

**“Propuesta para la Prevención de Enfermedades y Accidentes Laborales en el Personal operativo de la Empresa Soy La S.A.S, con base en la teoría de seguridad basada en el comportamiento”**

Laura L. Galindo, Yessy P. Moreno y Angie J. Ospino

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad ECCI

Seminario de Investigación II

Profesora: Luz Marleny Moncada Rodríguez

09 de mayo de 2022

## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
Resumen.....	12
Abstract.....	13
<b>2. Problema De Investigación .....</b>	<b>14</b>
2.1. Descripción del problema .....	14
2.2. Formulación del problema.....	17
<b>3. Objetivos.....</b>	<b>18</b>
3.1 Objetivo General .....	18
3.2 Objetivos Específicos.....	18
<b>4. Justificación.....</b>	<b>19</b>
4.1 Justificación.....	19
4.2 Delimitación.....	23
4.3 Limitaciones .....	23
<b>5. Marcos De Referencia.....</b>	<b>24</b>
5.1. Estado del Arte .....	24
5.1.1 <i>Antecedentes Nacionales</i> .....	24
5.1.2 <i>Antecedentes Internacionales</i> .....	26
5.2. Marco Teórico .....	35
5.2.1 Marco teórico nacional .....	35
5.2.1.1 <i>Salud y Seguridad en el Trabajo</i> .....	35
5.2.2 Peligros y Riesgos del Personal de Servicios Generales .....	37
5.2.3 Biológico .....	37
5.2.4 Biomecánico.....	38
5.2.5 Condiciones de seguridad.....	38
5.2.6 Físico y Químicos .....	39
5.2.7 Psicosocial.....	39
5.2.8 Enfermedad Laboral .....	40
5.2.9 Accidente de trabajo .....	42
5.2.10 Seguridad basada en el Comportamiento (SBC). .....	45
5.2.12 Seguridad basada en el comportamiento.....	50
5.2.13 Salud Ocupacional.....	51
5.2.14 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: .....	52

5.3. Marco Legal.....	54
5.3.1 Marco legal Nacional.....	54
Decreto 1443 del 2014.....	59
5.3.2 Marco legal Internacional.....	60
<b>6. Marco metodológico de la investigación.....</b>	<b>64</b>
6.1 Instrumentos.....	64
6.1.2 Encuestas.....	64
6.2 Técnicas.....	65
6.3 Población Objetivo:.....	65
6.4 Recolección de la información.....	66
6.4.1 Etapa A – Recolección de información secundaria.....	66
6.4.2 Etapa B – Recolección de información primaria.....	66
<b>6.5 Fases de desarrollo de la investigación.....</b>	<b>67</b>
6.5.1 Fase 1. Diagnóstico.....	67
6.5.2 Fase 2 –Intervención.....	67
6.5.3 Fase 3 – Evaluación de la intervención.....	68
<b>7 Resultados.....</b>	<b>70</b>
<b>8 Discusión.....</b>	<b>91</b>
8.1 Análisis Financiero.....	91
8.2 Análisis de costo – beneficio.....	92
<b>9. Conclusiones.....</b>	<b>94</b>
<b>10 Recomendaciones.....</b>	<b>96</b>
<b>11 Bibliografía.....</b>	<b>97</b>
<i>Apéndice 1 Encuesta fase diagnostico.....</i>	<i>113</i>
<i>Apéndice 2 Encuesta fase final.....</i>	<i>1211</i>

## Indice de tablas

<b>Tabla No.1</b> Factibilidades causadas accidentes de trabajo regiones del mundo.....	20
<b>Tabla No.2</b> Enfermedades Laborales Decreto 1477 de 014.....	41

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actual) del SG-SST. ....	36
<b>Figura 2</b> Genero de los asistentes a primera sesión.....	70
<b>Figura 3</b> Nivel de escolaridad de la población entrevistada.....	71
<b>Figura 4</b> Conocimiento SG-SST.....	72
<b>Figura 5</b> Conocimiento salud y seguridad en el trabajo .....	72
<b>Figura 6</b> Conceptos sobre SG-SST.....	73
<b>Figura 7</b> Frecuencia de capacitación .....	73
<b>Figura 8</b> Temas de capacitación .....	74
<b>Figura 9</b> Compresión de las capacitaciones.....	74
<b>Figura 10</b> Concepto autocuidado.....	75
<b>Figura 11</b> Entrega de EPP.....	75
<b>Figura 12</b> Tipos de EPP .....	76
<b>Figura 13</b> Capacitación uso adecuado de EPP .....	76
<b>Figura 14</b> Uso de los EPP.....	77
<b>Figura 15</b> Objetivo uso de EPP .....	77
<b>Figura 16</b> Uso de señales informativas.....	78
<b>Figura 17</b> Tipo de señales informativas.....	78
<b>Figura 18</b> Diferencia riesgo-peligro. ....	79
<b>Figura 19</b> Diferencia enfermedad laboral- accidente laboral. ....	80
<b>Figura 20</b> Exámenes ocupacionales.....	81
<b>Figura 21</b> Concepto pausa activa.....	82
<b>Figura 22</b> Padecimiento de enfermedad laboral .....	82
<b>Figura 23</b> Presenta dolor en partes del cuerpo.....	83
<b>Figura 24</b> Partes del cuerpo con dolor.....	83
<b>Figura 25</b> Tratamiento a los dolores corporales .....	84
<b>Figura 26</b> Reportes de dolores corporales durante la labor .....	84
<b>Figura 27</b> Reporte de accidentes laborales .....	85
<b>Figura 28</b> Ambiente laboral.....	86
<b>Figura 29</b> Influencia del ambiente laboral en el estado de animo .....	86
<b>Figura 30</b> Empresa- bienestar físico y emocional .....	87

<b>Figura 31</b> Situación personal - ambiente laboral y/o productividad.....	87
<b>Figura 32</b> Relación estado de ánimo- SG-SST – Autocuidado.....	88

### **Dedicatoria.**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A nuestros hijos, hermanas(os) y parejas, por estar siempre presentes, acompañándonos y apoyándonos, a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

### **Agradecimientos o reconocimientos.**

Gracias a nuestros padres y familias, por ser los principales impulsores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradezco a cada uno de los docentes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la elaboración de esta especialización y de nuestro trabajo de grado. A los tutores de nuestro proyecto de grado por habernos guiado con su paciencia y su rectitud como docente. Por último, quiero dar las gracias a la empresa SOY...LA S.A.S y a su personal por brindarnos su espacio y tiempo para la elaboración de nuestro proyecto de grado.

## **Introducción.**

El presente documento, está enfocado generar una propuesta que aporte a la seguridad basada en el comportamiento para la prevención de enfermedades y accidentes laborales, de manera específica, en la empresa de servicios generales SOY...LA SAS, ubicada en la ciudad de Bogotá, cuenta con una trayectoria de 11 años en el mercado y presta servicios de aseo y desinfección tanto a casas de familia como a establecimientos comerciales, dentro de los que se encuentran funerarias, laboratorios clínicos, restaurantes, oficinas, hoteles, entre otros, cuenta con una planta de personal de 65 empleados vinculados a la empresa por contratos de obra o labor, con turnos rotativos u horarios fijos dependiendo las características del servicio.

Tanto la empresa objeto de estudio, como otras empresas que ofrecen el servicio de limpieza, presentan con cierta frecuencia, reportes de accidentes y enfermedades laborales relacionados con el inadecuado uso de los elementos de protección personal, la omisión de instrucciones precisas en cuanto al uso de maquinaria e insumos o el desconocimiento de prácticas de cuidado personal, mediados de cierta manera, por el nivel de escolaridad, su entorno psicosocial y la alta rotación e inestabilidad laboral que caracteriza al gremio.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se considera importante conocer el estado del conocimiento y de la implementación de las diferentes prácticas para la salud y seguridad en el trabajo de los operarios de servicios generales, específicamente en la empresa SOY...LA SAS, enfocados principalmente en el autocuidado bajo los parámetros establecidos por la seguridad basada en el comportamiento, de esta manera, se evaluará la manera más efectiva para la implementación de la estrategia planteada para que permita

reforzar e interiorizar los conocimientos sobre la seguridad basada en el comportamiento y su repercusión en su entorno laboral y familiar, lo cual permitirá prevenir y /o disminuir la ocurrencia de accidentes laborales y la aparición de enfermedades laborales relacionadas con la ejecución de servicios de limpieza.

Este documento presenta en primera instancia, la revisión de literatura existente sobre seguridad basada en el comportamiento, sus bases teóricas y su aplicabilidad en el entorno laboral objeto de este estudio; así mismo se diseñó una metodología de investigación descriptiva, semiestructurada con enfoque cualitativo, que permitió conocer el estado actual del conocimiento y práctica de la seguridad basada en el comportamiento en la empresa SOY...LA SAS y a partir de esta plantear y evaluar estrategias que permitieran incrementar su implementación dentro del personal operativo de la empresa.

Es importante tener en cuenta, que para poder evaluar la estrategia, con mayor efectividad, se requiere un periodo de tiempo en el cual se puedan aplicar los instrumentos de evaluación más de una vez para poder evaluar el cambio de la percepción de los operarios de servicios generales en cuanto a la implementación de la seguridad basada en el comportamiento, de manera posterior a la implementación de la estrategia; cabe resaltar, que al ser una estrategia relacionada con la educación y participación activa para la apropiación del conocimiento, se requiere una evaluación frecuente para poder evidenciar el resultado que, posiblemente se efectuará de manera progresiva; es por esto, que para efectos de este proyecto se aplicará un solo instrumento de evaluación antes y después de la implementación de la estrategia diseñada, por lo que los resultados presentados evidencian la efectividad de la estrategia de manera inmediata, mas no se podrá determinar su efecto a

largo plazo, ni se podrá evidenciar la posible disminución de los accidentes y enfermedades laborales en la empresa.

De acuerdo con los resultados del ejercicio, se proyectará un escenario probable en cuanto a la incidencia que tiene la estrategia del plan de la prevención y /o disminución de la ocurrencia de accidentes laborales y la aparición de enfermedades laborales relacionadas con la ejecución de servicios de limpieza en la empresa SOY...LA SAS.

A continuación, se presenta el planteamiento del problema, la justificación y demás aspectos requeridos para el desarrollo de la investigación, así mismo se exponen los resultados y las conclusiones y recomendaciones que se consideran pertinentes para la implementación de una estrategia para prevención de enfermedades y accidentes laborales en el personal de servicios generales de la empresa SOY...LA S.A.S.

## Resumen

El presente documento recopila la investigación que permitió la evaluación e implementación de una estrategia de educación participativa, enfocada a fortalecer los conocimientos y aportes de la seguridad basada en el comportamiento (SBC) para la prevención de enfermedades y accidentes laborales, en la empresa de servicios generales SOY...LA S.A.S, la cual cuenta con una planta de 65 personas en la ciudad de Bogotá - Colombia.

Se seleccionó una muestra de 26 personas mayores de edad en un rango de 20 – 55 años, 22 mujeres y 4 hombres, a quienes mediante el método de test retest, se aplicaron dos encuesta semiestructurada, la cual se construye con el fin de evaluar su conocimiento sobre prevención de accidentes y seguridad en el trabajo, con base en el resultado, se realizó intervención, mediante programas de capacitación durante dos jornadas, que incluyeron la realización de las charlas frente a la prevención de accidentes laborales

El resultado obtenido en la segunda aplicación de la encuesta evidenció mejora significativa en la comprensión de los conceptos y teoría del autocuidado, por lo tanto, la estrategia educación - participación, puede ser un aporte para la implementación de los programas de seguridad basada en el comportamiento en la organización.

**Palabras claves:** autocuidado, prevención, seguridad, comportamiento.

### **Abstract**

This present compile the research that allowed the evaluation and implementation of a participatory education strategy, focused on strengthening the knowledge and contributions of Behavior Based Safety (SBC) for the prevention of occupational diseases and accidents, in the general services company SOY LA S.A, S, which has a plant of 65 people in the city of Bogotá - Colombia.

A sample of 26 people of legal age with an age range of 20 - 55 years, 22 women and 4 men, was selected, to whom two semi-structured surveys were applied using the retest method, which is constructed in order to evaluate their knowledge about accident prevention and safety at work, based on the results, an intervention was carried out, through training programs during two days, which included holding talks on the prevention of occupational accidents

The result obtained in the second application of the survey showed significant improvement in the understanding of the concepts and theory of self-care, therefore, the education - participation strategy can be a contribution to the implementation of Behavior Based Safety Programs In the organization.

**Keywords:** self-care, work, behavior.

## 2. Problema De Investigación

### 2.1. Descripción del problema

Desde 1996, se celebra el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, la OIT, promueve la cultura de prevención en seguridad y salud para los empleados y empleadores, sin embargo pese a los avances en este tema de seguridad y salud en el trabajo en los últimos años en el mundo y con la llegada de los sistemas de gestión, los programas de origen laboral, tanto en enfermedades como accidentes y las nuevas legislaciones de técnicas laborales y de calidad, se siguen presentando cifras absurdas de muertes y enfermedades laborales en el mundo.

Según informe de la Organización Internacional del Trabajo- (OIT, 2021) cada año 2,78 millones de personas mueren a causa de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo y ocurren unos 374 millones de lesiones no mortales, relacionadas con el trabajo, las cuales causan más de 4 días de ausentismo laboral, por persona, (OIT, 2021)

Estas cifras se relacionan en buena parte con las condiciones laborales, por ejemplo en América latina los empleados pasan más de una cuarta parte del día en el trabajo, evento que posee un efecto directo en la salud y el bienestar de los trabajadores; en esta región los retos para la aplicación de la normatividad se dificulta, en algunos de los sectores más importantes de la economía como la minería, construcción, agricultura y pesca, donde se presentan gran cantidad de accidentes laborales, presentando cifras preocupantes frente a esta problemática, pues según la (OIT, 2021) “ En la región de las Américas hay desafíos importantes relacionados con salud y seguridad. Las cifras

disponibles indican que se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura, y 6,9 en el sector de los servicios”.

En Bogotá Colombia a marzo del 2021 según las cifras del ministerio de trabajo, para el año 2020 se registraron 450.110 accidentes de trabajo calificados, aspecto que presentó reducción significativa comparada con la accidentalidad en el año 2019 donde se presentaron 611.275” (ministerio del trabajo, 2021)

En este mismo sentido el (CCS, 2021), indicó que durante el 2020 se presentaron 451.889 accidentes de trabajo calificados, lo que representa 1.238 accidentes cada día, 51 eventos cada hora. La tasa equivale a 4,47 accidentes por cada 100 trabajadores mientras que en el 2019 se registraron 631.230 accidentes, y la tasa fue de 5,9 por cada 100 trabajadores.

Frente al sector laboral de los servicios generales, en Colombia es un sector económico que ha demostrado crecimiento. Según el diario nacional El Tiempo (1996), es una de las empresas que tiene mayor acogida en el campo de servicios y, por tanto, son múltiples las propuestas que se gestan con relación a la construcción de empresas que de pleno se inclinan a este tipo de razón social, al respecto (Garzón, 2012) refiere que:

“La limpieza es fundamental para cualquier espacio ya sea industrial, doméstico o comercial. Por lo que en Colombia se observa una tendencia de las industrias de contratar servicios de limpieza y servicios generales suministrados por empresas de outsourcing, que proporcionan excelente calidad, disminución de costos y permiten que la empresa contratante se concentre en el “core” del negocio.” (p. 7).

Tal es el caso de la empresa SOY...LA S.A.S, la cual es una organización que tiene como misión, constituirse en una empresa especializada en administración de propiedad horizontal, servicios de aseo y mantenimiento en empresas y hogares, que trabaja para ser un apoyo integral para sus clientes y está enfocada en criterios que propendan por la seguridad en el trabajo y la protección del medio ambiente.” (LASOY, 2013) No obstante la empresa SOY ...LA S.A.S, reporta en la actualidad accidentes y enfermedades laborales relacionados con la inadecuada utilización de los elementos de protección personal, la omisión de instrucciones precisas en cuanto al uso de maquinaria e insumos y el desconocimiento de prácticas de cuidado personal, eventos que demuestran la necesidad de realizar una intervención práctica que permita mejorar los sistemas de registro y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las causas de esta problemática en la empresa pueden estar relacionadas con un déficit en el programa de capacitación, desconocimiento del adecuado uso de los elementos de protección personal, omisión o ausencia de protocolos de autocuidado y déficit en la auto percepción del riesgo por parte de los empleados.

Como consecuencia la empresa SOY LA, S.A.S, ha incrementado pagos por gastos médicos e indemnizaciones, pérdidas económicas en la empresa y demora en el flujo de los servicios que repercute en la apropiada prestación de servicio a los clientes. Desde la fecha de inicio del año 2021 la póliza de riesgos profesionales ARL evidencio que hay 41 personas afiliadas presentando 7 accidentes de trabajo que representan una tasa del 16.57%.

Para el primer periodo del año 2019 se tenían afiliadas 42 personas presentando dos accidentes de trabajo, siendo esta una tasa del 4.88% de accidentalidad, para el segundo

periodo del mismo año se tenían afiliados 43 personas que presentaron tres accidentes de trabajo, que representan el 6.98% de accidentalidad.

## **2.2. Formulación del problema.**

De acuerdo con la problemática identificada en esta empresa, se evidencia la importancia de analizar los cambios que pueden generarse a partir de una evaluación, los aspectos que generan accidentalidad y el comportamiento que pueden presentar los trabajadores, luego de una intervención adecuada, para facilitar la apropiación de conductas favorables que unidas a las políticas institucionales logre garantizar la salud de los empleados.

En ese sentido se plantea la siguiente formulación propositiva de investigación:

¿Cómo la empresa “¿SOY...LA S.A.S”, puede prevenir enfermedades y accidentes laborales en el personal operativo, ¿con base en la teoría de seguridad basada en el comportamiento?

### 3. Objetivos

#### 3.1 Objetivo General

Realizar propuesta para la prevención de enfermedades y accidentes laborales al personal operativo de la empresa SOY...LA S.A.S, con base en la teoría de seguridad basada en el comportamiento.

#### 3.2 Objetivos Específicos

- Realizar diagnóstico de la situación actual de los empleados de la empresa SOY...LA S.A.S, para identificar el conocimiento y comportamiento frente a salud y seguridad en el trabajo mediante una metodología test –retest.
- Aplicar la estrategia de educación-participación como intervención a la empresa SOY...LA S.A.S, orientada a mejorar la prevención de enfermedades y accidentes laborales según la teoría de seguridad basada en el comportamiento.
- Desarrollar propuesta de prevención de enfermedades y accidentes laborales la empresa SOY...LA. S.A.S. según la teoría de seguridad basada en el comportamiento.

## **4. Justificación**

### **4.1. Justificación**

Según la Organización Internacional del Trabajo, cada año más de 374 millones de personas sufren accidentes laborales.

Por una parte, la pérdida promedio de trabajo relacionadas con la seguridad y la salud laborales representan alrededor del 4% del Producto Interno Bruto mundial, una cifra que puede aumentar hasta el 6% en algunos países. (News, 2021)

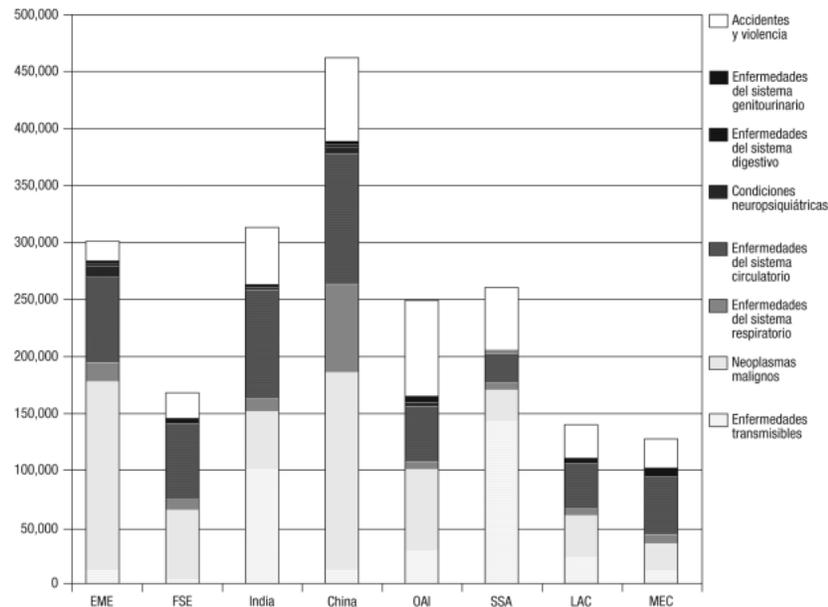
Así, tres cuartas partes de las muertes relacionadas con el trabajo se deben a enfermedades del sistema circulatorio, un 31%, cánceres de origen profesional, un 26% y las enfermedades respiratorias, un 17%.

Por otra parte, la OIT y sus cifras más recientes demuestran que esta es solo una parte del problema, pues más de 160 millones de personas padecen diferentes enfermedades que estas directamente relacionadas con el trabajo.

Por último, la gran mayoría de muertes relacionadas con los temas laborales, los accidentes y las enfermedades pueden prevenirse en el mundo.

## Estadísticas

**Tabla 2** Factibilidades causadas por accidentes de trabajo en distintas regiones del mundo.



La empresa SOY...LA S.A.S es una organización que busca “Ser un apoyo integral para sus clientes; tiene como eje articular de su trabajo la seguridad en el trabajo y la protección del medio ambiente”. (LASOY, 2013)

Las dificultades de la empresa con relación a la seguridad y salud en el trabajo se evidencian en los informes de la ARL, estas dificultades han sido identificadas gracias a la inmersión de uno de los investigadores en la empresa, aspecto que no solo ha permitido comprender el escenario problema sino ante todo la necesidad de proyectar un trabajo de mejora.

Se considera el autocuidado, como la base de la seguridad basada en el comportamiento – SBC, herramienta indispensable para prevenir y /o disminuir los

accidentes y enfermedades laborales, por lo cual se hace necesario evaluar una estrategia que permita incrementar el conocimiento y la implementación de prácticas de autocuidado en el personal operativo de la empresa SOY...LA S.A.S, a partir de los aportes de la SBC, para lo cual se implementara la estrategia de “Educación – Participación”, que involucra un proceso de capacitación multidisciplinario, que conlleve a la interacción continua con el aprendiz y su participación activa mediante la implementación de actividades lúdicas, juegos de rol, actividades colaborativas y transmisión de conocimiento entre pares.

Se busca que con la implementación de esta estrategia, los trabajadores operativos de la empresa SOY...LA S.A.S, presenten un mayor interés frente a su participación en el cuidado personal y colectivo y tenga una mejor y más profunda apropiación del conocimiento relacionado con el autocuidado y su incidencia en el desarrollo personal y laboral y cómo esto afecta en su entorno familiar y social; de esta manera se pretende impactar positivamente a los funcionarios, facilitar su acceso al conocimiento y apropiación de herramientas para prevenir y/o disminuir la aparición de accidentes o enfermedades laborales surgidas durante el desarrollo de las labores del personal operativo de la empresa SOY...LA S.A.S.

Es fundamental una intervención que permita disminuir los costos administrativos en los que incurre la empresa, en cuanto a pago de incapacidades, pensiones por invalidez, ausentismo laboral y rotación de personal; igualmente lograr la apropiación del conocimiento generado por la implementación de la estrategia en el personal operativo de la empresa, que genere una mayor estabilidad laboral que le permita al operario mantener o mejorar su condición socioeconómica, la cual involucra a todos los miembros de su familia, desde el acceso a los beneficios que por ley le corresponde, como el cubrimiento de

servicios de salud, hasta la transmisión del conocimiento adquirido y la implementación del mismo por parte de su núcleo familiar.

Es importante tener en cuenta, que la estrategia a evaluar, se aplicará a las 65 personas que hacen parte del personal operativo de servicios generales de la empresa SOY...LA S.A.S y cuyos resultados, será un esbozo de lo que puede generar la implementación de la estrategia a largo plazo, esto debido a que no se cuenta con el tiempo necesario para evaluar la estrategia a lo largo del tiempo y poder ver el proceso de aprendizaje y transformación de hábitos de los operarios; sin embargo, una vez terminado el proceso de investigación, la empresa SOY...LA S.A.S, puede seguir implementando y evaluando la estrategia desde su propio interés por prevenir o disminuir los accidentes y enfermedades de origen laboral, así mismo, esta estrategia puede ser replicada en otras empresas pertenecientes a la industria de los servicios generales o a cualquier otra, haciendo los ajustes necesarios al instrumento de evaluación y al temario de las jornadas de “Educación- Participación”, de esta manera, se podría continuar observando los aportes y efectos de la aplicación de la seguridad basada en el comportamiento en relación a disminuir los accidentes y enfermedades de origen laboral y permitirá fortalecer la estrategia presentada en el presente estudio o sugerir nuevas estrategias relacionadas con el objetivo de las empresas.

## **4.2 Delimitación**

El presente estudio se desarrolla en un lapso de un año, contemplado desde 2020 hasta 2021, esta investigación se realiza por una iniciativa de uno de los investigadores por ser funcionario de la empresa, la investigación se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá dentro de las instalaciones de esta, en la dirección calle 52 N 27<sup>a</sup>- 44 barrio galerías en Teusaquillo.

## **4.3 Limitaciones**

Las principales limitaciones que se presentan para desarrollar este estudio fueron las cuarentenas que se declararon en la ciudad de Bogotá en el marco de la pandemia del COVID -19, la cual no permitía reunir a los empleados de la empresa para realizar las diferentes actividades de capacitación y encuestas, otra limitación que se presentó fue la variación de asistencia de los encuestados en los diferentes tiempos establecidos, aun así, se tomó una muestra representativa.

## 5. Marcos De Referencia

### 5.1. Estado del Arte

Se revisaron en total 23 artículos, de los cuáles se extractan 15 artículos, que mencionan aspectos fundamentales para comprender el avance que ha tenido esta disciplina en Colombia y que se presenta a continuación.

#### 5.1.1 Antecedentes Nacionales

**-Protocolo de seguridad basado en el comportamiento en el uso de sustancias químicas para el área de aseo y limpieza de la empresa Recuperar SAS** (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Autor: (Martínez Cardona, 2018) Revista (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

El objetivo de esta investigación busca diseñar un protocolo de seguridad basado en el comportamiento para el uso de sustancias químicas en el personal de aseo y limpieza de la empresa Recuperar S.A.S, Bogotá, como mecanismo de intervención frente a conductas inseguras, los aportes obtenidos fue la elaboración del protocolo de seguridad basado en el comportamiento.

**-Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una pyme del sector de la construcción en la ciudad de Bogotá D.C**, Autor: (Rubiano Osorio) Año de publicación: 2020, Revista publicada en repository.javeriana.edu.co

El objetivo de este estudio es establecer un programa de seguridad basada en comportamiento que permita intervenir los factores causales de los actos inseguros,

prevenir y controlar la accidentalidad, fortaleciendo así la cultura de seguridad de una pyme del sector de la construcción , los aportes que deja esta tesis está basado en el comportamiento para dicha empresa, en donde se identificaron aspectos organizacionales que la empresa debe mejorar para así iniciar la implementación del programa que hará énfasis en los comportamientos y tareas críticas relacionadas con las labores propias de la construcción.

**-El nivel básico de prevención de riesgos laborales: metodología Flipped**

**Classroom.** Autor: (de Souza Souza, R., Cortez, E. A., do Carmo, T. G., & Santana, R. F. ) , Año de publicación: 2016.

El aporte de esta tesis fue la Identificación de la enfermedad profesional de los trabajadores de limpieza del hospital; describir los factores causales de las enfermedades profesionales en este grupo de trabajadores, y ofrecer actividades educativas para minimizar la exposición a las enfermedades profesionales en este grupo.

Se concluye que la educación continua puede ser una alternativa para minimizar los diversos riesgos laborales a que estos trabajadores están expuestos.

**-Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad** (Safety and health at work in Colombia: challenges against persons with disabilities). *CES derecho*, 7(2), 84-94. Autor: Rúa, N. E. G., & Peláez, F. T.). Año de publicación: 2016.

De acuerdo con los informes de las organizaciones multilaterales y nacionales el número de personas con discapacidad (PcD) aumenta progresivamente en el mundo y una esfera importante en la cual desarrollan sus capacidades es el trabajo. Por lo tanto, los

sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo deben preocuparse por su integración y el cumplimiento eficaz de las normas que buscan garantizar condiciones dignas en los ambientes de trabajo

Los retos actuales implican integrar adecuadamente el ciclo PHVA, las normas laborales y aplicar los ajustes razonables en el trabajo.

**-Formulación de un modelo de seguridad basado en el comportamiento para una IPS domiciliaria (Bachelor's thesis, Universidad EAN).** Autor: (Agray Mongui, J. M., & Martínez Hernández, C. E. ), Año de publicación: 2020

El objetivo de esta tesis fue la realización de un tipo de investigación teórica y exploratoria, obteniendo evidencia de tipo cuantitativo y cualitativo de la utilidad y la eficacia del modelo seguridad basada en el comportamiento (SBC). Los aportes están establecidos en lograr establecer recomendaciones respecto a la adopción de los procedimientos y métodos de implementación del modelo.

### ***5.1.2 Antecedentes Internacionales.***

**-Influencia de la aplicación de seguridad basada en el comportamiento en la ocurrencia de accidentes de trabajo en mina Arcata en la empresa contratista IESA SA durante el año 2016.** Autor: (Sucari León, 2016).Revista - repositorio.unh.edu.pe.

Fue determinar cómo influye la aplicación del programa “Seguridad Basada en el Comportamiento” en la reducción de ocurrencia de accidentes de trabajo en mina Arcata en la empresa contratista IESA S. Los aportes que se dan a la disciplina de “Seguridad Basada

en el Comportamiento”, influyen de manera significativa en la reducción de ocurrencia de accidentes de trabajo en mina Arcata en la empresa contratista IESA S.A,

**-Seguridad basada en el comportamiento. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales: Medidas Preventivas.** Barcelona: Foment del Treball Nacional y Fundación Nacional para la Prevención de Riesgos Laborales. Autor: (Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D), Año de publicación: 2006.

Este enfoque orientado al comportamiento seguro es diametralmente opuesto al énfasis tradicional en prevención sobre indicadores negativos como la frecuencia de accidentes, los índices de siniestralidad o los costos por pérdidas

De este modo la seguridad basada en la conducta estimula un enfoque proactivo e integrado de la prevención donde cada trabajador debe preocuparse por realizar el comportamiento seguro más que por evitar el fallo o el difuso e inespecífico «tener cuidado» para evitar accidentes.

**-Enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición.** Autor: (de Souza Souza, R., Cortez, E. A., do Carmo, T. G., & Santana, R. F. ), Año de publicación: 2016

El objetivo de esta tesis fue la Identificación de la enfermedad profesional de los trabajadores de limpieza del hospital; describir los factores causales de las enfermedades profesionales en este grupo de trabajadores, y ofrecer actividades educativas para minimizar la exposición a las enfermedades profesionales en este grupo.

Una organización comprometida para con sus colaboradores en términos de prevención de accidentes, tiene que garantizar que los empleados tengan la formación teórica y práctica en términos de prevención, por esta razón cuando se contrata al personal nuevo y cada vez que se asignen nuevas funciones a cargo, tecnologías y/o equipos de trabajo, se debe dar dicha formación mediante capacitaciones. (Guevara, 2015)

La prevención en accidentes y su cultura traza unos principios, con el fin de dar una precepción relativa de como se ha de prevenir y el tipo de medidas a acoger

**Evitar los riesgos:** Fundamentalmente, los peligros reconocidos que se logren eliminar, con ello solo serán incluidos en lista aquellos que no sea posible su eliminación. (Guevara, 2015)

**Ajustar los peligros que no se pueden impedir:** Tener conocimiento en la dimensión de la influencia del riesgo enfrentado, esto conlleva a determinar la prioridad de las medidas a tomar. (Guevara, 2015) .

**Combatir los riesgos en su origen:** Identificando la situación presentada se toma el correctivo preventivo sobre el origen de dicho riesgo. (Guevara, 2015).

**Acomodar el trabajo a la persona (Ergonomía):** Se evalúan los puestos de trabajo y del trabajador con el fin de alcanzar un ajuste perfecto que conlleva a optimizar los niveles de seguridad y bienestar. (Guevara, 2015)

**Tener en cuenta la evolución técnica:** el ajuste a los cambios producidos en la organización debe de ser un proceso dinámico. (Guevara, 2015)

**Suplantar lo peligroso por ningún o poco peligro:** Creado la conciencia de evitar riesgos, si se logra cambiar el origen peligroso por otra que no represente peligro, se eliminaría el peligro. (Guevara, 2015)

**Planificar la prevención:** Las medidas que se adopten para impedir, reducir o intervenir los riesgos, deben ser planificadas teniendo en cuenta todos los aspectos que involucre al trabajador de acuerdo con las funciones que desarrolla. (Guevara, 2015)

**Tomar medidas que conlleven a la protección colectiva:** La protección colectiva es más efectiva que la protección individual, por lo tanto, para la toma de las medidas preventivas debe prevalecer la protección colectiva, siendo tomada la protección individual únicamente cuando no se cuente con otra alternativa. (Guevara, 2015).

**Dar instrucciones necesarias a los colaboradores:** La indagación y formación son elementos básicos de cualquier sistema de gestión. (Guevara, 2015).

Cuando se realiza la investigación de los accidentes de trabajo, la mayoría de estos nos muestran que se presentan por causas comportamentales como descuidos, distracciones o imprudencias en la ejecución de la tarea. Esto conlleva a la urgente necesidad de conocer los conceptos relacionados con comportamientos seguros y formas de percepción del riesgo que permita identificar comportamientos preventivos de los empleados y empleadores.

En los sitios de trabajo es donde se refleja la necesidad de implementar programas que abarquen entre sus controles el comportamiento de la persona antes durante y después de su labor, como los sistemas de seguridad basados en comportamientos.

**Seguridad basada en el Comportamiento (SBC).** La SBC brota de la necesidad de conseguir un cambio de conducta en los trabajadores, buscando mitigar los

comportamientos inseguros, razón principal de la mayoría de los accidentes (Navarro González, 2019). Se ha destacado que esta es una herramienta que ayuda a complementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo (SG-SST) pero no debe suplir las funciones de prevención y control que esta realiza.

La SBC se fundamenta en la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, la cual asevera que para que una persona pueda trabajar seguro debe darse tres condiciones: la primera darle al empleado la seguridad de poder trabajar seguro, debe saber trabajar seguro y debe querer trabajar seguro (Meliá, , 2007)

Esta seguridad debe estar basada en los elementos de seguridad e higiene industrial disponible para asegurar un lugar de trabajo seguro. La segunda condición está ligada a la capacitación y el conocimiento de cada persona sobre cómo hacer el trabajo y cómo afrontar los riesgos en caso de materializarse. La tercera condición se refiere a los motivos por los cuales una persona quiere trabajar de forma segura (Meliá, , 2007)

**-El comportamiento humano en la organización** Autor: (Corredor Diaz), Año de publicación: 2015

Este escrito busca realizar una reflexión e identificar los comportamientos del ser humano dentro de la organización, en un ambiente cambiante y volátil. La fuerte y definitiva oposición a la Teoría de las Relaciones Humanas llevó hacia el estudio psicológico de la conducta: aprendizaje, estímulo y respuesta, hábitos, etc.

El aporte que deja esta investigación deja una mayor interpretación sobre el comportamiento humano en la organización se tiene el concepto de Frederick Herzberg

quien formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo

**-Elaboración de un Programa de Seguridad Basado en el Comportamiento para el personal operativo de la Empresa Pública ECODEP** (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Maestría en Gestión de Riesgos). Autor: (Eloisa)Eloisa, V. T. Año de publicación: 2021

“Elaboración de un programa de seguridad basado en el comportamiento para el personal operativo de esmeraldas construye su desarrollo empresa pública. (ECODEP)”

El programa de seguridad basado en el comportamiento se ajustó a las necesidades de la empresa y surge con la finalidad de identificar, registrar y transformar los comportamientos inseguros o de riesgo a partir de un diagnóstico de la gestión de la seguridad, mencionado instrumento servirá como herramienta para intervenir la conducta no deseada y fortalecerá la cultura de seguridad.

**-Implementación de sistema de gestión en seguridad y salud, basado en el comportamiento para la reducción de lesiones en trabajadores de la industria de calzado.** Autor: (Marin Perata) .Año de publicación: 2018

El presente estudio describe el análisis, acciones y los resultados que se suscitan en una planta de calzado en el Perú, al implementar un sistema de seguridad basado en el comportamiento.

Entender la seguridad industrial más allá de un cumplimiento legal, es una obligación moral. Este trabajo está destinado, además, para servir de guía para otras

organizaciones que busquen mejorar sus entornos laborales de seguridad, y vean reflejado sus indicadores de accidentes, frecuencia y severidad mejorar.

**-Efectos del programa de seguridad basado en el comportamiento sobre el índice de las conductas de riesgo para accidentes y problemas músculo esqueléticos en una obra de ingeniería y construcción en Lima Metropolitana.** Autor: Reyes Astudillo, Año de publicación: 2016

El presente estudio tuvo como finalidad conocer los efectos del programa de seguridad basado en el comportamiento sobre el índice de las conductas de riesgo para accidentes y problemas músculo esqueléticos en una obra de ingeniería y construcción en Lima Metropolitana

El grupo de Fierrería fue el que presentó una mayor reducción en el índice de conductas de riesgo durante el periodo en que se realizó el estudio en proporción a lo presentado por su homólogo de Carpintería

**-Análisis Psicosocial de los trabajadores de aseo USM Mediante la Herramienta Suseso Ista 21 Versión Breve.**Autor: Vega Suárez, Año de publicación: 2019

En el presente estudio se analizaron los riesgos psicosociales a los cuales estaban expuestos los trabajadores de aseo de la Universidad Técnica Federico Santa María sede Viña del Mar pertenecientes a la empresa de servicios externos Eulen, con el propósito de identificar qué factores producen estrés psicológico y tensión psíquica en ellos, evaluarlos y proponer medidas de mejora en base a la evaluación.

Los aportes que se realizaron están enfocados en la propuesta de medidas preventivas, correctivas y complementarias destinadas principalmente a las dimensiones que tras la evaluación resultaron de mayor riesgo teniendo así un mayor impacto en los trabajadores, el ambiente laboral y por ende en la calidad del servicio prestado a la Universidad. Esta revisión, nos ha permitido constatar que en Colombia, ha habido toda una historia de acciones investigativas que han sido soporte de la estructuración de protocolos normatividad y ordenamientos para la aplicación de la seguridad en el trabajo de grandes y pequeñas empresas, que deben ser adoptadas e interiorizadas no solo por los empresarios como responsables legales de las acciones de sus trabajadores, no obstante, también existe la responsabilidad individual del trabajador de conocer, apropiarse y cumplir las normas de prevención y ejecución segura de sus labores.

**“Análisis comparativo de Políticas, Procesos y resultado en materia de Higiene y Seguridad Industrial entre empresas de gases”** Rampazzo y Sanseviero (2002), se trazaron 14 objetivos generales para analizar y comparar políticas, procesos y resultados en materia de seguridad y salud industrial, estos muestreos se sacan de empresas sector de producción y distribución de gases. Entre una de sus conclusiones más importantes de esta tesis esta la seguridad industrial no solo se basa en el cuidado de los trabajadores, medio ambiente, procesos y terceros, sino que constituye una actividad que genera valor a la empresa y marca una diferencia sustancial con los competidores.

**“Implementación de un Sistema de Gestión de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en las Bodegas ATEMCO LTDA IPIALES”** Guio y Meneses (2011) En esta tesis se muestra una integración de la seguridad y salud en el trabajo basada en la filosofía del progreso perpetuo y bajo la apariencia de las Normas OSHAS 18001; tiene como

objetivo principal determinar las condiciones de salud y de trabajo para implementar un sistema de gestión y salud ocupacional que acceda a planear ejercicios protectoras a partir de la identificación de los peligros, para un mayor funcionamiento de la empresa, la investigación tiene como conclusión llevar los registros de los accidentes e incidentes ocasionados en la compañía, con el fin de ejecutar las investigaciones pertinentes y de esta forma crear planes de prevención para evitar la ocurrencia de los mismos.

## 5.2. Marco Teórico

### 5.2.1 Marco teórico nacional

#### 5.2.1.1 *Salud y Seguridad en el Trabajo*

Las personas que laboran dentro de una institución constituyen el recurso más importante que tiene una organización para alcanzar sus metas. En este sentido se hace indispensable cuidar, motivar, formar y fortalecer las competencias del recurso humano de cualquier organización.

Una cultura organizacional centrada en la seguridad y salud en el trabajo es aquella que piensa en sus empleados, trabajando para prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las acciones laborales. Colombia ha venido desde hace varios años atrás luchando para garantizar el bienestar de los empleados a través de marcos legales, procesos de formación y sensibilización hacia los empresarios para que velen por el cuidado de sus trabajadores; obligando de esta forma a las organizaciones a establecer sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST, 2021).

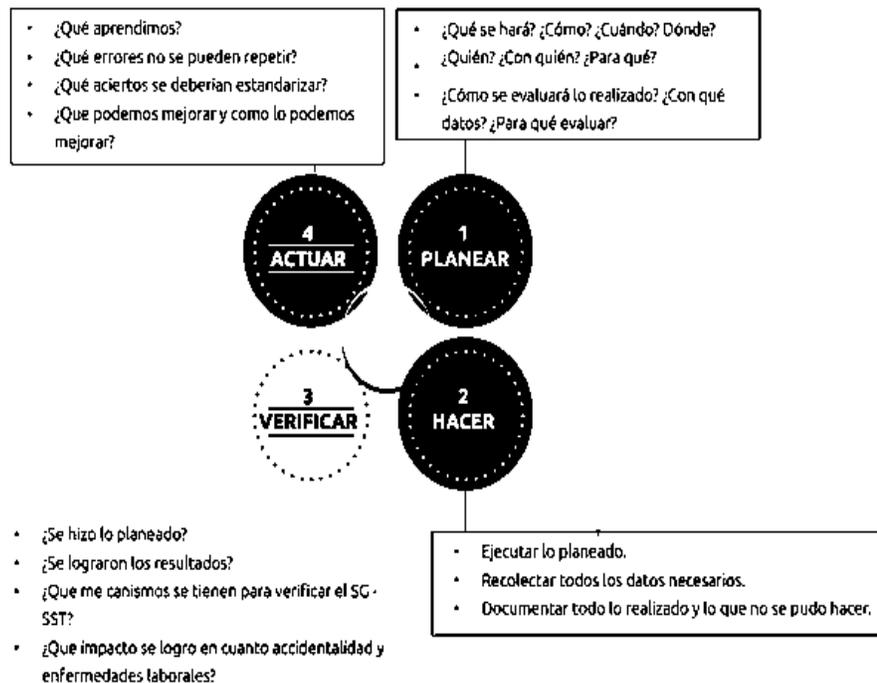
“La seguridad y la salud en el trabajo (SST) constituyen un campo interdisciplinario que tiene como fin, la promoción y protección de la salud del trabajador, previendo y controlando las enfermedades y accidentes laborales; el desarrollo y promoción de un trabajo saludable y seguro; el incremento en la satisfacción física, mental y el bienestar social del trabajador, apoyando el desarrollo y el mantenimiento de su capacidad de trabajo, siendo económicamente productivos y contribuyendo positivamente al desarrollo sostenible.” (Álvarez Torres, 2018)

Las medidas relativas a la seguridad y la salud se adoptan con el ánimo de crear y mantener un ambiente seguro y saludable, con el propósito de que contribuyan a aumentar la calidad, productividad y competitividad empresarial. Una persona que se sienta protegida a la hora de realizar sus actividades cotidianas al interior de una empresa será mucho más productiva que alguien que no lo esté, dado que puede causar enfermedades, accidentes drásticos u otras afecciones que afectarán directamente la productividad de las organizaciones.

El ministerio de trabajo en Colombia desarrolló guías para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), bajo los principios del ciclo PHVA (Ver imagen 1). Este sistema debe ser liderado e implementado por los empleadores, con la participación de sus trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos del lugar de trabajo.

(Ministerio del Trabajo, 2015)

Figura 1 Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actual) del SG-SST.



*Fuente: Tomada de Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: guía técnica de implementación para Mipymes.*

## 5.2.2 Peligros y Riesgos del Personal de Servicios Generales

Existen varios tipos de peligros que pueden afectar la integridad del personal de servicios generales, las cuales se agruparon en cinco clases:

### 5.2.3 Biológico

Es el contagio biológico a través de bacterias, virus, microorganismos u hongos. Se puede transmitir a través del contacto con fluidos corporales o secreciones de humanos, insectos o roedores. El riesgo asociado a este tipo de peligro es que puede generar en una persona problemas de dermatitis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas o

virales, alteraciones en los diferentes sistemas del cuerpo humano y en casos severos, puede causar hasta la muerte.

Para prevenir este tipo de peligros, se recomienda el uso de guantes, tapabocas, batas, gafas, lavado de manos, control de aguas estancadas, aplicación de normas de bioseguridad e implementar un programa de control de plagas.

#### **5.2.4 Biomecánico**

Está asociada con las posturas prolongadas mantenidas, forzadas, anti gravitacionales, movimientos repetitivos o manipulación de cargas poco apropiadas para el cuerpo. Estos peligros pueden causar desórdenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular y alteraciones lumbares, dorsales, cervicales o sacras.

Para prevenir este tipo de peligros, es necesario realizar un reporte de condiciones inseguras y ejecutar programas de formación o capacitación sobre higiene postural, diseño del puesto, manejo de cargas, fortalecimiento muscular, pausas activas, entre otras actividades que prevengan lesiones.

#### **5.2.5 Condiciones de seguridad**

Incluye peligros que se presentan por las superficies de trabajo (posibles caídas, golpes, claustrofobia, temor a las alturas, etc.), tensiones o cargas eléctricas, contacto con máquinas y manipulación de herramientas. Este tipo de peligros puede causar traumas, luxaciones, fracturas, esguinces, contusiones, paros cardiacos, quemaduras, asfixia, atrapamientos, heridas, pérdidas de la audición, estrés laboral o la muerte.

Para evitar este tipo de accidentes laborales, se deben realizar un estudio de riesgos e implementar un programa de tareas para el manejo de los riesgos. El programa debe incluir procesos de formación en los que capacite al personal de cómo manejar los diferentes tipos de riesgos que se pueden presentar. Adicionalmente, se deben suministrar al personal los equipos de protección necesarios.

### **5.2.6 Físico y Químicos**

Dentro de esta clase de peligros se incluyen los ruidos, la iluminación, problemas térmicos, exposición a radiaciones, polvos orgánicos e inorgánicos, gases, vapores o humos metálicos. Los riesgos a los que se exponen las personas son: 1) desde lo físico: pérdida de la audición, estrés laboral, fatiga visual, disminución de las destrezas y fatiga. 2) desde lo químico: mareos, desmayos, trastornos, alteraciones en la piel, deshidratación, cefaleas, quemaduras, alteraciones del sistema central, paros cardiorrespiratorios o muerte.

Para prevenir los riesgos físicos y químicos se deben implementar un sistema de vigilancia epidemiológica conservación auditiva, exámenes periódicos de control, uso de elementos de protección personal, programa de mantenimiento de luminarias, instalación ventilación apropiación, análisis de puestos de trabajo, equipos de protección personal de acuerdo con el ambiente de trabajo.

### **5.2.7 Psicosocial**

Esta parte hace referencia a las condiciones intralaborales, las cuales se refieren a aquellas características de trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo tales como: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y

relaciones sociales en el trabajo y recompensa. Los riesgos asociados a este peligro son estrés, enfermedades psicosomáticas, ansiedad y depresión.

Para prevenir este peligro es importante realizar una evaluación del riesgo, organizar programas de manejo del estrés, fomentar el trabajo en equipo, formación en manejo efectivo del tiempo, conciliación vida laboral-familiar, entre otros.

### **5.2.8 Enfermedad Laboral**

(La ley 1562, 2012) “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, dice que la enfermedad laboral es aquella que se contrae “como resultado la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales (Decreto 1477, 2014) pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.”

La tabla de enfermedades laborales tiene doble entrada: la primera es en relación con los agentes de riesgo, la cual tiene el objetivo de facilitar la prevención de las enfermedades que se presentan en las actividades laborales; la segunda se refiere a los grupos de enfermedades, que permitirán determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

**Tabla No. 1 Enfermedades Laborales. Tomada del Decreto 1477 de 2014.**

<b>Sección I</b>	<b>Sección II</b>
<p data-bbox="334 380 602 415"><b>Gentes Etiológicas /</b></p> <p data-bbox="237 474 846 653"><b>Factores de riesgo ocupacional para tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales.</b></p> <ol data-bbox="237 716 570 1041" style="list-style-type: none"> <li>1. Agentes químicos</li> <li>2. Agentes físicos</li> <li>3. Agentes Biológicos</li> <li>4. Agentes Psicosociales</li> <li>5. Agentes Ergonómicos</li> </ol>	<p data-bbox="878 380 1455 415"><b>PARTE A.</b> Enfermedades laborales directas:</p> <p data-bbox="878 453 1016 489">Asbestosis</p> <p data-bbox="878 527 987 562">Silicosis</p> <p data-bbox="878 674 1357 709">Neumoconiosis del minero de carbón</p> <p data-bbox="878 747 1487 783">Mesotelioma maligno por exposición a asbesto.</p> <p data-bbox="878 821 1024 856"><b>PARTE B.</b></p> <p data-bbox="878 894 1520 930">Enfermedades clasificadas por grupos o categorías</p> <p data-bbox="878 968 1511 1003">Grupo i – enfermedades infecciosas y parasitarias</p> <p data-bbox="878 1041 1365 1077">Grupo Ii – Cáncer De Origen Laboral</p> <p data-bbox="878 1115 1520 1220">Grupo iii – enfermedades no malignas del sistema hematopoyético</p> <p data-bbox="878 1262 1560 1297">Grupo iv – trastornos mentales y del comportamiento</p> <p data-bbox="878 1335 1455 1371">Grupo v – enfermedades del sistema nervioso</p> <p data-bbox="878 1409 1471 1444">Grupo vi – enfermedades del ojo y sus anexos</p> <p data-bbox="878 1482 1528 1587">Grupo vii – enfermedades del oído y problemas de fonación</p> <p data-bbox="878 1629 1552 1734">Grupo viii- enfermedades del sistema cardiovascular y cerebro vascular</p> <p data-bbox="878 1776 1503 1812">Grupo ix – enfermedades del sistema respiratorio</p>

	<p>Grupo x – enfermedades del sistema digestivo y el hígado</p> <p>Grupo xi- enfermedades de la piel y tejido subcutáneo</p> <p>Grupo xii – enfermedades del sistema músculo esquelético y tejido conjuntivo</p> <p>Grupo xiii – enfermedades del sistema genitor urinario</p> <p>Grupo xiv –intoxicaciones</p> <p>Grupo xv – enfermedades del sistema endocrino.</p>
--	---

**Fuente:** Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades

*Laborales.*

### **5.2.9 Accidente de trabajo**

(El artículo 3 de la Ley 1562, 2012) Define el accidente de trabajo como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Un accidente de trabajo incluye aquellos que se producen durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Es importante aclarar que también existen los incidentes de trabajo, los cuales son sucesos repentinos no deseados que ocurren por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente. Un incidente es una alerta que es necesario atender y a partir de esta se deben adoptar medidas para prevenir los accidentes. Investigando los incidentes adoptando medidas para prevenir accidentes y evitar una situación de riesgo (Arlsura).

Una organización comprometida para con sus colaboradores en términos de prevención de accidentes, tiene que garantizar que los empleados tengan la formación teórica y práctica en términos de prevención, por esta razón cuando se contrata al personal nuevo y cada vez que se asignen nuevas funciones a cargo, tecnologías y/o equipos de trabajo, se debe dar dicha formación mediante capacitaciones. (Guevara, 2015)

La prevención en accidentes y su cultura traza unos principios, con el fin de dar una precepción relativa de como se ha de prevenir y el tipo de medidas a acoger

**Evitar los riesgos:** Fundamentalmente, los peligros reconocidos que se logren eliminar, con ello solo serán incluidos en lista aquellos que no sea posible su eliminación. (Guevara, 2015)

**Ajustar los peligros que no se pueden impedir:** Tener conocimiento en la dimensión de la influencia del riesgo enfrentado, esto conlleva a determinar la prioridad de las medidas a tomar. (Guevara, 2015) .

**Combatir los riesgos en su origen:** Identificando la situación presentada se toma el correctivo preventivo sobre el origen de dicho riesgo. (Guevara, 2015).

**Acomodar el trabajo a la persona (Ergonomía):** Se evalúan los puestos de trabajo y del trabajador con el fin de alcanzar un ajuste perfecto que conlleva a optimizar los niveles de seguridad y bienestar. (Guevara, 2015)

**Tener en cuenta la evolución técnica:** el ajuste a los cambios producidos en la organización debe de ser un proceso dinámico. (Guevara, 2015)

**Suplantar lo peligroso por ningún o poco peligro:** Creado la conciencia de evitar riesgos, si se logra cambiar el origen peligroso por otra que no represente peligro, se eliminaría el peligro. (Guevara, 2015)

**Planificar la prevención:** Las medidas que se adopten para impedir, reducir o intervenir los riesgos, deben ser planificadas teniendo en cuenta todos los aspectos que involucre al trabajador de acuerdo con las funciones que desarrolla. (Guevara, 2015)

**Tomar medidas que conlleven a la protección colectiva:** La protección colectiva es más efectiva que la protección individual, por lo tanto, para la toma de las medidas preventivas debe prevalecer la protección colectiva, siendo tomada la protección individual únicamente cuando no se cuente con otra alternativa. (Guevara, 2015).

**Dar instrucciones necesarias a los colaboradores:** La indagación y formación son elementos básicos de cualquier sistema de gestión. (Guevara, 2015).

Cuando se realiza la investigación de los accidentes de trabajo, la mayoría de estos nos muestran que se presentan por causas comportamentales como descuidos, distracciones o imprudencias en la ejecución de la tarea. Esto conlleva a la urgente necesidad de conocer los conceptos relacionados con comportamientos seguros y formas de percepción del riesgo que permita identificar comportamientos preventivos de los empleados y empleadores.

En los sitios de trabajo es donde se refleja la necesidad de implementar programas que abarquen entre sus controles el comportamiento de la persona antes durante y después de su labor, como los sistemas de seguridad basados en comportamientos.

#### **5.2.10 Seguridad basada en el Comportamiento (SBC).**

La SBC brota de la necesidad de conseguir un cambio de conducta en los trabajadores, buscando mitigar los comportamientos inseguros, razón principal de la mayoría de los accidentes (Navarro González, 2019). Se ha destacado que esta es una herramienta que ayuda a complementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo (SG-SST) pero no debe suplir las funciones de prevención y control que esta realiza.

La SBC se fundamenta en la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro, la cual asevera que para que una persona pueda trabajar seguro debe darse tres condiciones: la primera darle al empleado la seguridad de poder trabajar seguro, debe saber trabajar seguro y debe querer trabajar seguro (Meliá, , 2007)

Esta seguridad debe estar basada en los elementos de seguridad e higiene industrial disponible para asegurar un lugar de trabajo seguro. La segunda condición está ligada a la capacitación y el conocimiento de cada persona sobre cómo hacer el trabajo y cómo afrontar los riesgos en caso de materializarse. La tercera condición se refiere a los motivos por los cuales una persona quiere trabajar de forma segura (Meliá, , 2007)

**Los programas de SBC comparten 7 principios básicos, que son:**

**Primero. Concéntrese en los comportamientos.**

Las conductas de una persona se pueden observar, por tanto, estos se logran registrar y archivar con el fin de establecer patrones de conducta positivos o negativos. Aunque solo centrarse en las conductas observables no ayuda a modificar la actitud y motivación de la persona, para esto es usual influenciar por medio de la retroalimentación los comportamientos, lo cual al final modifica la actitud de la persona (Montero, 2011). Un modelo de modificación de la conducta es el que relaciona el comportamiento organizacional donde primero se identifican los comportamientos que deben ser cambiados, seguidamente se realiza la medición, se evalúan antecedentes y las consecuencias de los comportamientos relacionados (consecuencias funcionales) para emplear estrategias de intervención, finalmente medir y evaluar los resultados obtenidos (Montero, 2011) . Si

estos resultados no son los deseados, se debe elegir una nueva estrategia para repetir el proceso

### **Segundo. Limite claramente las conductas**

Los comportamientos que son definidos deben funcionar como una guía, para posteriormente poder observarlos y clasificarlos en correctos o incorrectos (Montero, 2011)

En varios casos esta definición se ejecuta en base a reglas de seguridad, lo que especifica que es lo que no se debe hacer; esto hace que una persona, por evitar cometer un acto inseguro, ejecute un comportamiento inadecuado.

Para evitar lo anterior se debe definir los comportamientos de forma clara y positiva, especificando lo que se debe hacer, así la persona tiene una guía clara sobre cómo realizar su labor. Una de las claves de la SBC está en la selección adecuada de comportamientos críticos en términos de seguridad.

**Tercero utilice el poder de las consecuencias en la gestión.** El modelo de aprendizaje ABC (Antecedent-Behavior-Consequence) ayuda al desarrollo y mantenimiento de conductas seguras o inseguras (Montero, 2011)

La persona ante un activador o antecedente sabe que debe hacer, sabiendo que su comportamiento puede traer consecuencias positivas o negativas dependiendo de la forma como ejecute la labor (Meliá, , 2007).

De este modelo se deriva que los comportamientos de las personas pueden ser influenciados por las consecuencias que generan, aunque esto no siempre es así, pero generalmente este principio funciona en la práctica diaria (Montero, 2011)

Lo cierto es que cada persona hace las cosas esperando, en la mayoría de las veces, unas consecuencias positivas a causa de su comportamiento o para evitar algún suceso negativo (Montero, 2011)

Retroalimentación y reforzamiento: dos poderosas consecuencias. La retroalimentación influye en el comportamiento de forma fácil, simple y efectiva, funcionando mejor cuando es explícita, objetiva, preferiblemente positiva y recurrente (Montero, 2011)

#### **Cuarto Guíe con antecedentes.**

Hay dos antecedentes que han demostrado ser muy útiles en la SBC (Montero, 2011):

a. **El entrenamiento en seguridad.** El entrenamiento se ha utilizado para mejorar la seguridad de los puestos de trabajo, pero si éste se hace de forma unidireccional (de instructor a alumno) sin llevarlo a la práctica, muy probablemente la persona desarrolle sus comportamientos en base al sistema de consecuencias que experimente, pudiendo ser contrario al objetivo del entrenamiento (Montero, 2011)

El entrenamiento debe permitir que la persona participe activamente, se exprese y analice sus formas de comportamiento, incluyendo los factores del entorno que influyen en su conducta y como los puede modificar (Montero, 2011)

b. **Las metas.** Se deben establecer metas colectivas que motiven al equipo a alcanzar los porcentajes establecidos o incluso superarlos (Montero, 2011).

Cuando los resultados consistentemente sean iguales o superiores a la meta propuesta, debe hacerse un reconocimiento y premiar de alguna forma al equipo.

### **Quinta potencie con participación.**

La mayor eficacia de la SBC se logra cuando hay mayor participación y responsabilidad por parte de los colaboradores. Un cambio positivo con respecto a la cultura de seguridad se logra cuando hay total compromiso y disposición por parte de todos los integrantes de la organización (Montero, 2011) Cada técnica de la SBC se puede ejecutar con la ayuda de las personas más relevantes de la organización, pues conocen los riesgos, los factores condicionantes y como podrían mejorarlos (Montero, 2011) Saben en qué momento actuar y cómo actuar.

**Sexto mantenga la ética.** Se puede aplicar principios éticos en la práctica de la SBC, haciendo un proceso participativo se permite que los empleados ayuden en la definición de los comportamientos, los observan y cuantifican, participan en el análisis de como modificarlos, incluso ofreciendo retroalimentación y refuerzo a sus compañeros, lo que hace de esto un proceso de mejora continua permitiendo que cada persona tenga cierto control del proceso y de su desempeño (Montero, 2011)

**Séptimo diseñe una estrategia y siga un modelo.** El proceso inicial de aplicación de la SBC se puede resumir en tres puntos que funcionan cíclicamente: definir los comportamientos, medir el desempeño e influenciar al desempeño a través de antecedentes y consecuencias y a través de planes de acciones que corrijan los factores que influyen en los comportamientos (Montero, 2011)

#### 5.2.11 Autocuidado

“(O.M.S, 2019) dice que el autocuidado se relaciona con todo aquello que las personas hacen por sí mismas para conservar sus condiciones de salud, cuyo propósito es el

de promocionar la vida y el bienestar de los seres humanos, mientras que la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, está orientada a preservar la integridad de las personas, siendo conscientes de que un gran porcentaje del resultado es responsabilidad de cada uno y de su estilo de trabajo” (Prieto Niño, E. V., & Prieto Cardenas, A., (2020) En Colombia en el marco del plan decenal de salud pública (2012-2021) se plantean acciones contundentes para lograr el bienestar y protección de los trabajadores dentro de las que está la afiliación al sistema riesgos laborales (ARL). Adicionalmente, se han promovido estrategias para el autocuidado de los trabajadores desarrollando un conjunto de ejercicios colectivos e individuales, en donde se anticipa, reconoce, evalúa y controla los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo Sistema General de Riesgos Laborales de las organizaciones. (Henaó Rendon, N., Villegas Giraldo, Y., Toalongo Gonzalez, M. F., & Bedoya Uribe, S., 2020) Con el propósito de tener una vida saludable, es importante que las personas que realizan actividades laborales realicen ejercicios de autocuidado permanente, donde se tomen medidas para su propio bienestar, dentro de están la actividad física, hacerse chequeos frecuentes, realizar ejercicios de respiración, acudir al médico a tiempo cuando empiezan a sentir síntomas, alimentarse bien, dormir bien, tener buenas relaciones interpersonales, entre otras.

### **5.2.12 Seguridad basada en el comportamiento.**

Según (Pariona-Palomino, 2021), o Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), este es un proceso que pretende robustecer las conductas diarias de los colaboradores y del empleado de una empresa o institución que, por medio de observaciones a las personas en el cumplimiento de sus tareas en la empresa de seguridad, reduzca los riesgos de accidentes en los lugares de trabajo. Sea cual sea el tamaño de la

organización, la aplicación del SBC necesita un equipo dinámico e innovador, que evalúe e implemente acciones con el objetivo de mejorar constantemente el sistema de gestión de la seguridad del trabajo.

Lo que se pretende es que los mismos empleados alcancen la administración de la seguridad, identificando, comprendiendo y midiendo los riesgos y, posteriormente, tomando acciones que reduzcan los accidentes por medio del cambio de comportamientos.

La importancia de dicha participación entre todos los actores de la empresa es crucial para que haya alineación con los objetivos del programa, en caso contrario su iniciativa de crear y mantener un programa BBS probablemente fracasará.

Estas acciones en las empresas permiten modificar los factores ambientales y organizativos que están originando dichos problemas, estas gestiones de la seguridad basada en los comportamientos aportan datos fundamentales a las organizaciones impactando profundamente en los beneficios tanto de los empleados como de los empleados.

### **5.2.13 Salud Ocupacional**

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida 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. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

#### **5.2.14 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:**

En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera, el Artículo 3 de la misma ley define el concepto de accidente de trabajo es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Por una parte, es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Por otra parte, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Así mismo se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

Por último, es accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Todas estas acciones descritas anteriormente, deben ser adoptadas e internalizadas no solo por los empresarios como responsables legales de las acciones de sus trabajadores, no obstante, también existe la responsabilidad individual del trabajador de conocer, apropiarse y cumplir las normas de prevención y ejecución segura de sus labores.

### **5.3. Marco Legal**

#### ***5.3.1 Marco legal Nacional***

Desde el nacimiento de la República Colombiana hasta 1945, nace una inquietud por parte del estado para hacer exponer unas iniciativas con alcance social. Es desde ese momento que se presentan reglas que van a influir en el derecho laboral en cuestión de riesgos profesionales.

- **(La Constitución Nacional Colombia, 1886)** decreta la protección específica al objeto social del trabajo por parte del Estado, La Carta Constitucional indica que las autoridades deben examinar que en cada empresa se efectúen los mandatos de moralidad, seguridad y salubridad públicas, en una noción de higiene pública. esta mirada hace referencia a la (Ley 30 de 1886, s.f.) que instituye la Junta Central de Higiene, que tiene

como objetivo principal la prioridad sobre la higiene de las profesiones y la salubridad de las industrias.

- **(Decreto 1072 de 2015)** este decreto permite la regulación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que la implementación de este sistema es de obligatorio cumplimiento, para así poder identificar, evaluar y analizar los diferentes riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de una empresa, generando un plan para la disminución y seguimiento de dichos aspectos, favoreciendo el bienestar tanto del empleado como del empleador.
- **(La ley 57 de 1915, s.f.)** esta ley compone el concepto de accidente de trabajo de acuerdo con las tendencias internacionales, ahí parte la configuración de un siniestro y nace la protección por del patrono de una empresa, mientras que la prevención no figura en este momento.

Así, en el periodo comprendido entre el año de 1945-1967 se comienza la organización del sistema social en Colombia, En 1945 se difundió la (Ley 6, s.f.), que permite la proclamación de la transitoriedad en los beneficios para los trabajadores, que sería regidos por los empleadores hasta la instauración del sistema de previsión social, creando el cruce entre los regímenes prestacionales diferenciados tanto para los trabajadores privados como para los servidores oficiales.

- **(Ley 90 de 1946, s.f.)** Crea y organiza el Instituto Colombiano de Seguros Sociales [ICSS]; esta le da el apoyo y concedió institucionalidad a la oferta de expresar un sistema de protección frente a los riesgos profesionales. Sin embargo, este sistema de seguridad social surgió como una herramienta de

formalización de prestaciones para la población laboral del sector dependiente, separando a las personas que laboraban en modalidades laborales informales, y sin incluir la prevención de los riesgos profesionales.

En 1950 se promulgó el (Código Sustantivo del Trabajo (CST), s.f.) Que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, uniendo normas en riesgos profesionales, resaltando las obligaciones tanto del empleador como del trabajador, así como se examina y define lo que será de ahora en adelante una accidente de trabajo y una enfermedad profesional, sus consecuencias y las prestaciones, tanto asistenciales como económicas a las cuales podían acceder aquellos que vieran afectada su capacidad laboral. A partir de este momento se enmarca la normativa en salud ocupacional, y así avanza significativamente la inclusión en la prevención de los riesgos profesionales y la higiene y seguridad en el trabajo

Después de 20 años ICSS asume el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales instaurado por la Ley 90, esto gracias a los (Decreto 3169 y 3170 de 1964, s.f.) (19,26), representando el tránsito del sistema de responsabilidad patronal hacia el esquema de previsión social. (El Decreto 3169, s.f.)Acordó las medidas institucionales en cuanto a la inscripción y clasificación de estos establecimientos de acuerdo con el grado de peligro de la actividad económica realizada, fijando el aporte correspondiente al seguro de ATEP, así como las obligaciones del empleador en materia de seguridad e higiene industrial.

- **(El Decreto 3170, s.f.)** es el que contenía el reglamento general del seguro social obligatorio de ATEP, el cual contiene el desarrollo legislativo de la Ley 90 en riesgos profesionales.

Entre el año de 1967 hasta 1977 el seguro social se expandió, y en esos años se ampliaron los beneficios asistenciales y económicos que habían caducado en favor de los trabajadores que laboraban para un patrón particular, hacia los servidores del sector público, es así como se pretendió unificar los regímenes del sector público y el privado mediante el Decreto-Ley 3135 de 1968 (28) y su Decreto reglamentario 1848 de 1969 (29).

Durante ese tiempo se causaron evoluciones legales en la naturaleza institucional y administrativa del ICSS, intentando el amparo de esta entidad hacia eventualidades profesionales diferentes de los asalariados.

Durante el año (1977 a 1990) se presentaron cambios, rectificaciones y crisis en esta etapa hubo transformaciones trascendentales en el mecanismo de los seguros sociales de cara a las limitaciones administrativas, económicas y sociales por las que estaba atravesando, se buscaron alternativas para corregir las problemáticas que eran insalvables. Aparece entonces el Decreto 1650 donde el estado se interesa por participar de manera más ágil y eficaz el funcionamiento del régimen de seguros sociales a partir de su integración a la política oficial. Esta iniciativa beneficio a los médicos dándoles el derecho a involucrarse en los programas de salud ocupacional como uno de estos servicios.

El Ministerio de Salud reglamenta, el Código Sanitario, que dedico un capítulo completo para la salud ocupacional. De ahí surge la extensión de los beneficios en salud ocupacional para todas las personas en la ejecución de las actividades productivas.

En el año 1979 mediante la Resolución 2400 del del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acuerdan unas disposiciones detalladas acerca de las condiciones de tipo

locativo a que deben ajustarse los escenarios laborales. Esta La Resolución trae una serie de principios y normativas dirigidas a la prevención de los

En la década del 80 se identificaron unos entornos de confusión y ambigüedad con respecto al terreno de la salud laboral por parte de la comunidad productiva, por lo que no se tenía claro cuál era la legislación aplicable, ni cuáles las competencias específicas que le correspondía a los entes ministeriales de trabajo y salud.

Con el Decreto 586 de 1983 se hace el primer intento de la legislación para promover los mecanismos de articulación entre los entes gubernamentales involucrados y ahí se crea el Comité de Salud Ocupacional, que es la encargada de manifestar las políticas públicas, coordinar las actividades e impulsar la investigación en salud laboral.

A partir del año 1983 comienza una importante reglamentación en la estructura del Seguro Social y que hasta el día de hoy son vigentes, convirtiéndose en el soporte que entiende y se practica la salud ocupacional en Colombia.

La Resolución 2013 del 86 que estableció la ordenación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en las empresas y sitios de trabajo, indicando que esta dependencia no tendrá injerencia en las cuestiones propias del derecho individual, llevando a separar el terreno de la salud ocupacional de lo estrictamente laboral.

En el año de 1993 hay unas reformas de tipo estructural, ya que en tiempo se volvió insostenible el sistema de seguro social es ahí donde se plantea la necesidad de una innovación fundamental al proyecto de seguridad social; ese cambio permite el nacimiento de la Ley 100 de 1993, por la cual se establece la creación del Sistema de Seguridad Social

Integral. Estas reformas surgieron en un contexto representado por la globalización económica, con impedimentos significativas en la dinámica laboral y en la salud de las poblaciones y ante la emergencia de fenómenos como el desempleo o la informalidad.

Cuando se publicó la Constitución Nacional en la que se resaltó al trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la protección estatal. Aparece la instituyó también de la seguridad social como aparato de satisfacción de necesidades sociales con carácter público al que tiene derecho todos ciudadanos del territorio nacional.

Dentro de esta reglamentación de la Ley 100 de 1993 se concretó el Sistema General de Riesgos Profesionales SGRP, aquel régimen de protección frente a las contingencias laborales de ATEP que se enmarca en el Sistema de Seguridad Social Integral que, se supone, partía de la universalidad y la integralidad como principios esenciales.

Hacia el año 2012 a través de la Ley 1562 “por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, en esta ley según el Artículo 1 se establece la implementación de los programas de salud ocupacional, dentro de los que se encuentran:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

***Decreto 1443 del 2014***

---

Acuerda las obligaciones legales de los empleadores respecto a la salud y seguridad en el trabajo de los empleados y a su vez los compromisos de estos, también estipula lo referente a las administradoras de riesgos laborales, dando las pautas pertinentes para proteger la seguridad y salud, y así contribuir en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus labores.

El SGSST debe ser implementado por las empresas contratantes con la participación de todos los trabajadores y el Decreto 1443 de 2014, este debe garantizar su cumplimiento, la empresa deberá contar con un médico especialista en medicina laboral del trabajo.

De acuerdo con el decreto los empleadores deben:

- Divulgar el SGSST a los empleados.
- Evaluar por lo menos una vez al año.
- Proveer a todos los nuevos empleados una inducción de las labores a realizar, la identificación y control de peligros y riesgos que puedan conllevar a un accidente en su ambiente laboral, como también, la prevención de estos.
- Ofrecer un programa de capacitación en SGSST.
- Abastecer los equipos y elementos de protección personal respectiva a los trabajadores y registrar su entrega.

### ***5.3.2 Marco legal Internacional***

Las consecuencias que se relacionan frente a los riesgos psicosociales que generan problemas relacionados con los accidentes de salud en el trabajo, llevaron a las diferentes organizaciones internacionales como son la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a observar profundamente la importancia del problema y a promover colectivos de trabajo y estudios que permitan un comprensión más detallado de la situación y de las estrategias de prevención e intervención más adecuadas. es así como, varios países de la Unión Europea (UE) han emprendido a legislar de modo deliberado y específico algunos de los principales riesgos psicosociales. La importancia de estos riesgos es hoy en día innegable y tanto es así que la misma UE los ha considerado como acción prioritaria en sus estrategias sobre seguridad y salud laboral desde el año 2002, es así como la normativa laboral obliga a que todas las organizaciones tengan realizada la evaluación de riesgos psicosociales y la correspondiente planificación de su prevención.

Además, estas acciones permiten de manera oportuna la prevención de riesgos psicosociales que afectan la salud y tiene de manera directa una repercusión en el impacto positivo en la empresa aumentando la calidad y el rendimiento de la producción o servicio

Por una parte, es posiblemente que uno de los problemas que más ha generado debate en estos últimos años el mobbing y la generación de la regulación legal en varios países, es así como UE -en general-; en países como Suecia o Noruega hacen

énfasis en desarrollar estos marcos legales de tipo preventivo. Otros países como Alemania, Francia o Bélgica han subrayado que la regulación legal de este fenómeno se diligencie desde la jurisdicción penal (González-Trijueque et al., 2011).

Por otra parte, en España, el abordaje legal del mobbing puede llevarse a cabo por cualquier jurisdicción (penal, civil, social, contencioso-administrativa), si bien es cierto que la tipificación del mismo como delito es aún muy reciente -diciembre de 2010-, situación que ha incidido en que sean las jurisdicciones de carácter laboral, social y contencioso-administrativa las que mayor protagonismo han tenido hasta la fecha, con especial relevancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tomada del modelo sueco (González-Trijueque et al., 2011).

En Latinoamérica aún no trasciende el interés de legislar el mobbing apenas ha llegado a Colombia (Ley 1.010 del año 2006) y Brasil (Ley 2.120 de la administración municipal de Ubatuba del año 2001; Ley complementaria 12.561 de Río Grande do Sul del año 2006; Ley contra el asedio moral del estado de Sao Paulo del año 2007) cuentan con una legislación específica que regule esta problemática socio-laboral (Oceguera et al., 2009).

Además, existen diferentes leyes de carácter general que reglamentan el mobbing en países como Argentina (Ley 7.232 de la provincia de Tucumán del año 2002; Ley 5.349 de la provincia de Jujuy del año 2003; Ley 13.168 de la provincia de Buenos Aires del año 2004; Ley 1.225 de la ciudad de Buenos Aires del año 2004; Ley 12.434 de violencia laboral argentina del año 2005; Ley 9.671 de la provincia de

Entre Ríos del año 2006) y Venezuela (Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo del año 2005) (Oceguera et al., 2009). Tal y como puede observarse, únicamente Colombia y Venezuela cuentan con leyes de carácter nacional en toda Latinoamérica que regulen el fenómeno del mobbing, siendo la ley colombiana de carácter específico y la venezolana de carácter más general (González-Trijueque et al., 2011).

Con respecto a países como Uruguay, se puede señalar que no existe ninguna ley específica con relación a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, es más, el Banco de Seguro del Estado -entidad de seguros de carácter estatal que atiende los asuntos relacionados con los daños y dificultades generados por y en situaciones laborales- no los reconoce como enfermedades profesionales, por lo que quedan fuera del marco legal uruguayo, al menos de forma directa.

Es así, como en Uruguay resulta interesante saber que no hay herramientas legales determinadas para combatir los problemas del acoso laboral, sobre todo cuando los pocos estudios existentes sugieren datos muy alarmantes. En Uruguay hasta la fecha se han realizado investigaciones empíricas notables respecto al mobbing en cuanto a su prevalencia o a sus consecuencias, podemos señalar que, según Tapia (2010), las cifras de prevalencia orientativas -obtenidas a través de encuestas- han llegado a cifrar en un 59% los sospechados de acoso laboral dentro de la población activa uruguaya.

Por una parte, **la OHSAS 18001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** que es una normativa de origen británico y que en su labor contempla **los** requisitos

para la adopción de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es decir, su objetivo principal es ayudar a las organizaciones a identificar los riesgos derivados de sus procesos internos e implementar soluciones preventivas.

Ese plan de seguridad tiene que ver directamente con los documentos más importantes que debe tener una empresa para formar su plan de seguridad laboral. En ese plan se recogen las directrices para identificar y gestionar los riesgos ligados a la actividad comercial de cada compañía, ya sean riesgos internos o externos.

Por otra parte, el Plan de Riesgos Laborales, debe estar integrado en la gestión de cada organización y reflejarse en un documento escrito que sirva de consulta tanto para los miembros de la empresa como para terceras personas

Por último, el ítem fundamental para su desarrollo es la actividad de la empresa. Donde se identifican las necesidades y los riesgos, algunos de los elementos más relevantes son: Identificación de la actividad productiva de la empresa, estructura organizativa, número de departamento y de trabajadores y las prácticas existentes para la gestión y prevención de riesgos y accidentes.

**ISO 45001**, siendo esta la norma internacional para sistemas de seguridad y salud en el trabajo, la cual está destinada para proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales, es por eso que es importante regirnos bajo esta normativa la cual se complementa con diferentes normas a nivel internacional, facilitándonos la implementación, desarrollo y seguimiento generando un bienestar físico, emocional y social tanto al empleado como al empleador.

## **6. Marco metodológico de la investigación.**

Para el desarrollo del presente proyecto, se realizó una investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos Según (Tamayo M. , (2006) de tipo mixto, debido a que presenta datos números analizados y complementados con datos cualitativos captados en respuestas de los evaluados para medir sus percepciones (Sampieri, 2018) Y se desarrollará por el método de Test - re-test. el cual sugiere la posibilidad de realizar una medición específica en una población, realizar una intervención y medir los resultados con una nueva medición Según (Vázquez, 2017).

### **6.1 Instrumentos.**

Para la recopilación de los datos se utilizaron los siguientes instrumentos:

Entrevistas de tipo semiestructuradas como complemento a la encuesta, aplicadas al personal operativo de la empresa de servicios generales SOY...LA S.A.S. este es un tipo de entrevista que se caracteriza particularmente por ser conveniente a la hora de entrevistar pues genera situaciones de conversación que facilitan la expresión natural de percepciones y perspectivas por parte de las personas sujetos de investigación. Según (Valles, 2007)

#### **6.1.2 Encuestas.**

Herramienta válida para la captura de la información y análisis de los resultados. Según (Bello, 2014) , que permite recopilar gran cantidad de información en poco tiempo.

Para este caso, se diseñó por parte de los investigadores, una encuesta de 29 preguntas, con el fin de evaluar los siguientes aspectos:

- a. Conocimientos del personal sobre el sistema de Salud y Seguridad en el trabajo, 15 preguntas
- b. Ambiente Laboral, 5 preguntas
- c. Condiciones de salud de los empleados, 9 preguntas

Para la fase de evaluación de la intervención realizada, se ajustó la encuesta eliminando preguntas que se presume no van iban a variar y que fueron evaluadas en la primera encuesta, como los aspectos relacionados con la responsabilidad de la empresa frente a entrega y dotación de elementos de trabajo, etc.

En este sentido la encuesta aplicada en la fase de evaluación conto ya con solo 19 preguntas que evalúan los mismos aspectos que la encuesta diagnostica. Ver encuesta aplicada en el apéndice 2.

## **6.2 Técnicas**

Se utilizaron fichas bibliográficas, para la organización de documentos y estudios analizados, tanto para el marco teórico como para los estados de arte y marco legal.

## **6.3 Población Objetivo:**

Correspondió a 30 personas mayores de edad con un rango de edad de 20 – 50 años los cuales residen en la ciudad de Bogotá, en su mayoría pertenecientes a estratos socioeconómico 1,2 y 3, el nivel de escolaridad de la población entrevistada en un mayor porcentaje (63% ) corresponde a bachiller, el 17% corresponde a básica es decir que cursó algunos grados de bachillerato; el 10% curso primaria, el 7% técnico, estas personas que pertenecen a este rango en su mayoría son de nacionalidad extranjera, sólo el 3% no tiene

ningún nivel de escolaridad dicha población pertenece al 100% de los funcionarios operativos de la empresa, que se desempeñan en las funciones de aseo y desinfección, Empresa SOY...LA S.A.S.

#### **6.4 Recolección de la información**

La recolección de la información estará compuesta por dos etapas, las cuales estarían divididas para permitir un mayor grado de organización en la presentación de los resultados del presente estudio.

##### **6.4.1 Etapa A – Recolección de información secundaria**

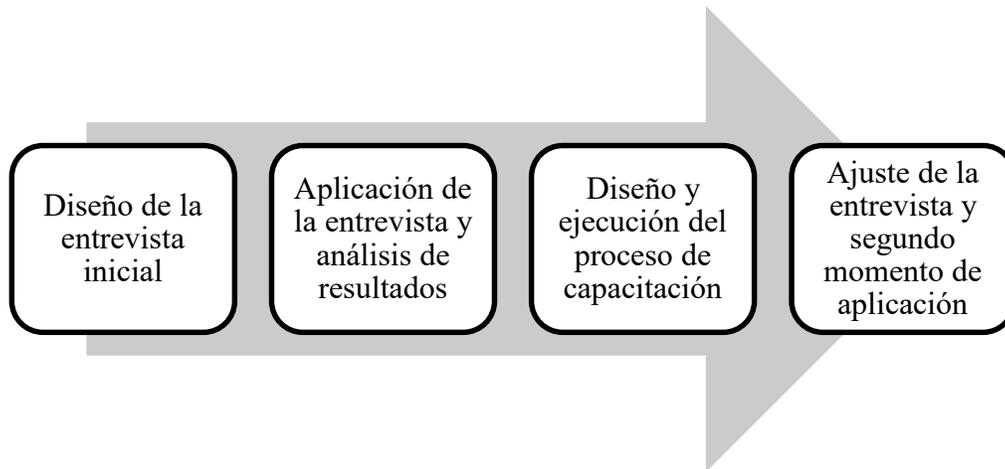
La primera fase se desarrolla durante la construcción del Marco conceptual del documento, el cual, permite identificar conceptos, teorías y estrategias básicas a aplicar durante la fase de recolección de información primaria.

##### **6.4.2 Etapa B – Recolección de información primaria**

La recolección de información primaria consta de cuatro subetapas, las cuales se aprecian en la figura 1 estas etapas permitirán obtener información preliminar e información comparativa necesaria para la presentación de los resultados y el análisis de estos.

**Figura 1.**

*Proceso de recolección de información primaria.*



## **6.5 Fases de desarrollo de la investigación**

La investigación se desarrollará 3 fases las cuales se describen a continuación:

### **6.5.1 Fase 1. Diagnóstico.**

Para realizar el diagnóstico y comprender como está funcionando la empresa en cuanto al cumplimiento de normas de salud y seguridad en el trabajo, por parte de las directivas como por el personal operativo, se diseñó una encuesta y se aplicaron entrevistas semiestructuradas con el personal de operarios, lo cual arroja resultados importantes que se describen en el apartado Resultados y análisis de resultados del Diagnóstico.

### **6.5.2 Fase 2 –Intervención**

Una vez obtenida la información de las entrevistas realizadas al personal operativo de la empresa SOY...LA S.A.S, se procedió a diseñar la capacitación que brindará los conceptos básicos de salud basada en el comportamiento, los cuales fueron impartidos,

utilizando la estrategia de educación – participación, dentro de la cual se involucró directamente a los operarios en el proceso de educación, mediante actividades lúdicas y académicas, que le permitieron conocer y afianzar conceptos mediante el proceso de participación y vivencia de los mismo, así mismo, los operarios compartieron actividades y experiencias desde su ejercicio laboral para identificar qué actividades realizadas diariamente corresponden a prácticas de salud basada en el comportamiento. La capacitación realizada, así como los respectivos listados de asistencia se presentan como anexo 2 y 3 del presente documento.

Con base en el análisis del diagnóstico, se determinó qué conceptos y temas se debían reforzar con el personal operativo de SOY...LA S.A.S. en relación con la Seguridad Basada en el Comportamientos se estableció que los temas primordiales para desarrollar la capacitación seria:

- a. Conceptos generales de conocimiento pertinente para el trabajador sobre sistema seguridad y salud en el trabajo.
- b. Riesgos y enfermedad profesional
- c. Seguridad Basada en el Comportamiento.

### **6.5.3 Fase 3 – Evaluación de la intervención.**

Al finalizar el proceso de capacitación y con un lapso de 30 días, se realizó el segundo momento de entrevistas, con el fin de determinar los cambios en cuanto a la apropiación de conocimiento por parte del personal operativo, lo cual permitió establecer la utilidad y aprovechamiento de la intervención realizada y su incidencia sobre la manera en la que el personal desarrolla sus actividades laborales, con miras a

disminuir las enfermedades y/o accidentes laborales. Para este propósito, el formato de evaluación fue ajustado, de acuerdo con las necesidades de esta etapa y se presenta en el anexo 2 del presente documento. Los resultados y su análisis se presentan en el apartado Resultados de la intervención.

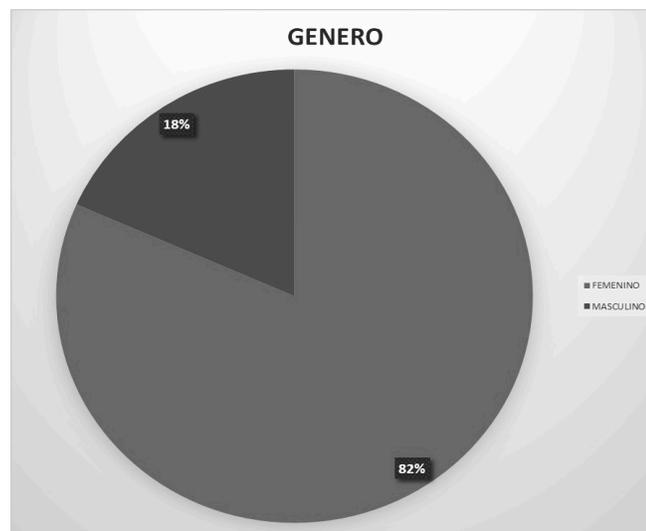
## 7 resultados

### 7.1 Análisis de los resultados del diagnóstico.

La primera encuesta tenía como fin conocer las características principales del personal entrevistado y sus conocimientos frente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y conceptos relacionados.

El personal entrevistado trabaja en turnos rotativos de ocho (8) horas laborales correspondientes a mañana (6:00am; 2:00pm), tarde (2:00pm; 10:00pm) y noche (10:00pm; 6:00am). Para esta primera sesión contamos con la asistencia de 30 personas 25 mujeres y 5 hombres como se puede observar en la figura N°2

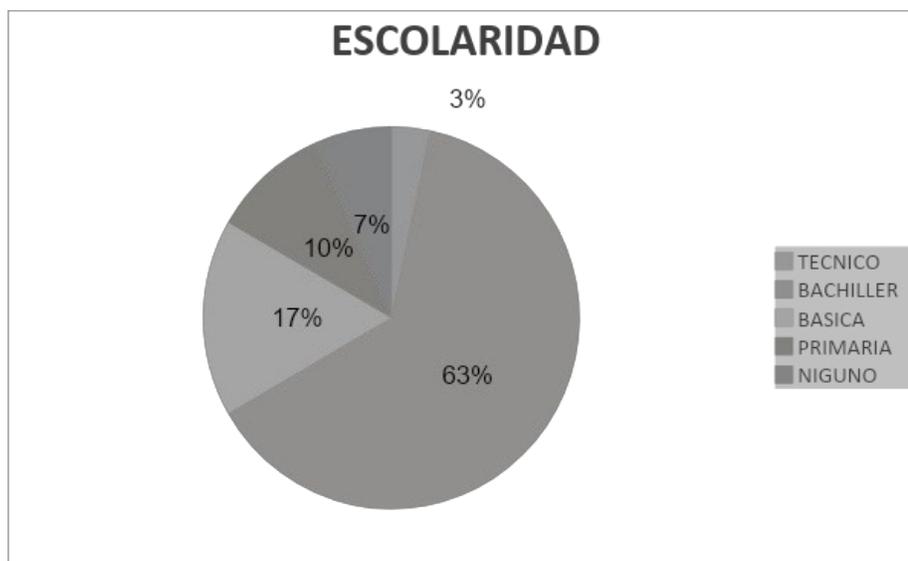
Figura 2 *Género de los asistentes a primera sesión*



El nivel de escolaridad de la población entrevistada en un mayor porcentaje (63%) corresponde a bachiller, el 17% corresponde a básica es decir que cursó algunos grados de bachillerato; el 10% curso primaria, el 7% técnico, estas personas que pertenecen a este rango en su mayoría son de nacionalidad extranjera, sólo el 3% no tiene ningún nivel de

escolaridad; esta variable nos permite determinar el tipo de respuesta que podemos encontrar en las encuestas, ya que son preguntas con respuesta abierta, y del nivel de escolaridad puede depender la coherencia entre la respuesta y la pregunta formulada.

**Figura 3** Nivel de escolaridad de la población entrevistada



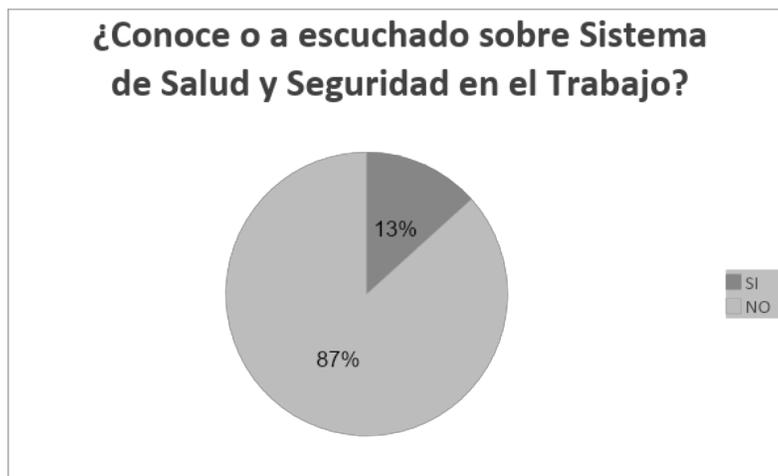
Para el diagnóstico se formularon preguntas de respuesta abierta donde el participante podía argumentar con sus propias palabras, la temática relacionada, inicialmente se requería saber si el grupo objetivo tenía algún conocimiento sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que entendía sobre este sistema, y si conocía y recordaba conceptos claves de este.

Teniendo en cuenta que las respuestas eran abiertas, en la tabulación se asociaron de acuerdo con términos o palabras comunes y rangos que facilitaran el manejo de la información.

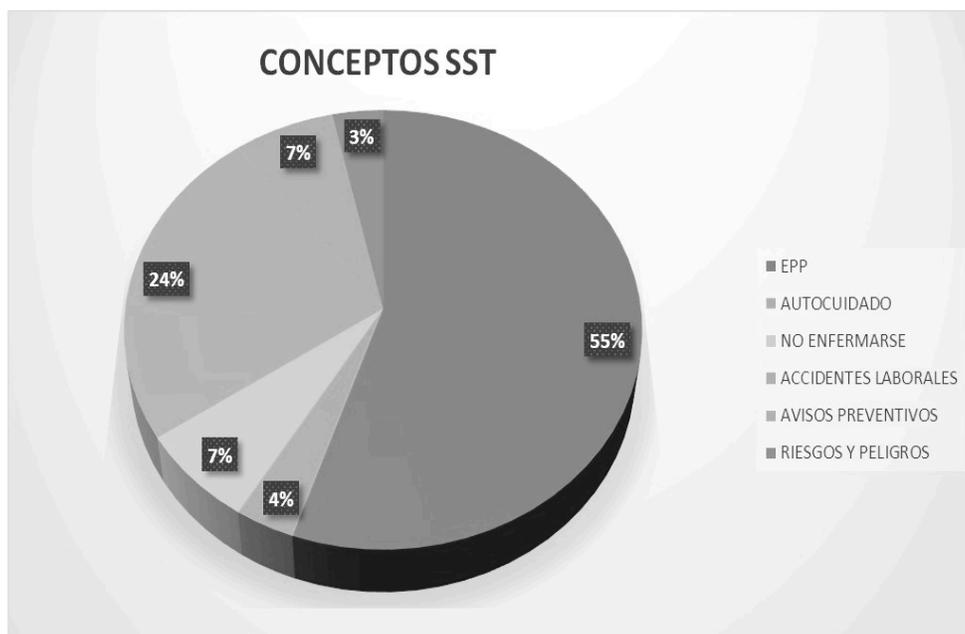
Los resultados obtenidos en relación con este enfoque indican que el 87% de los participantes conoce o ha escuchado sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el

trabajo, lo relacionan principalmente con la seguridad laboral y los riesgos en el trabajo, como se puede observar en la figura 5 y el concepto que más relacionan con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es el uso de elementos de protección personal (EPP) (figura 6).

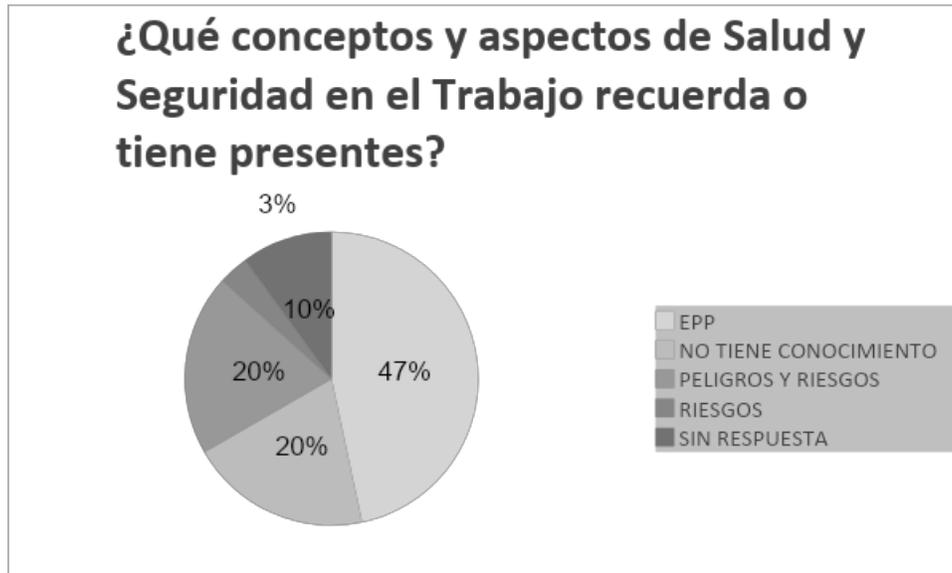
**Figura 4** Conocimiento SG-SST



**Figura 5** Conocimiento salud y seguridad en el trabajo

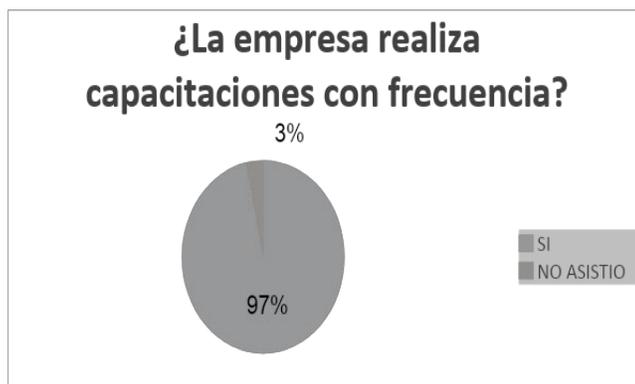


**Figura 6** *Conceptos sobre SG-SST*

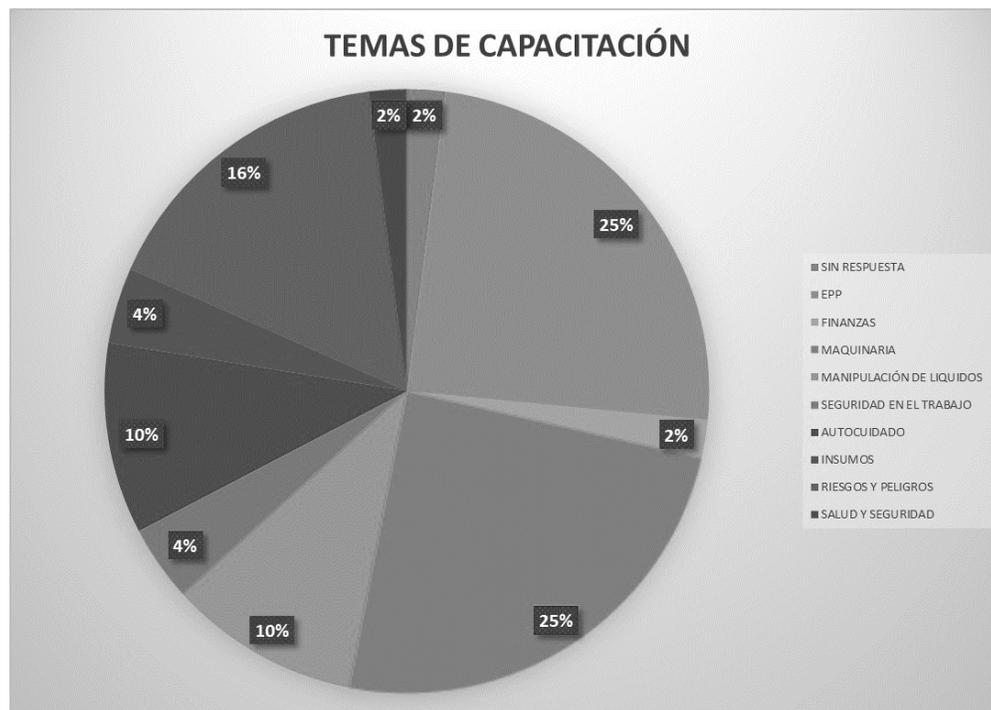


Dentro del diagnóstico se identificó que la organización realiza capacitaciones periódicas y los participantes manifiestan que comprenden y aplican los temas trabajados, lo cual aporta de forma positiva al desarrollo del objetivo del proyecto teniendo en cuenta que la estrategia a aplicar es educación – participación, aunque los temas relacionados por los participantes son en menor medida sobre conceptos o temas relacionados con el sistema de gestión de seguridad en el trabajo, lo que se ve reflejado en los resultados obtenidos sobre terminología específica relacionada más adelante. (Figura 7, 8,9)-

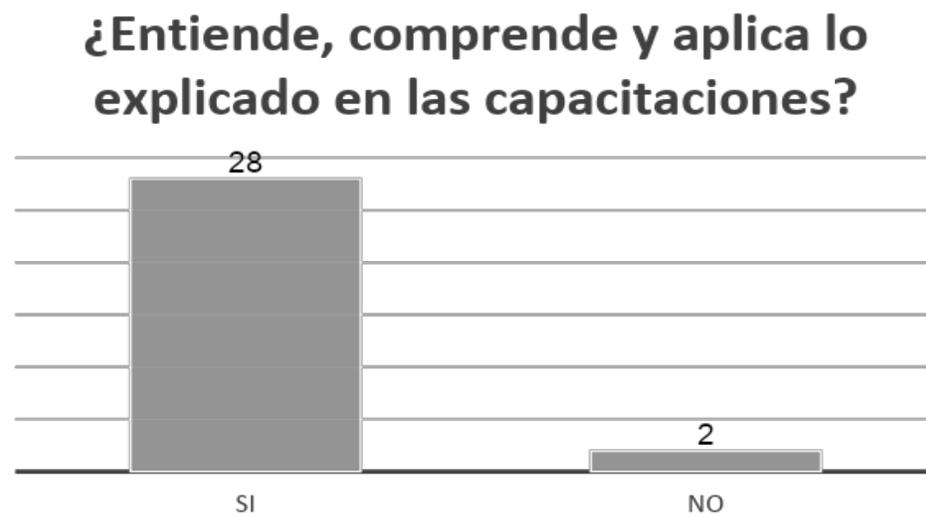
**Figura 7** *¿La empresa realiza capacitaciones con frecuencia?*



**Figura 8** Temas de capacitación



**Figura 9** Comprensión de las capacitaciones.



Dentro del diagnóstico se obtuvo que los participantes relacionan el concepto de autocuidado, con “protegerse a sí mismo” en un mayor porcentaje, respuesta similar a la

pregunta ¿para qué usa los EPP? Obteniendo como respuesta en mayor proporción “para cuidarnos”. (Figura 10,15)

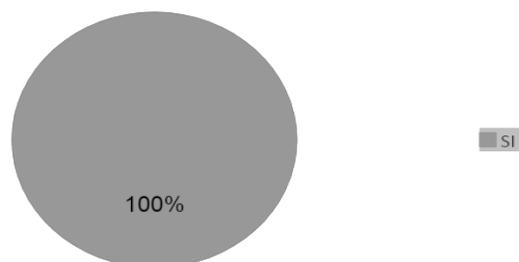
Teniendo en cuenta las respuestas anteriores y las gráficas 11, 12,13 y 14 la empresa SOY...LA S.A.S da cumplimiento a los requisitos laborales relacionados con la entrega de Elementos de Protección Personal (EPP), y hace énfasis en las capacitaciones sobre este tema y su adecuado uso, recordemos que los participantes el concepto sobre el SG-SST que recuerdan es el EPP, adicional a esto reconocen los EPP que usan en su labor y hacen uso de estos para su cuidado.

**Figura 10** *Concepto autocuidado*

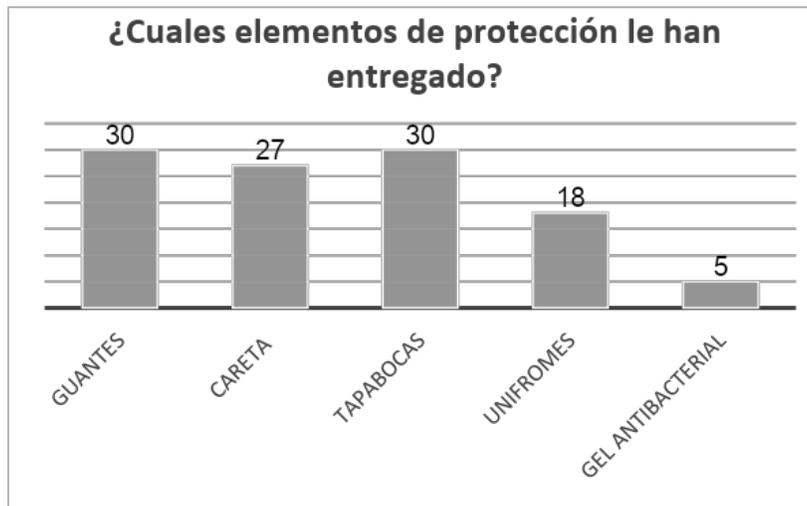


**Figura 11** *Entrega de EPP*

**¿Le han hecho entrega de elementos de protección personal según su labor?**

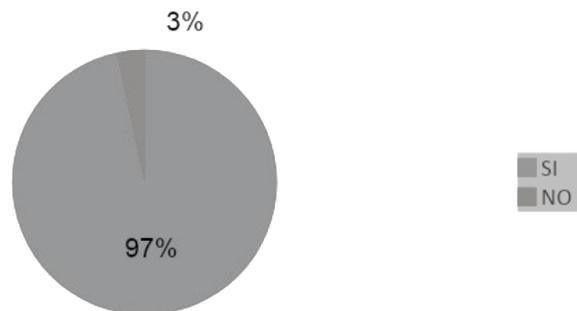


**Figura 12 Tipos de EPP**

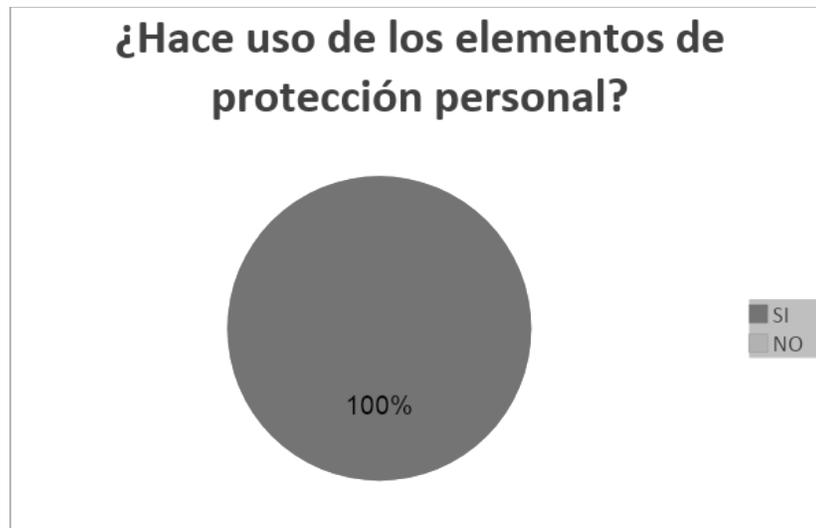


**Figura 13 Uso de EPP según área de desempeño**

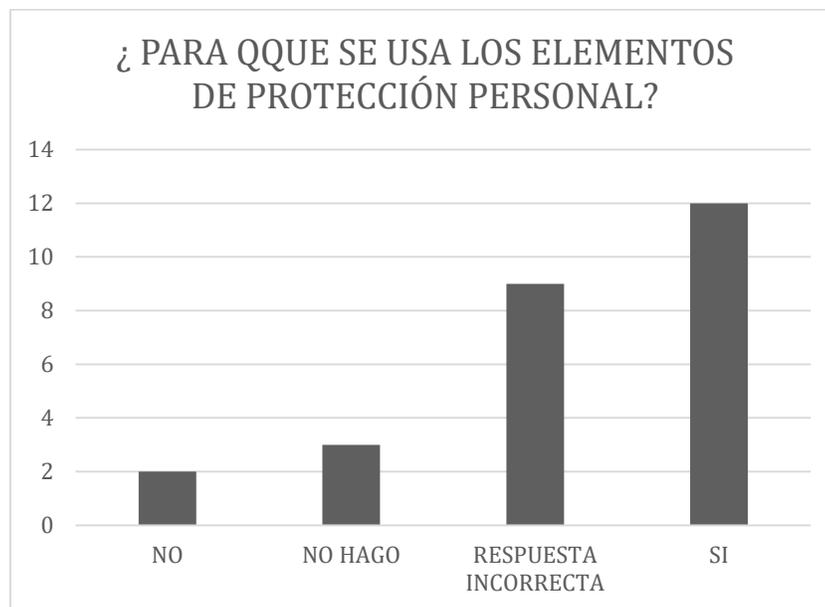
**¿Le han explicado el adecuado uso de elementos de protección personal de acuerdo con su área de desempeño y para qué sirven?**



**Figura 14** *Uso de los EPP*

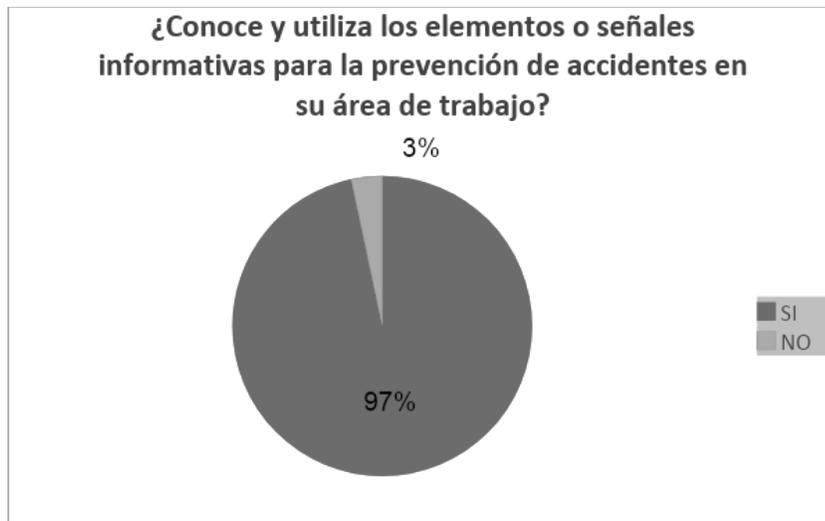


**Figura 15** *Objetivo uso de EPP*

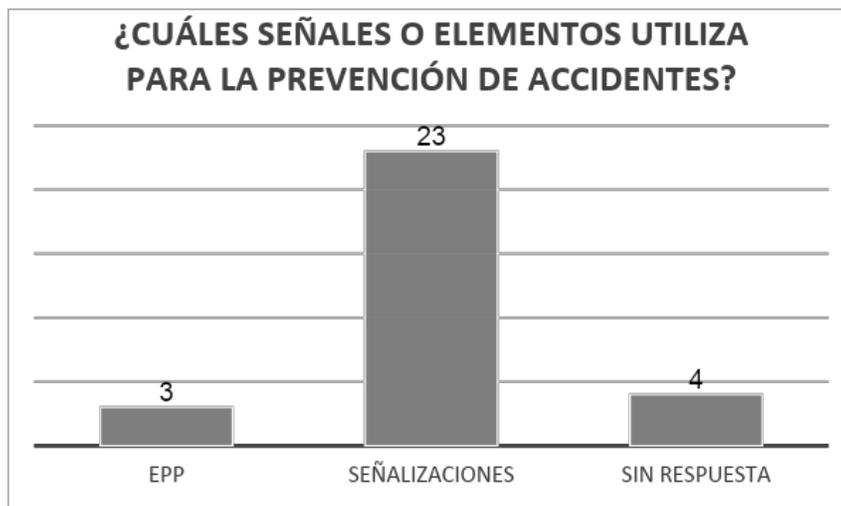


Como elemento de prevención de accidentes propia y de terceros hacen uso de la señal de prevención de piso húmedo en las áreas de trabajo (Figura 16, 17).

**Figura 16** *Uso de señales informativas.*



**Figura 17** *Tipo de señales informativas.*

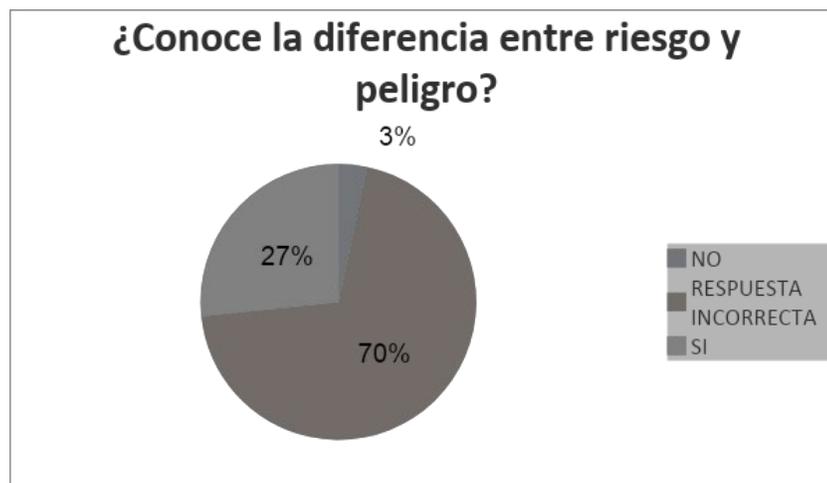


Uno de los objetivos de la seguridad basada en el comportamiento es la prevención de accidentes y enfermedades laborales, por esto, se quería identificar si los participantes

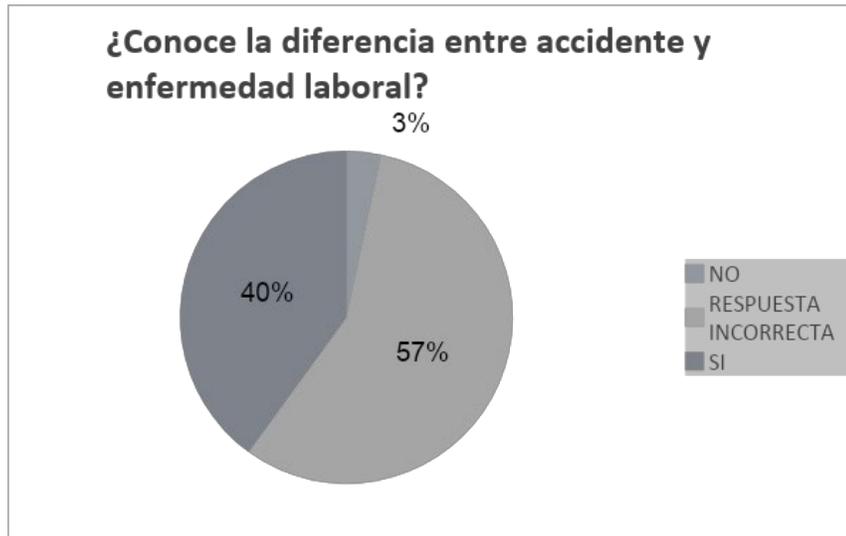
tenían claro que es peligro y riesgo y a que riesgos estaban expuestos; que es accidente y enfermedad laborales y si tenían alguna enfermedad laboral identificada.

En relación con los conceptos no era clara la diferencia entre riesgo y peligro (Figura 18), por la tanto las respuestas en relación con los riesgos que estaban expuestos en la ejecución de su labor tampoco fueron fuente de análisis por falta de claridad. La diferencia entre accidente y enfermedad laboral (Figura 19), aunque no eran respuestas exactas se aproximaron más a la respuesta correcta; las respuestas relacionadas con la identificación de enfermedades generadas por la ejecución de la labor y los reportes correspondientes aportaron de mejor manera al proceso de investigación.

**Figura 18** Diferencia riesgo-peligro.



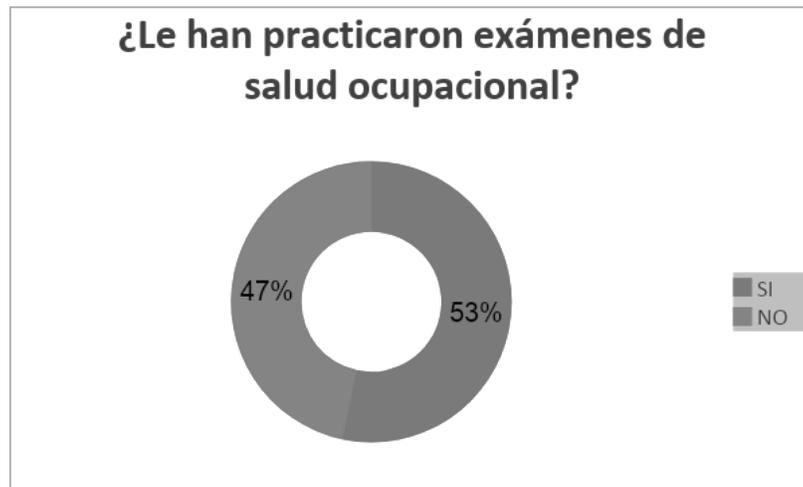
**Figura 19** Diferencia enfermedad laboral- accidente laboral.



Para poder identificar la base de la estructura de aplicación de la estrategia educación- participación, adicional al conocimiento y claridad de los conceptos se quiso identificar, las enfermedades laborales más representativas, y la frecuencia de accidentalidad de la muestra poblacional, para su prevención y minimización.

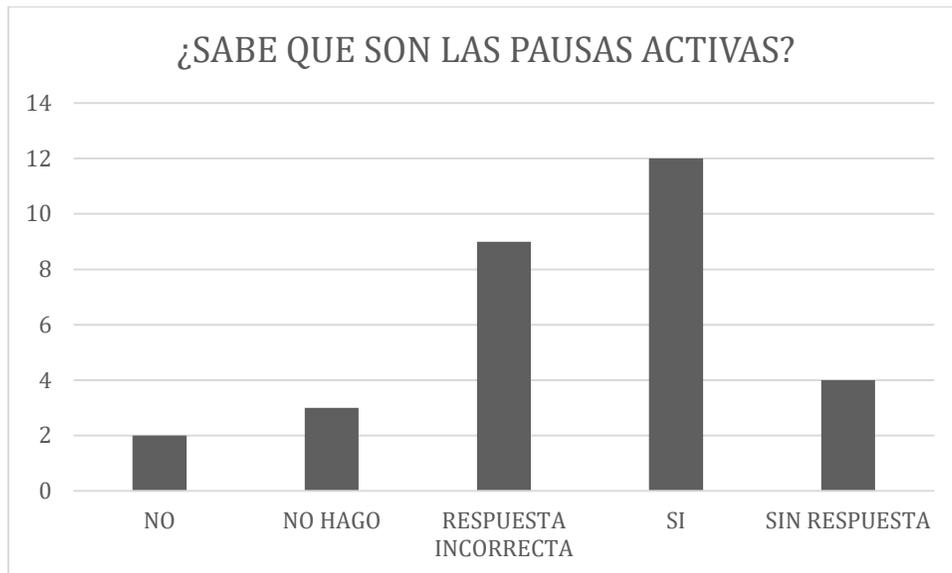
Una de las preguntas relacionadas a este enfoque es si se le había practicado exámenes ocupacionales, por información previa brindada por la organización, se evidencio que el personal contaba con este requisito normativo, sin embargo, las respuestas analizadas nos arrojaban que a un gran porcentaje de la muestra no le habían practicado exámenes ocupacionales, concluyendo en el análisis de las respuestas, que no era claro el concepto de examen ocupacional. (Figura 20)

**Figura 20** Exámenes ocupacionales

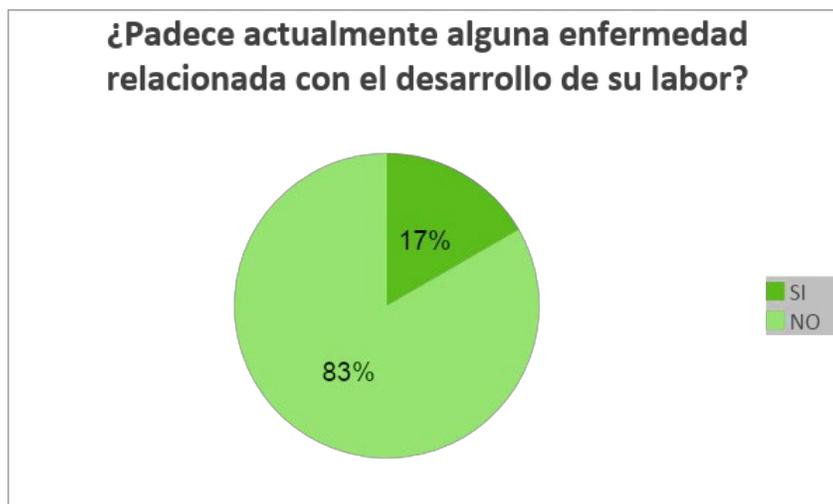


Se identificó que el 83% de la muestra no padecía ninguna enfermedad diagnosticada generada por el desarrollo de su labor, pero si relacionaron dolores en diferentes partes del cuerpo por movimientos repetitivos, o por la ejecución de labores que requerían un mayor esfuerzo físico, principalmente dolores en cintura, manos y brazos, sin reporte a la empresa, auto medicándose o realizando breves pausas y estiramientos, para reducir el dolor, sin embargo en la pregunta realizada sobre el conocimiento y ejecución de pausas activas aunque era claro el concepto, y su objetivo, no hacen uso frecuente de esta medida de prevención solo hasta que presentan alguna molestia. (figuras de la 21 al 26).

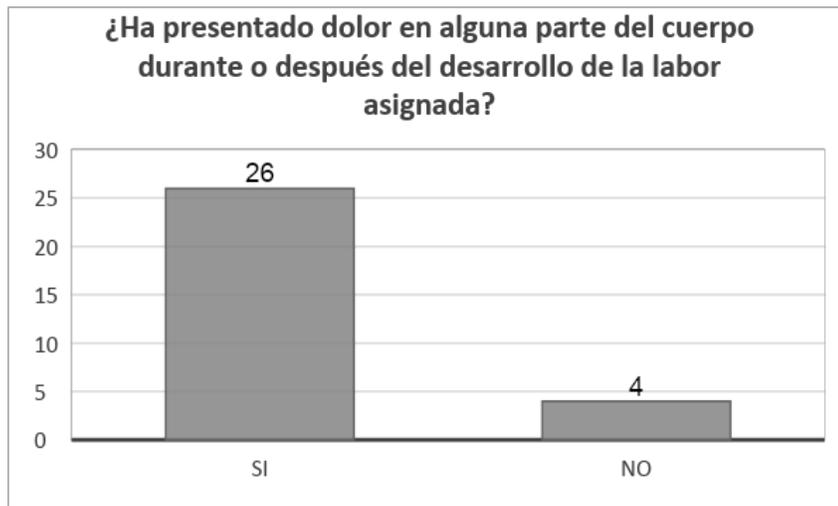
**Figura 21** Concepto pausa activa



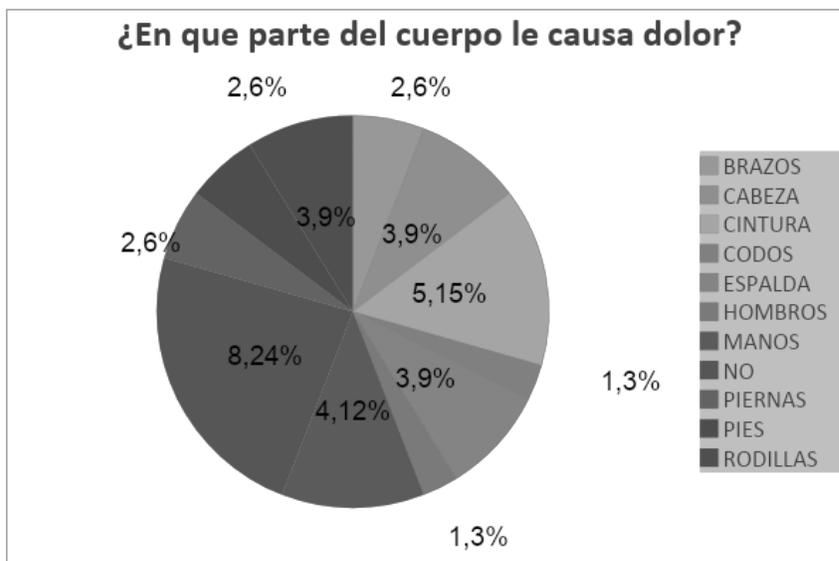
**Figura 22** Padecimiento de enfermedad laboral



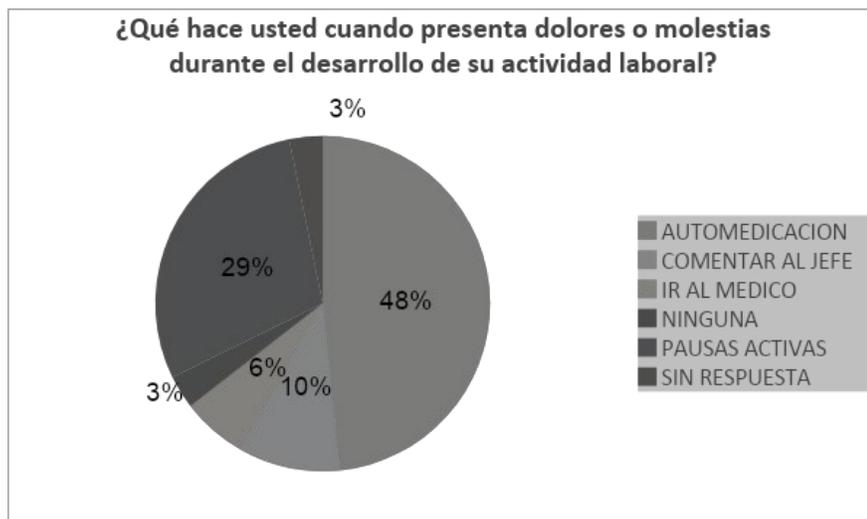
**Figura 23** Presenta dolor en partes del cuerpo



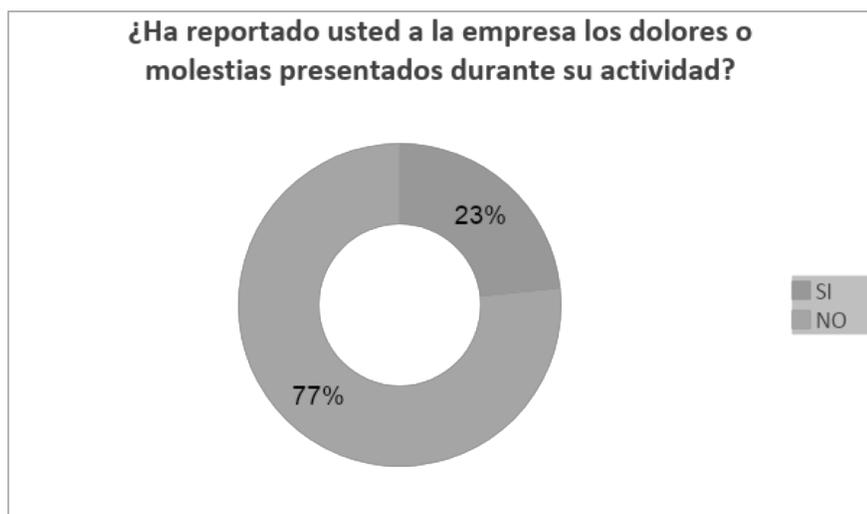
**Figura 24** Partes del cuerpo con dolor



**Figura 25** Tratamiento a los dolores corporales



**Figura 26** Reportes de dolores corporales durante la labor



**Figura 27** Reporte de accidentes laborales

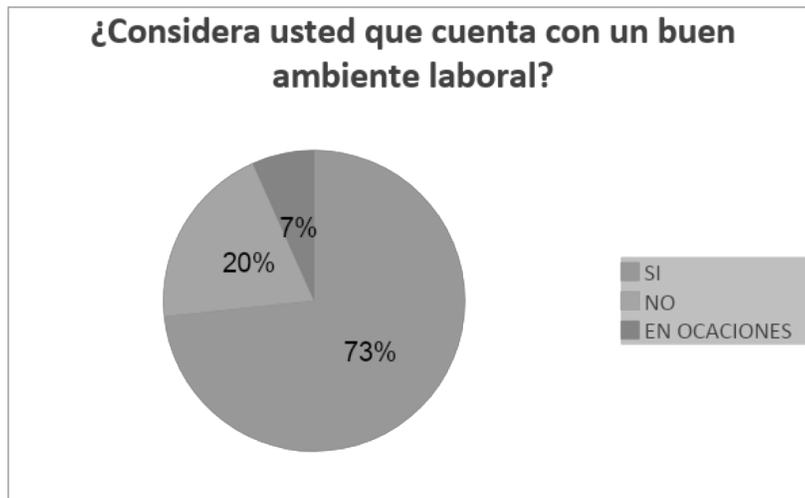


En cuanto a los accidentes laborales mencionan que no han reportado al no haber sufrido ningún accidente, y en información brindada por la organización el nivel de accidentalidad es 8 (Figura 27)

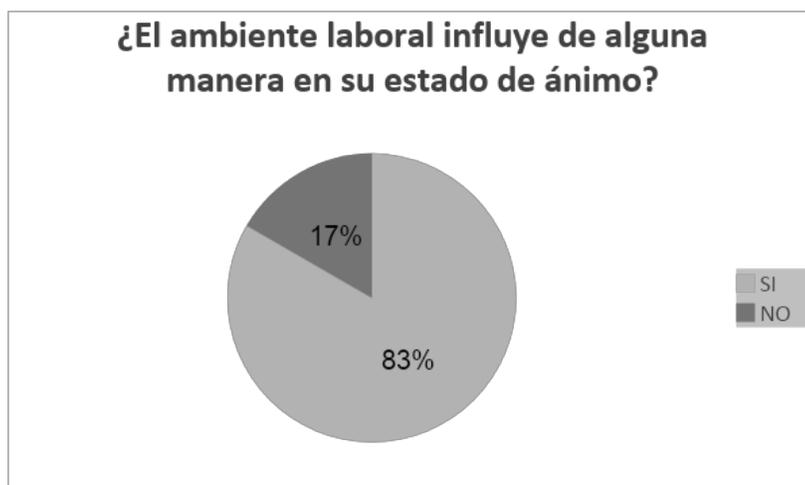
Adicionalmente al impacto de la labor en su estado de salud físico, se analizó el impacto que el grupo consideraba que tenía el ambiente laboral y el manejo de los problemas personales frente a su productividad, y la relación con el SG-SST.

El grupo considera en mayor medida que cuenta con un buen ambiente laboral, y que la calidad del ambiente si puede afectar su estado de ánimo y productividad ya que no laborará en un espacio agradable; se siente satisfecho de la atención que recibe de la empresa frente a su bienestar físico y emocional; no considera que su situación personal influya de manera directa en su productividad y no relacionan estos temas con el SG-SST y el autocuidado. (Figura de la 28 a la 32)

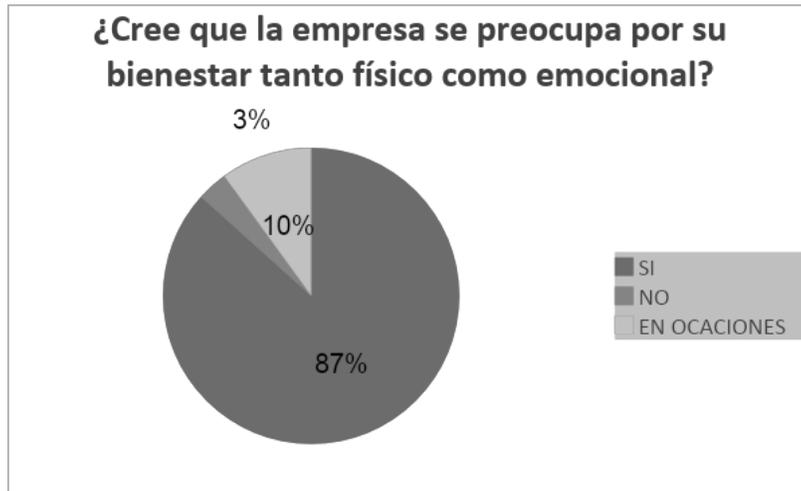
**Figura 28** Ambiente laboral



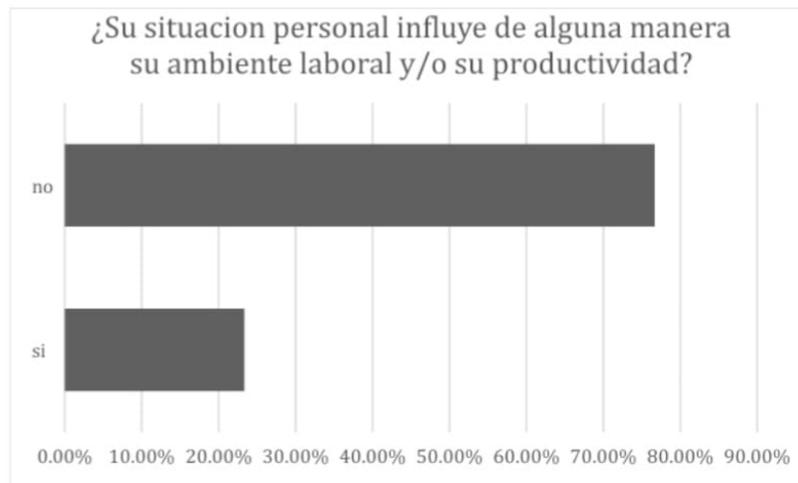
**Figura 29** Influencia del ambiente laboral en el estado de animo



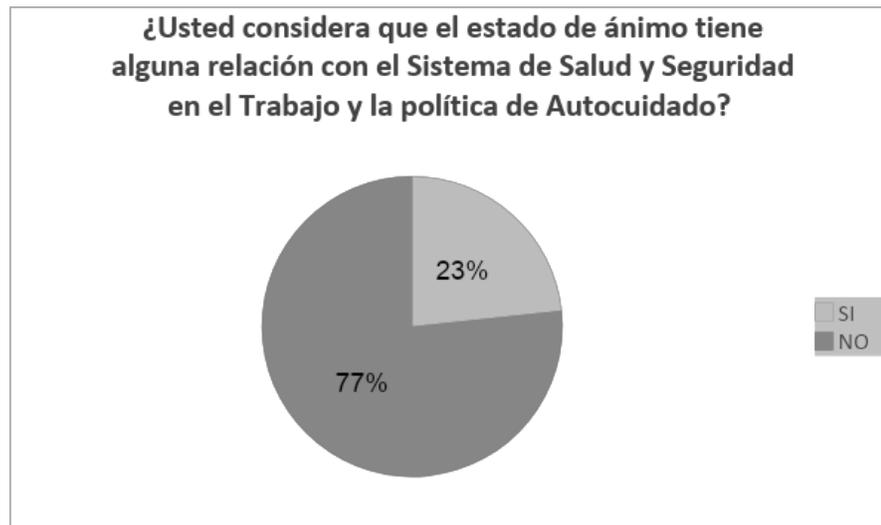
**Figura 30** Empresa- bienestar físico y emocional



**Figura 31** Situación personal - ambiente laboral y/o productividad



**Figura 32** Relación estado de ánimo- SG-SST – Autocuidado



## 7.2 Resultados y Análisis de la Intervención

La información recolectada en las fases previas fue analizada mediante procesos comparativos que permitieron determinar la efectividad de la estrategia implementada en el proceso de capacitación para fortalecer los conocimientos sobre Salud Basada en el Comportamiento y favorecer la prevención de enfermedades y accidentes laborales en el personal de servicios generales de la empresa SOY...LA SAS.

En el proceso de análisis se compararon los resultados obtenidos en las entrevistas semiestructuradas realizadas en la primera etapa del proceso de recolección de información y las realizadas en el segundo momento, posterior al proceso de capacitación. Este análisis involucró variables tales como, el nivel de escolaridad de los participantes, la antigüedad en el puesto de trabajo y la constancia en la participación de los procesos de capacitación que realiza la empresa a sus trabajadores.

El resultado de la encuesta realizada posterior a la fase de intervención, evidencio que a la mayoría de los participantes se les facilitaba dar respuesta correcta a las preguntas de manera verbal más que de manera escrita, el proceso lógico de redacción no concordaba con las respuestas correctas que se daban de manera verbal, probablemente relacionado con el nivel académico de los participantes.

Dentro del análisis de las respuestas de la encuesta, eran más acertadas frente al concepto real, el proceso mental individual frente al desarrollo las actividades, obligaba a cada persona a realizar un análisis del ejercicio y enlazarlo con conocimientos previos y con conceptos teóricos socializados en la misma sesión, dando claridad a las diferentes interpretaciones e inquietudes, para dar la respuesta más acertada posible.

Adicional al tema conceptual, los participantes permanecen más activos y motivados en la sesión de capacitación por lo tanto están más atentos.

Este análisis se realiza con base en lo observado en la capacitación, pero también se tiene en cuenta la experiencia de las capacitaciones teóricas convencionales que se han realizado en la empresa.

Es importante resaltar que el tema no es desconocido para el grupo, y lo saben aplicar en el ámbito laboral, pero si se valida la información en terminología técnica desconocen el concepto, que fue el objetivo del ejercicio.

Se pudo validar el conocimiento teórico, pero por los tiempos de aplicación del proyecto no fue posible validar su aplicación en campo.

La estrategia de capacitación educación - participación se utilizó para fomentar la teoría de la seguridad basa en el comportamiento lo cual permite validar que esta teoría es

viable para la prevención de accidentes y enfermedades laborales con un enfoque en el autocuidado para la empresa SOY...LA S.A.S.

## **8 discusión**

Teniendo en cuenta la efectividad de la estrategia utilizada en las capacitaciones, que favorece el aprendizaje de personas adultas de nivel de escolaridad medio como la población objetivo, es posible asegurar observar, que la seguridad basada en el comportamiento es una metodología que pueden usar las empresas del sector de prestación de servicios de aseo, para fomentar los actos seguros y reducir los actos inseguros, y que capacitar permanentemente al personal fortalece las habilidades conceptuales y las habilidades blandas, la metodología de educación-participación que se propone en este proyecto puede ser una herramienta viable para convertir los espacios de conocimientos teóricos en espacios experienciales donde los trabajadores desarrollen procesos de aprendizaje más eficientes generando conciencia en el equipo de trabajo de la importancia del autocuidado, aplicando lo aprendido no solo en las actividades laborales si no en su vida cotidiana.

### **8.1. Análisis Financiero**

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación, se establecen los costos necesarios para la evaluación preliminar tendiente a diseñar el temario a aplicar en la estrategia de “Educación – Participación”, así mismo se detallan los costos de la implementación de la estrategia, la cual aplica tanto para el desarrollo de este proyecto como para las aplicaciones posteriores que desee implementar la empresa.

Por último, se realiza un análisis de costo – beneficio en relación con la aplicación de la estrategia, en cuanto a al valor económico de la rotación de personal, el ausentismo laboral y el cubrimiento de incapacidades laborales por accidente o enfermedad.

<b>FASE 1 Y 3</b>	<b>TIPO DE RECURSO</b>	<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Diagnostico. (Diseño e implementación del instrumento de evaluación, entrevista inicial y seguimiento)	Recurso Físico	Papelería impresa	32	\$ 100.000	\$ 100.000
		Equipos de cómputo facilitados por la empresa	2	0	0
		Refrigerios	32	\$ 5.000	\$ 160.000
	Recurso Humano	Equipo de trabajo para el diseño e implementación	3	\$ 150.000	\$300.000
	<b>SUBTOTAL</b>				

Para la ejecución de la estrategia Educación - Participación, se requieren los siguientes rubros para tener en cuenta:

<b>TIPO DE RECURSO</b>	<b>ITEM</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Recurso Físico	Materiales (fotocopias, esferos, material didáctico)	32	\$ 250.000	\$ 250.000
	Equipos (equipos de proyección, equipos de audio, computadores, cámara fotográfica)	1	\$ 450.000	\$ 450.000
	Auditorio	1	\$ 480.000	\$ 480.000
	Refrigerios	32	\$ 5.000	\$ 160.000
Recurso Humano	Docente para dos horas de capacitación en dos jornadas	1	\$ 200.000	\$ 400.000
<b>SUBTOTAL</b>				<b>\$ 1.740.000</b>

## **8.2 Análisis de costo – beneficio**

Implementar la estrategia de educación – participación en los procesos de formación teniendo en cuenta lo que plantea la seguridad basada en el comportamiento, permitirá que el personal sea más consiente de las condiciones y actos inseguros frente al desarrollo de su

labor, evitando la generación de accidentes y el desarrollo de enfermedades laborales, lo que reducirá los gastos que generan los ausentismos por incapacidad; las incapacidades implican poner un reemplazo lo cual requiere procesos de contratación, formación y se incurre en gastos para asesoría jurídica en algunos casos de accidente o enfermedad laboral.

Hacer un correcto análisis de condiciones y actos inseguros, permite plantear de manera más eficiente las acciones correctivas y no incurrir en gastos innecesarios para compra de EPP'S, arreglos de infraestructura, reprocesos, entre otros.

Teniendo en cuenta que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo busca velar por la seguridad y salud del trabajador en la ejecución de sus labores, fomentar el autocuidado para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, aportara en el cumplimiento de la normatividad vigente evitando sanciones de alto costo en las que puede incurrir la empresa. Como SOY...LA S.A.S está clasificada en pequeña empresa las posibles sanciones son estas:

- Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: *de 6 a 20 SMMLV*
- Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV
- Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: *de 25 a 150 SMMLV*

## 9. Conclusiones

- Es importante evaluar permanentemente al personal de manera teórica y práctica para validar los conocimientos y poder reforzar las falencias con diferentes actividades que fomenten la apropiación del conocimiento y el autocuidado, este seguimiento debe ir acorde al programa de capacitación y al procedimiento de mejora continua del sistema de gestión de la empresa.
- Los programas de capacitación desarrollados en las empresas son para ofrecer acciones dirigidas a las capacidades y necesidades del personal, desarrollando las habilidades pertinentes para el desarrollo laboral, frente a la teoría de seguridad basada en el comportamiento de acuerdo con la Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro (Meliá, 2007), para que una persona trabaje seguro deben darse tres condiciones: (1) debe poder trabajar seguro; (2) debe saber trabajar y seguro y (3) debe querer trabajar seguro, estos aspectos se imparten dentro los procesos de formación y se fortalecen aplicándolos en la labor con el seguimiento constante de los líderes de equipo y de procesos realizando a su vez las retroalimentaciones pertinentes.
- Dentro del desarrollo de este proyecto se identificó que los procesos de formación participativos (estrategia de educación – participación), permiten la apropiación del conocimiento de mejor manera por ende es más probable su aplicación en campo, teniendo en cuenta que las actividades deben ser diseñadas para el nivel educativo y cultural de los participantes, buscando cumplir con el objetivo de la empresa.
- El autocuidado se debe convertir en un hábito para el desarrollo de cada labor, donde el personal debe ser consciente que también depende de su responsabilidad y

compromiso prevenir enfermedades y accidentes laborales, reduciendo la ocurrencia de actos inseguros y mejorando las condiciones inseguras.

## 10 recomendaciones

- Mantener actualizados los requisitos legales enfocados en la seguridad y salud en el trabajo para la protección del empleado.
- Seguir trabajando en la Capacitación, y orientación pertinente a los empleados y empleadores sobre los riesgos laborales a lo que están expuestos y revisar junto a los empleados su aplicación y desempeño de sus funciones. Se orienta a evaluar una vigilancia adecuada para mantener las óptimas condiciones laborales que garanticen un nivel de salud aceptable de los trabajadores.
- Mantener la validación y mitigación de los riesgos laborales de forma eficiente
- Garantizar el uso adecuado de los elementos de protección personal.
- Reportar de forma inmediata todo accidente ocurrido en el desempeño de sus funciones laborales, utilizando los canales adecuados, y realizar la investigación correspondiente para prevenir que vuelvan a ocurrir.
- Hacer uso efectivo de los servicios que genera la ARL para el fortalecimiento de la formación y capacitación del personal de las empresas afiliadas.
- Fomentar la participación activa del personal frente la divulgación de los riesgos y sugerencias que identifican en la ejecución de su labor y las sugerencias para la prevención y autocuidado.
- Evaluar constante mente la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en los procesos de formación y capacitación

## 11 bibliografía

Agray Mongui, J. M., & Martínez Hernández, C. E. . (s.f.). *Formulación de un modelo de seguridad basado en el comportamiento para una IPS domiciliaria (Bachelor's thesis, Universidad EAN)*.

Álvarez Torres, S. H.-C. (2018). *La política pública de seguridad y salud en el trabajo*. Colombia.

Arlsura. (s.f.). Obtenido de <https://www.arlsura.com/>

Bello, F. &. (2014). La encuesta como instrumento de construcción teórico-metodológico (Elementos para su reflexión). *Revista mañongo*, (42), 241-259.

CCS. (12 de OCTUBRE de 2021). *Consejo de Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de <https://ccs.org.co/>

Código Sustantivo del Trabajo (CST). (s.f.). Obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

Corredor Diaz, R. A. (s.f.). El comportamiento humano en la organización.

de Souza Souza, R., Cortez, E. A., do Carmo, T. G., & Santana, R. F. . (s.f.). Enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. *Enfermería Global*, 15(2), 522-564.

de Souza Souza, R., Cortez, E. A., do Carmo, T. G., & Santana, R. F. . (s.f.). Enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. . *Enfermería Global*, 15(2), 522-564., 15(2), 522-564.

(2014). *Decreto 1477*. Obtenido de

<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Decreto 3169 y 3170 de 1964. (s.f.). Obtenido de <http://www.suin->

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457#:~:text=DECRETO%](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457#:~:text=DECRETO%203170%20DE%201964&text=(diciembre%2021)-,por%20el%20cual%20se%20aprueba%20el%20Reglamento%20General%20del%20Seguro,de%20Trabajo%20y%20Enfermedades%20Profesionales.&te)

[203170%20DE%201964&text=\(diciembre%2021\)-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457#:~:text=DECRETO%203170%20DE%201964&text=(diciembre%2021)-,por%20el%20cual%20se%20aprueba%20el%20Reglamento%20General%20del%20Seguro,de%20Trabajo%20y%20Enfermedades%20Profesionales.&te)

[,por%20el%20cual%20se%20aprueba%20el%20Reglamento%20General%20del%](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457#:~:text=DECRETO%203170%20DE%201964&text=(diciembre%2021)-,por%20el%20cual%20se%20aprueba%20el%20Reglamento%20General%20del%20Seguro,de%20Trabajo%20y%20Enfermedades%20Profesionales.&te)

[20Seguro,de%20Trabajo%20y%20Enfermedades%20Profesionales.&te](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457#:~:text=DECRETO%203170%20DE%201964&text=(diciembre%2021)-,por%20el%20cual%20se%20aprueba%20el%20Reglamento%20General%20del%20Seguro,de%20Trabajo%20y%20Enfermedades%20Profesionales.&te)

(2012). *El artículo 3 de la Ley 1562*. Obtenido de

[https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Ley\\_15](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_15)

[62\\_2012.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_15)

El Decreto 3169. (s.f.). Obtenido de <http://www.suin->

[juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/30041456?fn=document-](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/30041456?fn=document-)

[frame.htm?f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/Decretos/30041456?fn=document-)

El Decreto 3170. (s.f.). Obtenido de <http://www.suin->

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041457)

Eloisa, V. T. (s.f.). Elaboración de un Programa de Seguridad Basado en el

Comportamiento para el personal operativo de la Empresa Pública ECODEP .

funcionpublica. (s.f.). Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

funcionpublica. (octubre de 2021).

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153.](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153)

- Garzón, C. (2012). Plan de negocio para la creación una de empresa de prestación de servicios generales para el hogar, la industria y comercio. 7.
- Guevara. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización.
- Henao Rendon, N., Villegas Giraldo, Y., Toalongo Gonzalez, M. F., & Bedoya Uribe, S. (2020). Henao Rendon, N., Villegas GiraEstrategias de autocuidado en el sector formal e informal implementadas en paises de America latina.
- Hernández, M. A., Cantin Garcia, S., Lopez Abejon, N., & Rodriguez Zazo, M. . (2010). Estudio de encuestas. Estudio de Encuestas, 100. *Estudio de Encuestas, 100*.
- La Constitución Nacional Colombia. (1886). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153>
- (2012). *La ley 1562*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- La ley 57 de 1915. (s.f.). Obtenido de <https://www.centro-virtual.com/recursos/2019a07m06dc@v3p@r@1v3st1g@c10n/gesti@nss.pdf>
- LASOY. (12 de octubre de 2013). Obtenido de <http://www.soylasas.com/>
- Ley 30 de 1886. (s.f.). Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1787392>
- Ley 6. (s.f.). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>

Ley 90 de 1946. (s.f.). Obtenido de

<https://www.lexbase.co/lexdocs/indice/1946/10090de1946#:~:text=Ley%2090%20de%201946%20%2D%20Colombia,Instituto%20Colombiano%20de%20Seguros%20Sociales.>

Marin Perata, W. D. (s.f.). Implementación de sistema de gestión en seguridad y salud, basada en el comportamiento para la reducción de lesiones en trabajadores de la industria de calzado.

Martínez Cardona, L. J. (2018). *Protocolo de seguridad basado en el comportamiento en el uso de sustancias químicas para el área de aseo y limpieza de la empresa Recuperar SAS (Doctoral dissertation, Corporación.*

Meliá, . (2007). *Seguridad basada en el comportamiento.* .

Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (s.f.). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. *Evaluación de riesg*, 13-36.

Mendoza Moreira, L. D. (2019). Gestión de la seguridad basada en comportamientos.

(2015). *Ministerio del Trabajo.* Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

ministerio del trabajo, 2. (12 de OCTUBRE de 2021). Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021>

- Montero. (2011). Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para una implementación y gestión. *exitosas/occupational health and safety management systems, and behavior-based pro.*
- News. (2021). Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- O.M.S. (2019). Atención primaria en salud.
- OIT. (SEPTIEMBRE de 2021). *OIT*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
- Pariona-Palomino, J. &-O. (2021). Seguridad Basada en el Comportamiento: Hacia una cultura del trabajo seguro. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 24(47), 117-123.
- Prieto Niño, E. V., & Prieto Cardenas, A. ((2020). Técnicas para Fomentar el Autocuidado Físico y Emocional en los Trabajadores de Colombia (Doctoral dissertation. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*).
- Reyes Astudillo, S. A. (s.f.). Efectos del programa de seguridad basado en el comportamiento sobre el índice de las conductas de riesgo para accidentes y problemas musculo esqueléticos en una obra de ingeniería y construcción en Lima Metropolitana.
- Rivera, R. &. (2021). Confiabilidad por el método test retest del Barómetro de la Familia versión peruana. *Psicogente*, 24(45), 1-16.

- Rúa, N. E. G., & Peláez, F. T. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: . 7(2), 84-94.
- Rubiano Osorio, M. &. (s.f.). *Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una pyme del sector de la construcción en la ciudad de Bogota DC*. Bogota DC.
- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: *las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- SST. (12 de OCTUBRE de 2021). <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.  
Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Sucari León, A. (2016). *Influencia de la aplicación de seguridad basada en el comportamiento en la ocurrencia de accidentes de trabajo en Mina Arcata en la Empresa Contratista IESA SA* .
- Tamayo, M. (. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.
- Tamayo, M. ((2006). *Diccionario de la investigación científica*. DO NOT USE.
- Valles, M. S. (2007). Entrevistas cualitativas. *Entrevistas cualitativas (Vol. 32)*. CIS.
- Vázquez, N. &. (2017). *Estandarización del Child Behavior Checklist para preescolares de población urbana de Argentina*. Argentina.

VEGA SUÁREZ, J. A. (s.f.). ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES DE ASEO USM MEDIANTE LA HERRAMIENTA SUSESO ISTAS 21 VERSIÓN BREVE.

agray mongui, j. m., & martínez hernández, c. e. . (s.f.). *formulación de un modelo de seguridad basado en el comportamiento para una ips domiciliaria (bachelor's thesis, universidad ean)*.

álvarez torres, s. h.-c. (2018). *la política pública de seguridad y salud en el trabajo*. colombia.

arlsura. (s.f.). obtenido de <https://www.arlsura.com/>

bello, f. &. (2014). la encuesta como instrumento de construcción teórico-metodológico (elementos para su reflexión). *revista mañongo*, (42), 241-259.

ccs. (12 de octubre de 2021). *consejo de seguridad y salud en el trabajo*. obtenido de <https://ccs.org.co/>

código sustantivo del trabajo (cst). (s.f.). obtenido de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>

corredor diaz, r. a. (s.f.). *el comportamiento humano en la organización*.

de souza souza, r., cortez, e. a., do carmo, t. g., & santana, r. f. . (s.f.). enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. *enfermería global*, 15(2), 522-564.

de souza souza, r., cortez, e. a., do carmo, t. g., & santana, r. f. . (s.f.). enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. . *enfermería global*, 15(2), 522-564., 15(2), 522-564.

(2014). *decreto 1477*. obtenido de

<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

decreto 3169 y 3170 de 1964. (s.f.). obtenido de <http://www.suin->

[juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=decretos/30041457#:~:text=decreto%203170%20de%201964&text=\(diciembre%2021\)-,por%20el%20cual%20se%20aprueba%20el%20reglamento%20general%20del%20seguro,de%20trabajo%20y%20enfermedades%20profesionales.&te](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=decretos/30041457#:~:text=decreto%203170%20de%201964&text=(diciembre%2021)-,por%20el%20cual%20se%20aprueba%20el%20reglamento%20general%20del%20seguro,de%20trabajo%20y%20enfermedades%20profesionales.&te)

(2012). *el artículo 3 de la ley 1562*. obtenido de

[https://www.defensoria.gov.co/public/normograma%202013\\_html/normas/ley\\_1562\\_2012.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/normograma%202013_html/normas/ley_1562_2012.pdf)

el decreto 3169. (s.f.). obtenido de <http://www.suin->

[juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/decretos/30041456?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](http://www.suin-juriscol.gov.co/clp/contenidos.dll/decretos/30041456?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)

el decreto 3170. (s.f.). obtenido de <http://www.suin->

[juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=decretos/30041457](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=decretos/30041457)

eloisa, v. t. (s.f.). elaboración de un programa de seguridad basado en el comportamiento para el personal operativo de la empresa pública ecodep .

funcionpublica. (s.f.). obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

funcionpublica. (octubre de 2021).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153>.

garzón, c. (2012). plan de negocio para la creación una de empresa de prestación de servicios generales para el hogar, la industria y comercio. 7.

henao rendon, n., villegas giraldo, y., toalongo gonzalez, m. f., & bedoya uribe, s. (2020).

henao rendon, n., villegas giraestrategias de autocuidado en el sector formal e informal implementadas en paises de america latina.

hernández, m. a., cantin garcia, s., lopez abejon, n., & rodriguez zazo, m. . (2010). estudio de encuestas. estudio de encuestas, 100. *estudio de encuestas, 100*.

la constitución nacional colombia. (1886). obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153>

(2012). *la ley 1562*. obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/de/dij/ley-1562-de-2012.pdf>

la ley 57 de 1915. (s.f.). obtenido de <https://www.centro->

[virtual.com/recursos/2019a07m06dc@v3p@r@1v3st1g@c10n/gesti@nss.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos/2019a07m06dc@v3p@r@1v3st1g@c10n/gesti@nss.pdf)

lasoy. (12 de octubre de 2013). obtenido de <http://www.soylasas.com/>

ley 30 de 1886. (s.f.). obtenido de <http://www.suin->

[juriscal.gov.co/viewdocument.asp?id=1787392](http://www.suin-juriscal.gov.co/viewdocument.asp?id=1787392)

ley 6. (s.f.). obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>

ley 90 de 1946. (s.f.). obtenido de

<https://www.lexbase.co/lexdocs/indice/1946/10090de1946#:~:text=ley%2090%20de%201946%20%2d%20colombia,instituto%20colombiano%20de%20seguros%20sociales.>

marin perata, w. d. (s.f.). implementación de sistema de gestión en seguridad y salud, basada en el comportamiento para la reducción de lesiones en trabajadores de la industria de calzado.

martínez cardona, l. j. (2018). *protocolo de seguridad basado en el comportamiento en el uso de sustancias químicas para el área de aseo y limpieza de la empresa recuperaras (doctoral dissertation, corporación.*

meliá, j. l., nogareda, c., lahera, m., duro, a., peiró, j. m., salanova, m., & gracia, d. (s.f.). principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. *evaluación de riesg*, 13-36.

mendoza moreira, l. d. (2019). gestión de la seguridad basada en comportamientos.

(2015). *ministerio del trabajo*. obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/dur+sector+trabajo+actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

ministerio del trabajo, 2. (12 de octubre de 2021). obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021>

o.m.s. (2019). atención primaria en salud.

- oit. (septiembre de 2021). *oit*. obtenido de oit: [https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)
- pariona-palomino, j. &-o. (2021). seguridad basada en el comportamiento: hacia una cultura del trabajo seguro. *revista del instituto de investigación de la facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 24(47), 117-123.
- prieto niño, e. v., & prieto cardenas, a. ((2020). técnicas para fomentar el autocuidado físico y emocional en los trabajadores de colombia (doctoral dissertation. *corporación universitaria minuto de dios*).
- reyes astudillo, s. a. (s.f.). efectos del programa de seguridad basado en el comportamiento sobre el índice de las conductas de riesgo para accidentes y problemas musculo esqueléticos en una obra de ingeniería y construcción en lima metropolitana.
- rivera, r. &. (2021). confiabilidad por el método test retest del barómetro de la familia versión peruana. *psicogente*, 24(45), 1-16.
- rúa, n. e. g., & peláez, f. t. (s.f.). seguridad y salud en el trabajo en colombia: . 7(2), 84-94.
- rubiano osorio, m. &. (s.f.). *programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una pyme del sector de la construcción en la ciudad de bogota dc*. bogota dc.
- sampieri, r. h. (2018). metodología de la investigación: *las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. mcgraw hill méxico.
- sst. (12 de octubre de 2021). <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

- sucari león, a. (2016). *influencia de la aplicación de seguridad basada en el comportamiento en la ocurrencia de accidentes de trabajo en mina arcata en la empresa contratista iesa sa .*
- tamayo, m. (. (2004). *el proceso de la investigación científica*. editorial limusa.
- tamayo, m. ((2006). *diccionario de la investigación científica. do not use*.
- valles, m. s. (2007). *entrevistas cualitativas. entrevistas cualitativas (vol. 32). cis*.
- vázquez, n. &. (2017). *estandarización del child behavior checklist para preescolares de población urbana de argentina. argentina*.
- vega suárez, j. a. (s.f.). *análisis psicosocial de los trabajadores de aseo usm mediante la herramienta suseso istas 21 versión breve*.
- bibliography \l 3082 Agray Mongui, J. M., & Martínez Hernández, C. E. . (s.f). *Formulación de un modelo de seguridad basado en el comportamiento para una IPS domiciliaria (Bachelor's thesis, Universidad EAN)*.
- Álvarez Torres, S. H.-C. (2018). *La política pública de seguridad y salud en el trabajo*. Colombia.
- Bello, F. &. (2014). *La encuesta como instrumento de construcción teórico-metodológico (Elementos para su reflexión)*. *Revista mañongo*, (42), 241-259.

CCS. (12 de OCTUBRE de 2021). *Consejo de Seguridad y Salud en el trabajo*. Obtenido de <https://ccs.org.co/>

Corredor Diaz, R. A. (s.f.). El comportamiento humano en la organización.

de Souza Souza, R., Cortez, E. A., do Carmo, T. G., & Santana, R. F. . (s.f.). Enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. *Enfermería Global*, 15(2), 522-564.

de Souza Souza, R., Cortez, E. A., do Carmo, T. G., & Santana, R. F. . (s.f.). Enfermedades profesionales de los trabajadores de limpieza en los hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. . *Enfermería Global*, 15(2), 522-564., 15(2), 522-564.

(2014). *Decreto 1477*. Obtenido de

<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

(2012). *El artículo 3 de la Ley 1562*. Obtenido de

[https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Ley\\_1562\\_2012.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1562_2012.pdf)

Eloisa, V. T. (s.f.). Elaboración de un Programa de Seguridad Basado en el

Comportamiento para el personal operativo de la Empresa Pública ECODEP .

funcionpublica. (s.f.). Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Garzón, C. (2012). Plan de negocio para la creación una de empresa de prestación de servicios generales para el hogar, la industria y comercio. 7.

- Henao Rendon, N., Villegas Giraldo, Y., Toalongo Gonzalez, M. F., & Bedoya Uribe, S. (2020). Henao Rendon, N., Villegas GiraEstrategias de autocuidado en el sector formal e informal implementadas en paises de America latina.
- Hernández, M. A., Cantin Garcia, S., Lopez Abejon, N., & Rodriguez Zazo, M. . (2010). Estudio de encuestas. Estudio de Encuestas, 100. *Estudio de Encuestas, 100*.
- (2012). *La ley 1562*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Marin Perata, W. D. (s.f.). Implementación de sistema de gestión en seguridad y salud, basada en el comportamiento para la reducción de lesiones en trabajadores de la industria de calzado.
- Martínez Cardona, L. J. (2018). *Protocolo de seguridad basado en el comportamiento en el uso de sustancias químicas para el área de aseo y limpieza de la empresa Recuperar SAS (Doctoral dissertation, Corporación*.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (s.f.). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. *Evaluación de riesg*, 13-36.
- Mendoza Moreira, L. D. (2019). Gestión de la seguridad basada en comportamientos. (2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+27+de+julio+de+2018.pdf/ef22f64e-574d-ec3e-af6a-2368f9349e74>

ministerio del trabajo, 2. (12 de OCTUBRE de 2021). Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021>

O.M.S. (2019). Atención primaria en salud.

OIT. (SEPTIEMBRE de 2021). *OIT*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)

Pariona-Palomino, J. &-O. (2021). Seguridad Basada en el Comportamiento: Hacia una cultura del trabajo seguro. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 24(47), 117-123.

Prieto Niño, E. V., & Prieto Cardenas, A. ((2020). Técnicas para Fomentar el Autocuidado Físico y Emocional en los Trabajadores de Colombia (Doctoral dissertation. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*).

Reyes Astudillo, S. A. (s.f.). Efectos del programa de seguridad basado en el comportamiento sobre el índice de las conductas de riesgo para accidentes y problemas musculo esqueléticos en una obra de ingeniería y construcción en Lima Metropolitana.

Rivera, R. &. (2021). Confiabilidad por el método test retest del Barómetro de la Familia versión peruana. *Psicogente*, 24(45), 1-16.

Rúa, N. E. G., & Peláez, F. T. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: . 7(2), 84-94.

Rubiano Osorio, M. &. (s.f.). *Programa de seguridad basada en el comportamiento para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en una pyme del sector de la construcción en la ciudad de Bogota DC*. Bogota DC.

Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: *las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

SOYLA. (12 de octubre de 2013). Obtenido de <http://www.soylasas.com/>

SST. (12 de OCTUBRE de 2021). <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Sucari León, A. (2016). *Influencia de la aplicación de seguridad basada en el comportamiento en la ocurrencia de accidentes de trabajo en Mina Arcata en la Empresa Contratista IESA SA* .

Tamayo, M. (. (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa.

Tamayo, M. ((2006). *Diccionario de la investigación científica*. DO NOT USE.

Valles, M. S. (2007). Entrevistas cualitativas. *Entrevistas cualitativas (Vol. 32)*. CIS.

Vázquez, N. &. (2017). *Estandarización del Child Behavior Checklist para preescolares de población urbana de Argentina*. Argentina.

VEGA SUÁREZ, J. A. (s.f.). Análisis Psicosocial De Los Trabajadores De Aseo Usm MedianTE La Herramienta Suseso Ista 21 Versión Breve.

*Apéndice 1 Encuesta fase diagnostico*

**Instrumento de medición – Encuesta Diagnostica**

**Turno:** Mañana \_\_ Tarde \_\_ Noche \_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **F** \_\_\_\_ **M** \_\_\_\_

**Nivel de escolaridad:** \_\_\_\_\_ **Años de experiencia:**

\_\_\_\_\_

**Labor desempeñada:** Aseo \_\_ Mantenimiento \_\_ Cafetería \_\_\_\_

Lea atentamente las instrucciones antes de diligenciar el presente formato:

- Esta entrevista tiene como objetivo establecer el conocimiento del personal de la empresa SOY...LA SAS en cuanto al del Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo y el autocuidado en el desarrollo de su labor.
- Este trabajo es netamente académico por lo que no tendrá ninguna incidencia en su evaluación de desempeño ni afectará su estabilidad laboral.
- Agradecemos de antemano su honestidad al responder las preguntas, ya que con su colaboración podremos obtener los resultados académicos necesarios para responder a las preguntas de nuestra investigación.

**SOBRE EL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

1. **¿Conoce o a escuchado sobre “Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo? ¿Qué entiende usted de este programa?**

Sí\_\_ No\_\_

---

---

---

2. **Nombre conceptos y aspectos de Salud y Seguridad en el Trabajo recuerda o tiene presentes**

---

---

---

3. **¿Que conoce usted por autocuidado?**

---

---

---

4. **¿Le han hecho entrega de elementos de protección personal según su labor?**

**Sí\_\_ No\_\_ ¿Cuáles?**

---

---

---

5. **¿Le han explicado el adecuado uso de elementos de protección personal?**

**Sí\_\_ No\_\_**

6. **¿Hace uso de los elementos de protección personal? Si\_\_No\_\_**

7. **¿Conoce y utiliza los elementos o señales informativas para la prevención de accidentes en su área de trabajo? ¿Cuáles son?**

---

---

---

**8. ¿La empresa realiza capacitaciones con frecuencia? ¿En qué temas le capacitan?**

---

---

---

**9. ¿Entiende, comprende y aplica lo explicado en las capacitaciones?**

---

---

---

**10. ¿Conoce la diferencia entre riesgo y peligro? En caso afirmativo, de un ejemplo de cada caso.**

---

---

---

**11. ¿Conoce la diferencia entre accidente y enfermedad laboral? En caso afirmativo, de un ejemplo de cada caso.**

---

---

---

**12. ¿Conoce los peligros y riesgos a los cuales se expone en el desarrollo de su labor?**

**En caso afirmativo, nombres 3.**

- 
- 
- 
13. **¿Sabe que son las pausas activas? Si \_\_\_ NO \_\_\_ ¿Cada cuanto realiza pausas activas y por cuánto tiempo?**

- 
- 
- 
14. **¿Sabe usted que es la Seguridad Basada en el comportamiento? Si \_\_\_ NO \_\_\_**

15. **¿El uso de elementos de protección personal y el cumplimiento de las directrices del SGSST entre ellas el autocuidado, pueden afectar o incidir de alguna en su familia o entorno social más cercano?**

---

---

---

### **SOBRE DE SU AMBIENTE LABORAL**

1. **¿Considera usted que cuenta con un buen ambiente laboral? Si \_\_\_ NO \_\_\_**

2. **¿Cree que la empresa se preocupa por su bienestar tanto físico como emocional?**

**Si \_\_\_ NO \_\_\_**

3. **¿El ambiente laboral influye de alguna manera en su estado de ánimo? justifique su respuesta.**

---

---

---

4. **¿Su situación personal influye de alguna manera su ambiente laboral y/o su productividad?**

---

---

---

5. **¿Usted considera que el estado de ánimo tiene alguna relación con el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo y la política de Autocuidado?**

---

---

---

**SOBRE SUS CONDICIONES DE SALUD**

1. **¿Le han practicado exámenes de salud ocupacional? Si \_\_\_ NO \_\_\_**
  
2. **¿Tiene usted conocimiento de alguna patología o enfermedad general que padezca actualmente?**  

---

---

---
  
3. **¿Padece actualmente alguna enfermedad relacionada con el desarrollo de su labor?**  

---

---

---
  
4. **¿Tiene controles frecuentes con su EPS o ARL en relación con lo reportado en las preguntas 2 y 3?**  

---

---

---
  
5. **¿Conoce y aplica los cuidados posturales para el desarrollo adecuado de su labor?**  
**Si \_\_\_ NO \_\_\_**

**6. ¿Ha presentado dolor en alguna parte del cuerpo durante o después del desarrollo de la labor asignada? ¿En dónde? ¿Qué actividad le genera dolor o molestia?**

---

---

---

**7. ¿Qué hace usted cuando presenta dolores o molestias durante el desarrollo de su actividad laboral?**

---

---

---

**8. ¿Ha reportado usted a la empresa los dolores o molestias presentados durante su actividad?**

---

---

---

**9. ¿Ha reportado usted a la empresa accidentes presentados durante su jornada laboral?**

---

---

---

*Apéndice 2 Encuesta fase final*

**Instrumento de medición – Encuesta Diagnostica**

**Turno:** Mañana\_\_ Tarde\_\_ Noche \_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_ **F**\_\_\_\_ **M**\_\_\_\_\_

**Nivel de escolaridad:** \_\_\_\_\_ **Años de experiencia:**

\_\_\_\_\_

**Labor desempeñada:** Aseo \_\_ Mantenimiento \_\_ Cafetería \_\_\_\_\_

Lea atentamente las instrucciones antes de diligenciar el presente formato:

- Esta Encuesta busca medir el nivel de conocimiento del personal de la empresa SOY...LA SAS en cuanto al del Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo y el autocuidado en el desarrollo de su labor, posterior a los procesos de capacitación realizados. Este trabajo es netamente académico, no tendrá ninguna incidencia en su evaluación de desempeño ni afectará su estabilidad laboral.

**SOBRE EL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**16. ¿Puede Explicar que es para usted el “Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo? ¿Qué entiende usted de este programa?**

Si\_\_ No\_\_

---

---

**17. ¿Qué conceptos y aspectos de Salud y Seguridad en el Trabajo recuerda o tiene presentes?**

---

---

**18. ¿Qué entiende usted por autocuidado?**

---

---

- 19. ¿Reconoce los elementos o señales informativas para la prevención de accidentes en su área de trabajo? ¿Cuáles son?**

---

---

- 20. ¿Entiende, comprende y aplica lo explicado en las capacitaciones?**

---

---

- 21. ¿Reconoce la diferencia entre riesgo y peligro? En caso afirmativo, de un ejemplo de cada caso.**

---

---

- 22. ¿Conoce la diferencia entre accidente y enfermedad laboral? En caso afirmativo, de un ejemplo de cada caso.**

---

---

- 23. ¿Conoce los peligros y riesgos a los cuales se expone en el desarrollo de su labor? En caso afirmativo, nombres 3.**

---

---

24. **¿Identifica la importancia de realizar pausas activas? Si\_\_\_ NO\_\_\_ ¿Cada cuanto realiza pausas activas y por cuánto tiempo?**

---

---

25. **¿Sabe usted que es la Seguridad Basada en el comportamiento? Si\_\_\_ NO\_\_\_**

26. **¿El uso de elementos de protección personal y el cumplimiento de las directrices del SGSST entre ellas el autocuidado, pueden afectar o incidir de alguna en su familia o entorno social más cercano?**

---

---

#### **SOBRE DE SU AMBIENTE LABORAL**

6. **¿El ambiente laboral influye de alguna manera en su estado de ánimo?**

**Si\_\_\_ NO\_\_\_ justifique su respuesta.**

---

---

7. **¿Su situación personal influye de alguna manera a su ambiente laboral y/o su productividad?**

- 
- 
- 8. Usted considera que el estado de ánimo tiene alguna relación con el sistema de Salud y Seguridad Enel Trabajo y la Política de autocuidado.?**

---

---

**SOBRE SUS CONDICIONES DE SALUD**

- 10. ¿Por qué es importante tener conocimiento sobre las patología o enfermedad general que padezca actualmente?**

- 
- 
- 11. ¿Padece actualmente alguna enfermedad relacionada con el desarrollo de su labor?**

---

---

12. **¿Sabe cuáles enfermedades o accidentes laborales se podrían generar por la labor que realiza?**

---

---

13. **¿Por qué es importante tener controles frecuentes con su EPS o ARL en relación con lo reportado en las preguntas 2 y 3?**

---

---

14. **¿Cuáles son los cuidados posturales que debe tener para su labor?**

Si\_\_\_ NO\_\_\_

15. **¿Porque es importante reportar accidentes enfermedades laborales?**

---

---

Agradecemos su colaboración, con esta investigación, por medio de la información suministrada por usted, estaremos presentado nuevas opciones para mejorar el sistema de salud y seguridad en el trabajo tanto para los trabajadores de su empresa como para los de diferentes empresas d