Bernardo, J. (2014). *El cuidado: El paradigma ético de la nueva civilización*. <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/23420>
- Arias, A., & Lilibeth, L. (2018). *Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral*. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/15102>
- ARL SURA - Riesgos Laborales—ARL*. (s. f.). Recuperado 27 de junio de 2021, de <https://arlsura.com/index.php/component/kdglossary/>
- ATEL COL / 1er Trimestre 2021. (s. f.). *ccs.org.co*. Recuperado 27 de junio de 2021, de <https://ccs.org.co/observatorio/atel-colombia-1er-trimestre-2021/>

- Barros Corvacho, J. C., & Olaya Flórez, M. E. (2017). *Identificación de accidentes y ausentismos laborales como elementos básicos para la propuesta de un modelo educativo de autocuidado en trabajadores de una empresa del sector de la construcción de barranquilla*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/10672>
- Betancourt Uzeta, S. V., & Velásquez Fortich, J. P. (2021). *Programa de prevención de accidentes laborales para la empresa San Marcos carnes y embutidos*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1234>
- Campaña 12 temas 12 meses—Portal INSST - INSST*. (s. f.). Portal INSST. Recuperado 28 de octubre de 2021, de <https://www.insst.es/-/campana-12-temas-12-meses>
- Capacitación preventiva: Herramienta efectiva para evitar accidentes y enfermedades laborales*. (s. f.). Recuperado 28 de octubre de 2021, de https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Capacitacion_preventiva_herramienta_efectiva_para_evitar_accidentes_y_enfermedades_laborales.aspx
- Cardona Bravo, A. S., Beltrán Ariza, A., & Director. (2017). *Cartilla para promover el autocuidado en los trabajadores de terreno de la empresa Colvatel S.A. E.S.P. ubicada en la ciudad de Bogotá*. [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5704>
- Carreño Arango, D. L. (2016). *Creando clima de seguridad mediante la implementación de un programa de seguridad basado en el comportamiento en una empresa de construcción de infraestructura vial*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/309>

- Córdova Horna, K. F., & Pérez Quesquen, K. S. (2019). Conocimiento sobre autocuidado laboral y la salud del trabajador de un mercado de abasto en Chimbote, 2019. *Repositorio Institucional - UNS*. <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3416>
- Derecho del Bienestar Familiar [DECRETO_1072_2015]*. (s. f.). Recuperado 26 de junio de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1072_2015.htm
- Derecho del Bienestar Familiar [LEY_1562_2012]*. (s. f.). Recuperado 27 de junio de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1562_2012.htm
- Derecho del Bienestar Familiar [RESOLUCION_MINTRABAJO_RT240079]*. (s. f.). Recuperado 28 de junio de 2021, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt240079.htm
- Dormir bien fortalece la mente y el cuerpo*. (s. f.). Recuperado 14 de octubre de 2021, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/ventajas-dormir-bien.aspx>
- Falla Aladana, L. M. (2015). *Logrando comportamientos seguros por convicción para prevenir accidentes y enfermedades laborales*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13313>
- FISO | Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional*. (s. f.). Recuperado 26 de junio de 2021, de <http://www.fiso-web.org/>
- Giraldo-Osorio, A. (2010). La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. *Hacia la Promoción de la Salud*, 15, 128-143.
- Gonzalez Ávila, L. R., Morales Soler, L. C., & Peñuela, R. A. (2018). *Estrategias para la implementación de la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería*. <https://doi.org/10.15332/tg.esp.2019.00033>

Henao Rendon, N., Villegas Giraldo, Y., Toalongo Gonzalez, M. F., & Bedoya Uribe, S. (2020)8

Estrategias de autocuidado en el sector formal e informal implementadas en países de America latina. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4851>

Hernández, M. R. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79-88. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1468>

Jiménez, D., & David, A. (2021). Diseñar una estrategia didáctica (me cuido, te cuidas, nos cuidamos), enfocada en el fortalecimiento de las practicas del autocuidado y el bienestar personal y laboral de cada uno de los empleados de la empresa Clínica Montería S.A.

Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Universidad autonoma de baja california, Xalapa, Mexico. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/28617>

Jurado Narváez, Á. F. (2016). *El análisis del comportamiento laboral del trabajador como herramienta para la prevención de la accidentalidad en Cedenar S.A.*

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/554>

La gestión de la seguridad basada en los comportamientos: ¿un proceso que funciona? (s. f.).

Recuperado 22 de julio de 2021, de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000400002

La toma de decisiones. (s. f.). Recuperado 15 de octubre de 2021, de

<https://www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadeciones.htm>

Ministerio de Relaciones Exteriores—Normograma [LEY 1562 de 2012 Congreso Nacional].

(s. f.). Recuperado 28 de junio de 2021, de

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_1562_2012.htm

Interempresas. Recuperado 28 de junio de 2021, de

<https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/221060-Nueva-norma-ISO-45001-Sistemas-de-Gestion-de-Salud-y-Seguridad-en-el-Trabajo.html>

Ojeda, G., & Lisbeth, A. (2019). Prácticas de autocuidado frente al estrés laboral en los empleados de una empresa agroindustrial. Motupe, 2017. *Universidad Privada Antenor Orrego*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5793>

Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación I*.

Prado Solar, L. A., González Reguera, M., Paz Gómez, N., & Romero Borges, K. (2014). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Revista Médica Electrónica*, 36(6), 835-845.

Promoción de la Salud—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. (s. f.).

Recuperado 29 de noviembre de 2021, de <https://www.paho.org/es/temas/promocion-salud>

Pulido Ríos, B. D., Segura Rodríguez, K. L., & Vargas Matiz, C. I. (2016). *Diseño de un programa de autocuidado para la reducción de la accidentalidad en ACT Telemática S.A*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/167>

¿Qué es la salud laboral? (s. f.). *Salud Laboral y Discapacidad*. Recuperado 23 de julio de 2021, de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/que-es/>

Síndrome de Burnout / SQT - Portal INSST - INSST. (s. f.). Portal INSST. Recuperado 23 de julio de 2021, de <https://www.insst.es/-/sindrome-de-burnout-sqt>

Travez, M. A. C. (2016). *Actos inseguros y su influencia en la accidentabilidad laboral en los trabajadores del área de producción de la empresa aserradero y ferretería Nelly y la*

elaboración de un plan de intervención basado en el comportamiento seguro.

80

<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6312>

Tobón O. (2003) *El autocuidado una habilidad para vivir. Revista Hacia la Promoción de la Salud [serie en línea].* http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_5.pdf

