

Fecha de elaboración: 01 05 2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Análisis de las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare.			
Autor(es): Deisy Jakelyne Gallego Castellanos			
Tutor(es): Kenia Marcela Gonzales Pedraza			
Fecha de finalización: 01 05 2021			
Temática: Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.			
Tipo de investigación: Mixta			
Resumen: La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere a todos los aspectos y principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, en Colombia en pro de dar cumplimiento se estableció el decreto único reglamentario 1072 de 2015 y se ha venido avanzado hasta llegar a la resolución 0312 de 2019 la cual tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. La alcaldía de Yopal Casanare como institución debe aplicar los parámetros establecidos por la normatividad colombiana; Este proyecto busca analizar las características de las condiciones laborales de los trabajadores, identificar los peligros y evaluación de los riesgos y realizar un diagnóstico del estado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) dando como resultado una valoración de 61,75% moderadamente aceptable y teniendo observaciones al SGSST.			
Palabras clave: Seguridad; Salud; Trabajo; enfermedades laborales, riesgo, peligro, SGSST sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.			
Planteamiento del problema: Los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo han recibido poca atención en América Latina y el Caribe, debido a la falta de conciencia generalizada y de raíces culturales, en cuanto a la importancia de un ámbito de trabajo seguro y sano, y a la debilidad de las instituciones responsables de promover, hacer cumplir mejores condiciones de trabajo y aplicar a ellas misma el sistema de seguridad y sale en el trabajo “SST”, concepto al que se hará referencia de aquí en adelante, específicamente establecido en Colombia por medio del decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019; En Yopal Casanare, existe una preocupación en los funcionarios de la Alcaldía, por el incumplimiento en las condiciones laborales que se encuentra el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es importante señalar que el alto nivel de riesgo que puede ser inherente a una actividad particular no es el único determinante de condiciones peligrosas de trabajo: los espacios de trabajo mal diseñados o la ausencia de dispositivos de seguridad, equipos protectores, procedimientos, protocolos de bioseguridad y capacitación puede exponer a los trabajadores a riesgos adicionales e innecesarios. Por último, las condiciones sociales en el trabajo, como la desigualdad y la injusticia, la falta de comunicación y organización deficiente del trabajo, así como las relaciones interpersonales tensas entre secretarios municipales y funcionarios tanto planta como contratistas también pueden tener un efecto dañino en la salud de los funcionarios. Con frecuencia estas condiciones se manifiestan			

en estrés y sus consecuencias, tales como los elevados riesgos de enfermedades cardiovasculares, en especial la hipertensión, trastornos mentales entre muchas otras que aquejan a esta comunidad.

Pregunta: ¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare?

Objetivos:

General

Analizar las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare.

Específicos

- Establecer diagnóstico del SG SST según lo establecido en la resolución 0312 de 2019.
- Identificar los peligros y evaluación de los riesgos del manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Determinar las consecuencias del manejo del programa de seguridad en el trabajo.

Marco teórico:

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la Organización, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora de la organización, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y prevención y control de riesgos, de manera que promuevan el bienestar del grupo y la productividad de la empresa. (Pag.15)

Política Publica en Seguridad y Salud en el trabajo, Las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extralaborales, que interactúan e influyen en el trabajador; estas variables determinarán la salud del trabajador. (Pág.16)

Relación Trabajo Salud, El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose, a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores. (Jaramillo, 2008) señala que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de esta o causando la pérdida de la misma. (Pág.17)

Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19 el Ministerio de Salud declaró el Covid-19 como enfermedad profesional si los trabajadores de salud son afectados, qué implica pago de la licencia inmediata y el acceso a las demás prestaciones monetarias y no monetarias derivadas de su afiliación a las ARL. En la Circular 017 de 2020 se exponen lineamientos mínimos. (Pág.18)

Método:

Investigación Descriptiva: El presente proyecto pretende describir y analizar cada una de las características de las condiciones laborales del programa SST de la alcaldía de Yopal para la identificación de peligros y valoración de los mismo, además de encontrar las posibles consecuencias del sistema del SGSST. (Pág.31)

Desarrollo cualitativo el cual tiene como objetivo buscar un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad y recopilar información mediante la observación directa, las entrevistas y las encuestas realizadas. (Pág.32)

De igual manera se hace cuantitativa cuando se ejecuta el instrumento de lista de chequeo basado en la resolución 0312 de 2019 la cual me arrojó una condición numérica del estado del SG SST. (Pág.34)

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Uno de los principales objetivos del proyecto era tener un diagnóstico del SGSST el cual se logró realizando un chequeo bajo los estándares mínimos conforme a la resolución 0312 lo cual arrojó como resultado de 61,75% moderadamente aceptable, lo cual define que se debe pasar un informe tanto a la ARL como al ministerio de trabajo para poder realizar un plan de acción adecuado para su mejora; Teniendo en cuenta que se realiza bajo el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar, donde se evidencia que la intervención inmediata se debe realizar en el hacer, y que en las demás áreas se encuentra en un cumplimiento parcial y con bastantes observaciones para poder mejorar el estado del sistema.

La identificación de peligros y riesgos se realizó bajo la metodología GTC45, en esta se identificaron que los peligros más recurrentes son el biomecánico puesto que no cuenta con puesto de trabajo adecuados, biomecánico - ergonómico generan un peligro de Postura (prolongada, mantenida, forzada, antigraavitaciones), y movimientos repetitivos los elementos ergonómicos son improvisados. (Pág.41)

En el peligro físico se encuentra que no cuentan con ningún tipo de estudio de iluminación y es evidente en algunos su exceso y en otras su deficiencia, lo cual tendría consecuencias para los trabajadores; Peligro psicosocial la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, entre otros (Pág.42).

Dentro de la matriz se realizan sugerencia de controles que se pueden generar en cada uno de los peligros identificados.

Conclusiones:

Se concluye que las características de las condiciones laborales tienen debilidades manifestadas como la inestabilidad laboral- rotación del personal lo cual dificulta el proceso entrenamiento, la no presentación de informe de las condiciones de salud a los trabajadores lo que puede generar que la institución enfrente demandas por enfermedades laborales, a la falta de inspección de las instalaciones, a la baja capacitación y/o socialización de los peligros y riesgos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo lo que puede generar la potencialización de los peligros y la materialización de accidentes laborales. (Pág.49)

Según la valoración establecida por la normatividad se encuentra en un grado moderadamente aceptable con un puntaje de 61,75, que significa que debe dar informe tanto al ministerio de trabajo como a la administradora riesgos laborales ya que la institución se encuentra en un grado moderadamente aceptable valoración que oscila entre 60 y 85 lo cual quiere decir que el SG SST está más cerca de un estado crítico. (Pág.49)

Los factores de riesgos con mayor evaluación de riesgo son los biomecánicos, físico, condiciones de seguridad y psicosocial los cuales presentan una aceptabilidad de riesgo aceptable con control. (Pág.50)

Para la determinación de las consecuencias del manejo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se concluye que los al no tenerse controles eficaces en los peligros y riesgo la institución está poniendo en riesgo la salud de sus trabajadores tanto física como psicosocial. (Pág.50)

Productos derivados:

Análisis de las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare

Deisy Jakelyne Gallego Castellanos

Cod: 11206353

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrital Capital

12 de abril de 2021

Análisis de las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare

Deisy Jakelyne Gallego Castellanos

Cod: 11206353

Kenia Marcela Gonzales Pedraza

Directora

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrital Capital

12 de abril de 2021

Tabla de contenido

<i>Tabla de contenido</i>	3
<i>Resumen</i>	9
<i>Palabras Claves</i>	10
<i>Justificación</i>	11
<i>Planteamiento del problema</i>	13
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	15
<i>Objetivos</i>	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
<i>Marco Teórico</i>	17
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	17
Política Publica en Seguridad y Salud en el trabajo	18
Relación Trabajo Salud	19
Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.	20
<i>Marco Legal</i>	21
<i>Marco Conceptual</i>	22
Trabajo	22
Pandemia Covid 19.	23

Son muchas las enfermedades que se pueden ocasionar por el inadecuado manejo de programa SST entre estas destaco:	24
Cuáles son las estrategias a seguir para mejorar las condiciones laborales de la Alcaldía Municipal de Yopal	25
Estrategias para la sensibilización igualdad y respeto	25
Identificar y proponer acciones que contribuyan a la mejora de la calidad de vida laboral.	26
Acciones a seguir por actividad	26
<i>Estado de Arte</i>	27
METODO	31
Tipo y Diseño de estudio	31
Diseño Metodológico	31
Participantes o fuentes de Datos	31
Recolección de Datos	32
Instrumentos	33
Análisis	35
<i>Resultados</i>	37
Diagnóstico del SG SST según lo establecido en la resolución 0312 de 2019	37
Identificar los peligros y evaluación de los riesgos del manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	40
Determinación de las consecuencias del manejo del programa de seguridad en el trabajo.	43
<i>Discusión de resultados</i>	46
Fortalezas y limitaciones y aportes del proyecto	48
Fortalezas	48
Las limitaciones	48
Aportes del proyecto	48

<i>Conclusiones</i>	<i>49</i>
<i>Recomendaciones</i>	<i>51</i>
<i>Listado de referencias</i>	<i>52</i>

Lista de Tablas

Tabla 1 Encuesta 5wh	34
Tabla 2 Criterios de Evaluación	36
Tabla 3 Resultados Esperados versus Resultados Obtenidos por Ciclos	38
Tabla 4 Resultados Esperados versus Resultados Obtenidos estándar.	39

Tabla de Imágenes

Imagen 1 Puestos de trabajo donde se evidencia la limitación de espacio.	41
Imagen 2 Donde se evidencia que los controles son inadecuados	41
Imagen 3 Inadecuada Iluminación	42
Imagen 4 Se presenta desorden al igual que ve la obstaculización de la vía de evacuación	43

Tabla de graficas

Grafica 1 Resultados Evaluación por Ciclos.....	37
Grafica 2 Resultados Evaluación por ciclos.....	39

Resumen

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere a todos los aspectos y principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, en relación a la protección de los trabajadores en torno de las enfermedades de origen laboral y de los accidentes del trabajo, en Colombia en pro de dar cumplimiento se estableció el decreto único reglamentario 1072 de 2014 y se ha venido avanzado hasta llegar a la resolución 0312 de 2019 la cual tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas.

La alcaldía de Yopal Casanare como institución debe aplicar los parámetros establecidos por la normatividad colombiana, razón por la cual este proyecto busca analizar las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la Alcaldía del Municipio de Yopal, por tanto, es necesario el diagnóstico basado en los requisitos establecidos en la resolución 0312 de 2019 sobre el cumplimiento del SGSST, al igual que analizar los factores de riesgos y peligros que puedan generar lesiones, accidentes laborales, enfermedades laborales físicas o psicológicas.

Por medio de encuestas y entrevistas se realizó una investigación sobre el estado del SGSST, al realizar el análisis según los criterios establecido nos arrojó un resultado moderadamente aceptable y con muchas observaciones; al igual que sucedió al realiza el análisis de peligros y riesgos donde los peligros con mayor calificación fueron mecánicos, publico, psicosocial observándose grandes debilidades en los controles provenientes de las fuentes, el medio y fortalecer en las personas.

Palabras Claves

Seguridad; Salud; Trabajo; enfermedades laborales, riesgo, peligro, SGSST sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Justificación

Las razones que justifican hacer un estudio como el que aquí se propone son el beneficio percibido para todos los actores intervinientes en la interacción laboral, donde se debe privilegiar la salud física, psicológica y emocional, a la vez que se potencia el desarrollo personal del trabajador, sin desatender los objetivos de la organización; es así como al analizar cuáles son las condiciones laborales se contribuye con la exploración de la percepción que tienen los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, permitiendo identificar los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa, con el fin de modular la misma para privilegiar el incremento de la adherencia a las labores ejecutadas dentro de la organización, al tiempo que se cuida, se mantiene la salud de los trabajadores y se favorece la productividad de la organización, para cumplir satisfactoriamente con los objetivos de la alcaldía municipal de Yopal Casanare.

Por lo anterior se propone contar con un plan para fortalecer el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que busque a través de 4 funciones precisas crear y cuidar el ambiente de trabajo seguro, ayudándole en su función y mejorando calidad de vida. Para que de esta manera se genere una cultura y un clima de trabajo beneficioso para los intereses de todos los directamente involucrados. Por esta razón debemos considerar estas 4 actividades:

ACTIVIDAD 1: Cuidar las prestaciones sociales del empleado la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare, debe cuidar las prestaciones básicas de los empleados, esto aparte de animarlos, les ayuda para que la cooperación social sea mejor.

ACTIVIDAD 2: La red de atención a los empleados la Alcaldía.

Esto importante para que los empleados se sientan amados por su organización, además de sentirse seguros de lo que hacen en cada una las dependencias.

ACTIVIDAD 3: Prevención de trabajo seguro

Necesario para que el contratista, prestador de servicio o funcionario público haga bien sus funciones y sobre todo no perjudique su condición física de vida.

ACTIVIDAD 4: Manejo de los protocolos de Bioseguridad necesarios para poder laborar.

Planteamiento del problema

Los temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo han recibido poca atención en América Latina y el Caribe, debido a la falta de conciencia generalizada y de raíces culturales, en cuanto a la importancia de un ámbito de trabajo seguro y sano, y a la debilidad de las instituciones responsables de promover, hacer cumplir mejores condiciones de trabajo y aplicar a ellas misma el sistema de seguridad y salud en el trabajo “SST”, concepto al que se hará referencia de aquí en adelante específicamente, establecido en Colombia por medio del decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019; En Yopal Casanare, existe una preocupación en los funcionarios de la Alcaldía, por el incumplimiento de la alcaldía por las condiciones laborales que se encuentran el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante señalar que el alto nivel de riesgo que puede ser inherente a una actividad particular no es el único determinante de condiciones peligrosas de trabajo: los espacios de trabajo mal diseñados o la ausencia de dispositivos de seguridad, equipos protectores, procedimientos, protocolos de bioseguridad y capacitación puede exponer a los trabajadores a riesgos adicionales e innecesarios. Por último, las condiciones sociales en el trabajo, como la desigualdad y la injusticia, la falta de comunicación y organización deficiente del trabajo, así como las relaciones interpersonales tensas entre secretarios municipales y funcionarios tanto planta como contratistas también pueden tener un efecto dañino en la salud de los funcionarios. Con frecuencia estas condiciones se manifiestan en estrés y sus consecuencias, tales como los elevados riesgos de enfermedades cardiovasculares, en especial la hipertensión, trastornos mentales entre muchas otras que aquejan a esta comunidad.

En la alcaldía municipal de Yopal Casanare se ha observado el deterioro de la salud de los funcionarios que se ha manifestado en:

1. Lumbalgia
2. Dorsalgia
3. Hiperlordosis
4. Hernias discales
5. Escoliosis
6. Cifosis
7. Condrolamacia
8. Tendinitis de Hombro
9. Cervicalgia
10. Epicondilitos
11. Síndrome de Túnel Carpiano
12. Dolor de Cabeza
13. Contagio de excesivo de COVID-19

No se evidencia la gestión realizada para establecer planes de acción de mejora, programas que fortalezcan la prevención, la trazabilidad en ausentismo por enfermedad; entre otras. Razón por la cual se propone la creación de estrategias que permitan encontrar los focos de debilidad en el SST y se puedan llevar a cabo actividades que mejoren las condiciones para funcionarios de la alcaldía municipal de Yopal Casanare; Entre ellas se tiene el mejoramiento de las condiciones locativas de las instalaciones, evitar actividades repetitivas con los trabajadores que afectan su salud física, mental y emocional, hacer pausas activas, lo que probablemente se evidenciara en un menor ausentismo laboral, menor deterioro de la salud de los funcionarios y empleados más productivos para la Alcaldía Municipal de Yopal.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare.

Objetivos Específicos

- Establecer diagnóstico del SG SST según lo establecido en la resolución 0312 de 2019.
- Identificar los peligros y evaluación de los riesgos del manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Determinar las consecuencias del manejo del programa de seguridad en el trabajo.

Marco Teórico

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la Organización, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora de la organización, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y prevención y control de riesgos, de manera que promuevan el bienestar del grupo y la productividad de la empresa.

El SG-SST incluye la planeación, organización, ejecución y evaluación de las intervenciones sobre las Condiciones de Salud (medicina preventiva y del trabajo) y las Condiciones de Trabajo (higiene y seguridad industrial), incluye la descripción práctica de los principales elementos que conforman los sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo, a partir de los parámetros establecidos por el Ministerio de trabajo, en el Manual de Estándares Mínimos para la Elaboración del SG-SST y se ha sido diseñado para ser integrado en la estructura de cualquier Sistema de Gestión en Seguridad . El enfoque básico es la mejora continua de las condiciones y los comportamientos de Seguridad y Salud en el trabajo, tras el logro de una cultura sostenible de bienestar en las organizaciones.

EL SG-SST planifica como un proceso de concertación que, por su carácter dinámico, evoluciona y se adecua a un contexto social, espacial y temporal. Una etapa importante de la planificación es la etapa de diagnóstico del contexto social, económico, político y cultural que nos permitir definir una problemática para cambiarla, transformarla o mejorarla.

El SG-SST de la Administración Municipal de Yopal tiene como objetivo lograr el bienestar físico, social y mental en los trabajadores, buscando reducir o eliminar la

exposición a los riesgos ocupacionales generados por las diferentes operaciones normales de los procesos de trabajo. Los incidentes, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado final de la permanente exposición a los factores de riesgo, afectando los niveles de eficiencia y la calidad del trabajo. El manejo adecuado de la exposición a estos riesgos y su prevención efectiva, mejoran las condiciones de trabajo, la productividad y el cumplimiento de los estándares de calidad. (Yopal, Alcaldía, 2014).

Política Publica en Seguridad y Salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo (SST), está inmersa en las necesidades empresariales, comunitarias y globales, por lo que ha reclamado reconocimiento a partir de lineamientos mundiales que, a su vez, han instado a los gobiernos a plantear políticas públicas nacionales. La política pública es política y es pública, ya que corresponde a la intervención del Estado que diagnostica una situación, la ingresa a la agenda gubernamental, formula, desarrolla y ajusta (J., 2013). Desde la relación Estado-sociedad la política pública se entiende como “el proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener”. El concepto de política pública permite “enlazar bajo un mismo término la producción normativa de las instituciones públicas —planes, leyes, fallos jurídicos, etc.— con las actividades realizadas tanto por los actores políticos y sociales como por las autoridades públicas” para elaborar, mantener y ajustar las decisiones y sus efectos en la sociedad (Deuhel, 2010).

Las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extralaborales, que interactúan e influyen en el trabajador; estas variables determinarán la salud del trabajador (Cogollo Milanés Z, 2010). Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos, al desempeñar un

trabajo, no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades. (Cogollo Milanés Z, 2010)

Relación Trabajo Salud

La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte (Jaramillo, 2008)

El concepto de salud laboral ha ido desarrollándose, a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores. (Jaramillo, 2008) señala que las condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de esta o causando la pérdida de la misma. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo (Jaramillo, 2008).

En la práctica, la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son la conservación del bienestar físico, social y mental en relación con las condiciones de trabajo; el control de estas condiciones, a fin de garantizar una seguridad total en el trabajo y la compatibilidad del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador (Jaramillo, 2008) identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para la salud y el bienestar del mismo. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud (García, Benavides y Ruiz-Frutos, 2000).

¿Cómo se puede explicar la importancia que trae consigo la relación trabajo-salud? Para dar respuesta a esta pregunta, puede partirse de las definiciones de los términos que la integran. Por una parte, se considera el trabajo como el conjunto de actividades humanas retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias e informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad “la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de recompensa material, psicológica y/o social” (Jaramillo, 2008). Por otro lado, la OMS, en 1947, define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 2007).

De acuerdo con estas dos definiciones, la salud laboral implicaría promover ese estado de bienestar en relación con el trabajo, este último entendido más allá de un sitio, un horario o el cumplimiento de unas actividades propias del cargo desempeñado.

Seguridad y salud en el trabajo en tiempos de COVID-19.

Respecto a las medidas para promover la salud y seguridad en el trabajo, el Ministerio ha determinado que las Aseguradoras de Riesgos Laborales –ARL– públicas aportarán recursos para la compra de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes preventivos y diagnóstico para la protección de los trabajadores más expuestos al contagio, como quienes están en el sector salud, incluyendo personal de aseo y vigilancia; además, deberán destinar recursos a campañas de promoción, educación y prevención que garanticen que sus empresas afiliadas cumplan con los protocolos para la protección de los trabajadores. Por último, el Ministerio de Salud declaró el Covid-19 como enfermedad profesional si los trabajadores de salud son afectados, qué implica pago de la licencia inmediata y el acceso a las demás prestaciones monetarias y no monetarias derivadas de su afiliación a las ARL. En la Circular 017 de 2020 se exponen lineamientos mínimos que se deben implementar para la preparación, respuesta y atención de casos de COVID-19 (AIL, 2020).

Marco Legal

Ley 9 de 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo

Decreto 614 de 1984, determina las bases de administración de la Salud Ocupacional en el país.

Resolución 2013 de 1986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

Decreto 2140 de 2000, por el cual se crea la comisión Intersectorial, para la Protección de la Salud de los Trabajadores.

Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 1016 de 2013, Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

De acuerdo al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, “MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

- Decreto 1072 de 2015, Capitolio 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Circular 18 de 2020 expedida entre Ministerio de trabajo, Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Salud y Protección Social “Acciones de contención ante el COVID-19 y la prevención de enfermedades asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias”

Marco Conceptual

Trabajo

El trabajo se define de acuerdo con el artículo 5 del CST (1950), como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. Adicionalmente, Blanch (1996) define el trabajo como:

Aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas.

Entendiéndolo como todo tipo de comportamiento ejecutado por un individuo, independientemente del recurso que tiene para realizarlo; haciendo referencia a todas las actividades desempeñadas como resultado de las exigencias que la vinculación a un cargo laboral le exige, y frente al cual percibirá unos ingresos económicos, acompañados de otras formas de recompensa por su labor ejecutada (Drenth, Thierry & Wolff, 1998).

Impacto psicosocial del trabajo. Del Carpio, Álvaro y Garrido (2014) identifican en el desarrollo de la labor o ejecución del trabajo, algunas implicaciones presentes en las mismas tanto positivas, como negativas, encontrando:

Positivas. Facilita la realización personal y la identidad social y personal; proporciona estatus, prestigio y relaciones sociales; estructura el tiempo y transmite normas, ciencias y expectativas sociales.

Negativas. Es la parte disfuncional y frustrante si rompe con las expectativas, preparación y experiencia de las personas.

El Ministerio de la Protección Social (2008) establece en la Resolución 2646 de 2008 disposiciones y responsabilidades que permitan la identificación, evaluación, prevención, 19 intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, facilitando así la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; encontrando específicamente en su artículo 5, “Los factores de riesgo

psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Encontrando que algunos de los factores psicosociales pueden ser el medio ambiente, la satisfacción laboral, condiciones en la organización, las capacidades del empleado, sus necesidades, nivel educativo y social etc, actualmente se está analizando el síndrome de Burnout que es el síndrome de manifestación álgida del estrés laboral y emocional que afecta la salud física del empleado llevándolo a estado de incapacidad parcial o permanente.

Según la Ley 1562 (2012), se sustituyó la expresión salud ocupacional por “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”, la cual no podemos desconocer como una importante herramienta para garantizar la responsabilidad de los empleadores ante el bienestar del empleado.

Pandemia Covid 19.

La pandemia de la COVID-19 no es solo una crisis de salud pública. Es también una crisis global y cívica (Sandel, 2020). Las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para velar por que haya trabajo decente en el contexto de la respuesta a la crisis, lo que incluye orientaciones que guardan relación con el brote actual de COVID-19. Una de las normas internacionales más recientes, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (OIT, 2018).

Cuáles son los riesgos y consecuencia del inadecuado manejo del programa de SST

Al Analizar los riesgos de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare, puede ocasionar que muchos de los empleados puedan ver afectada su salud debido muchas veces a las inadecuadas posturas repetitivas en el área de trabajo, accidentes por equipos en reparación, o adecuaciones en la misma infraestructura sin la debida señalización, al igual que es necesario el estricto cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para evitar contagios o muertes actualmente frente a la pandemia. Covid-19.

Definiciones Patologías Objeto de la Guía (CIE 10) que expone sobre enfermedades de movimientos repetitivos.

- El STC (CIE 10 G560) es la neuropatía por compresión del nervio mediano a través del Túnel Carpiano.

- La enfermedad de De Quervain (CIE 10 M654) es la tenosinovitis estenosante del primer compartimiento dorsal de la muñeca. El primer compartimiento dorsal incluye los tendones del Abductor Pollicis Longus (APL) y el Extensor Pollicis Brevis (EPB)

- La Epicondilitis Lateral (CIE 10 M771) corresponde a una lesión tendino perióstica de la inserción del tendón común de los músculos extensor radial corto del carpo (ERCC) y del extensor común de los dedos (ECD). La Epicondilitis Medial (CIE 10 M770) se ubica en el epicóndilo medio de los tendones correspondiente a los músculos flexores del puño, de los dedos y pronadores en su sitio de inserción en la cara interna distal del húmero. (Social, 2006)

Son muchas las enfermedades que se pueden ocasionar por el inadecuado manejo de programa SST entre estas destaco:

1. Lumbalgia
2. Dorsalgia
3. Hiperlordosis
4. Hernias discales
5. Escoliosis
6. Cifosis
7. Condrolamacia
8. Tendinitis de Hombro
9. Cervicalgia
10. Epicondilitis
11. Síndrome de Túnel Carpiano
12. Dolor de Cabeza
13. Problemas visuales.

Cuáles son las estrategias a seguir para mejorar las condiciones laborales de la Alcaldía Municipal de Yopal

Dentro de las estrategias a realizar para cuidar las prestaciones Sociales tenemos:

1. Gestionar la dotación para todos los empleados (Zapatos y pantalón camisa)
2. Evidenciar el cuidado de Las pensiones, Prima de servicios y Riesgos profesionales
3. Proteger la maternidad con programas de atención que beneficien al sexo femenino.

Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral.

1. Capacitaciones para acción de trabajo dentro de la Alcaldía.
2. Capacitación de maniobras de seguridad.
3. Que se les den prioridades a lo casos de seguridad de la empresa.

Estrategias para prevención de trabajo seguro

- Identificar las Instalaciones de trabajo Señalizar: los espacios y rutas de evacuación
- Áreas Deslizantes: informar con cintas antideslizantes lo espacio a otro nivel, como escaleras y muros etc.
- Identificar peligros: Maquinas o equipos en estado de reparación que puedan fallar, elementos apilados que puedan causar accidentes.
- Programas de moderación de trabajos

Pausas Activas: descansar por medio de “Break” a los empleados de la Alcaldía, donde puedan estirarse y hacer ejercicios que impidan dolor y enfermedad por exposición.

Espacio para alimentación: espacio de alimentación de 1: 00 minutos, para almuerzos (Medio Día).

Estrategias para la sensibilización igualdad y respeto

1. Realizar charlas de sensibilización de Valores a los empleados
2. Hacer talleres donde los empleados compartan sus conocimientos
3. Observar a los empleados y analizar cómo realizar una mejor comunicación entre ellos mismos

Identificar y proponer acciones que contribuyan a la mejora de la calidad de vida laboral.

Acciones a seguir por actividad

ACTIVIDAD 1: Cuidar Las Prestaciones Sociales Del Empleado

La Alcaldía de Yopal debe cuidar las prestaciones básicas de los empleados, esto aparte de animarlos a realizar una buena producción en la entidad, les ayuda para que la cooperación social sea mejor, además permite mostrar que es un ente competente ante en comparación con otras entidades públicas o privadas.

ACTIVIDAD 2: La red atención a los Empleados de la Alcaldía

Esto importante para que los empleados se sientan amados por su Alcaldía de Yopal, además de sentirse seguros de lo que hacen en las diferentes dependencias.

ACTIVIDAD 3: Prevención de trabajo seguro

Necesario para que el empleado haga bien sus funciones y sobre todo no perjudique su condición física de vida, esto nos muestra una manera más entera de cuidar al marketing interno de la Alcaldía Municipal de Yopal, Casanare.

ACTIVIDAD 4. Programas de sensibilización a la igualdad y Respeto

Estos programas tratan de que todos los empleados se traten con respeto y que compartan entre si valores, esto nos muestra un desarrollo social más avanzado entre los empleados.

Estado de Arte

Título	Enlace Web	Año	Autor	Resumen
La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano	https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20(2018-II)/54557477008/	2018	Sonia Helena Álvarez Torres	La seguridad y la salud buscan construir una cultura de entornos laborales saludables, trabajo seguro y decente, y para ello el Estado colombiano promueve políticas públicas de seguridad a partir de recomendaciones de organismos internacionales, algunas de ellas enmarcadas en los retos del milenio.
Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico.	http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2307/Fortalecimiento%20del%20Sistema%20de%20Gesti%3%b3n%20de%20Seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2018	Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y., & Silva Monsalve	Propuesta dirigida hacia el Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ámbito Psicosocial según la Resolución 2646 de 2008, haciendo hincapié en la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estreses presentes en un ambiente laboral.
Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una	https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y	2020	(Echeverri & Espitia, 2020)	Se hace un análisis amplio a trabajadores de Ecopetrol para determinar como la pandemia los ha afectado.

Título	Enlace Web	Año	Autor	Resumen
empresa del sector petrolero en Colombia.				
Dolor músculo-esquelético y su asociación con factores de riesgo ergonómicos, en trabajadores administrativos	https://www.scielosp.org/article/rsap/2005.v7n3/317-326/	2005	Paola Vernaza-PinzónI; Carlos H. Sierra-TorresII	Establecer la frecuencia de las lesiones músculo-esqueléticas en trabajadores administrativos y su posible asociación con factores de riesgo ergonómico.
Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas.	https://www.redalyc.org/pdf/562/56210104.pdf	2003	Briceño, Leonardo	Este estudio pretende comparar las actividades ejecutadas por un grupo de empresas en prevención de riesgos ocupacionales con las actividades que legal y técnicamente se deben realizar según la legislación colombiana.
UNAREVISIÓNALALUZD ELASNUEVASCONDICIONESDELTRABAJO	https://www.redalyc.org/pdf/647/64760111.pdf	2007	Gómez, Ingrid Carolina	Se discute la relación salud-trabajo en estas nuevas realidades, pues, aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo. Todos los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de ser prevenidos, ya que sus determinantes se encuentran precisamente en el trabajo; por lo tanto, se plantea el

Título	Enlace Web	Año	Autor	Resumen
				papel del psicólogo organizacional en los programas de promoción de la salud en el entorno organizativo del trabajo.
Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano	https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf	2005	Giraldo, Javier	Este artículo presenta el fenómeno del acoso laboral (mobbing) como una situación disfuncional y frecuente en el contexto organizacional que, además, se perpetúa y es alimentada por la escalada simétrica de violencia que vive Colombia. Afrontar el fenómeno es una oportunidad para cumplir con la responsabilidad social, disciplinar y empresarial que favorece, a su vez, contextos de desarrollo éticos. Se propone una atención urgente tanto desde lo legal como de la psicología organizacional en aras de mejorar la calidad de vida laboral.
Los roles no laborales y el estrés en el trabajo	https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/download/1189/1741	2003	Juan Guerrero	Este análisis se ocupa de dimensiones esenciales de las personas vinculadas al mundo del trabajo: el “momento de trabajo” y el “momento de no-trabajo”. Se cotejan relaciones y procesos invariablemente presentes en

Título	Enlace Web	Año	Autor	Resumen
				el diario vivir de hombres y mujeres, pero que afectan su bienestar y desempeño ocupacional de manera distinta.
Marco político y legal de la promoción de la salud	https://www.redalyc.org/pdf/283/28331206.pdf	2000	Vélez Arango, Alba Lucía	Se hace un recuento del proceso político y legal que ha tenido la promoción de la salud y su inclusión en el marco jurídico de la reforma al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Asimismo, se describen las diferentes concepciones de la promoción de la salud hasta su inclusión en la normatividad colombiana. Para el efecto se parte de un análisis hermenéutico de las principales normas que, según se expone en este trabajo, consagran la promoción de la salud en la legislación colombiana

METODO

Tipo y Diseño de estudio

El tipo de esta investigación es de carácter mixto a razón de contar con un desarrollo inicial cualitativo el cual tiene como objetivo buscar un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad y recopilar información mediante la observación directa, las entrevistas y las encuestas realizadas; De igual manera se hace cuantitativa cuando se ejecuta el instrumento de lista de chequeo basado en la resolución 0312 de 2019 la cual me arrojó una condición numérica del estado del SG SST.

Diseño Metodológico

Investigación Descriptiva: El presente proyecto pretende describir y analizar cada una de las características de las condiciones laborales del programa SST de la alcaldía de Yopal para la identificación de peligros y valoración de los mismo, además de encontrar las posibles consecuencias del sistema del SGSST, todo esto mediante la identificación de los procesos y programas establecidos en cada actividad productiva, a través de visitas realizadas llevando a cabo un proceso deductivo determinando las condiciones de seguridad y salud en las cuales incurre actualmente la organización.

Participantes o fuentes de Datos

Para la recolección de la información se llevará a cabo mediante la herramienta fundamental de la observación directa; donde se busca una interacción de cada proceso que se desarrolle en la institución para evidenciar las falencias y fortalezas en el desarrollo de

cada actividad, así mismo, se tendrán en cuenta las sugerencias que hagan los miembros de la institución acerca del SG SST.

Para el desarrollo se utilizarán las entrevistas con los trabajadores de la institución, de igual manera se tendrá en cuenta la información secundaria como la de la página web oficial de la alcaldía.

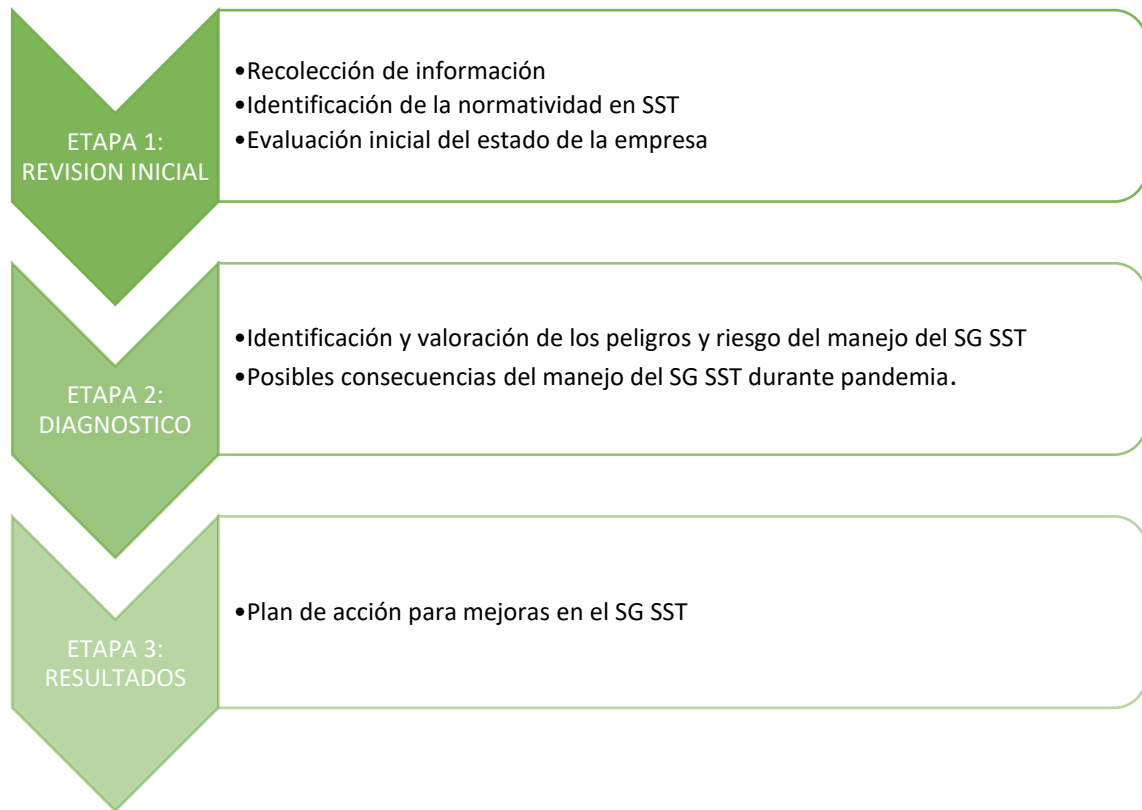
Para seleccionar los participantes en las entrevistas y encuestas se utilizó un método de muestreo no probabilístico, porque es opinático donde según la conveniencia del proyecto, el criterio subjetivo y la disponibilidad y asistencia (Puesto que por el tema de la emergencia sanitaria COVID – 19, el personal era difícil de localizar y aun más de entrevistar) del personal perteneciente a la alcaldía se seleccionó la muestra más representativa; Razón por la cual la cantidad de muestra seleccionada fue la máxima encontrada 30 participantes los cuales fueron seleccionados como anteriormente lo menciono, los participantes fueron de las diferentes áreas de la alcaldía siendo excluidos según el organigrama los órganos de asesoría y coordinación, secretaria privada y entidades articuladas a la alcaldía como el instituto de cultura, EAAY, ESE SALUD YOPAL, SAYOP y INDEV porque no se logró obtener ninguna interacción con ellos.

Recolección de Datos

Para el desarrollo del proyecto se tendrán en cuenta tres etapas las cuales están mencionadas en la siguiente ilustración.

Ilustración 1

Cuadro Etapas metodológicas



Fuente. Autor.

Instrumentos

Entrevistas. Por medio de la metodología 5 WH, método donde a cada participante se le hace preguntas tales como ¿Qué actividad realiza? ¿Cómo la realiza? ¿Cuándo la realiza? ¿Dónde la realiza?; se realizaron en total 30 entrevistas a participantes de la alcaldía de Yopal; 18 hombres 12 mujeres con edades entre rango de 23 y 50 años. Las entrevistas donde se aplicaron tuvieron una duración entre 30 y 45 minutos, en el desarrollo de esta se hacían preguntas capciosas como si estaba de acuerdo en las condiciones labores de su actividad, de los horarios laborales, de la entrega de elementos de protección personal y otras observaciones que tenían respecto a sus características laborales, al dar respuesta a lo anterior el entrevistado designaba elementos de primera mano para poder tener herramientas para la valoración de los riesgo y peligros.

Lista de Chequeo Se realizo una entrevista en la alcaldía de Yopal Casanare ubicada en la Diagonal 15 No 15-21, Yopal, con un auxiliar técnico designado para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en esta entrevista se desarrolló la lista de chequeo que determinaba cada requisito establecido en la resolución 0312 de 2019 con un porcentaje de calificación para así establecer su cumplimiento y las correspondientes observaciones. Anexo 1. https://correounitec-my.sharepoint.com/:x/g/personal/11206353_unitec_edu_co/ERCeuny999hLkJOLTdYzQdAB5q83Rcoyl92WeuKx5QFNdQ?e=4NyKo5

NOMBRE DEL PROCESO				
FECHA DE REALIZACIÓN				
QUE (Actividades que se realizan)	COMO (Como realizan las actividades)	CUANDO (Cuando realizan las actividades)	DONDE (Donde realizan las actividades)	QUIEN (responsable de la ejecución)

Tabla 1

Encuesta 5wh

Matriz Se realiza la matriz de valoración de peligros según la metodología establecida en la GTC 45, donde se podrán establecer en que los peligros puedan afectar la seguridad o la salud y no haya certeza de que los controles existentes o planificados sean adecuados o que se pueda dar una mejora continua al SG SST.

Imagen 1

Imagen de matriz de peligros.

ACTIVIDAD		TIPO DE ACTIVIDAD		FACTOR DE RIESGO		PELIGRO (fuente, situación o acto)		EFECTOS POSIBLES		MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO		ACEPTABILIDAD DEL RIESGO		INTERPRETACION		CLASIFICACION DE CONTROLES																										
TAREA	NO RUTINARIA	NO RUTINARIA	NO RUTINARIA	NO RUTINARIA	NO RUTINARIA	FUENTE	MEDIO	PERSONAS	N.E.	T.E (DMS)	ND	ME	MP	INT.1	NC	NR	IR	ELIMINACION	SUSTITUCION	ISOLACION	INGENIERIA	CONTROLES ADICIONALES	EPP	OTROS																					
Uso de equipos de oficina y laboras laborales de cargos administrativos	X	FISICO	RADIACIONES NO IONIZANTES (Laser, Ultravioleta Infrarroja)	Cataratas, fatiga visual, alteraciones oculares comunes, Enfermedades en la piel	No se observa	No se observa	Uso de EPP	3	8	-1	4	4	BAJO	10	40	II	ACEPTABLE	No se requieren controles adicionales y se requieren programas de mantenimiento preventivo	NO	NO	Programa de mantenimiento preventivo	Control de humedad ambiental	NO	NO																					
																									Iluminacion	Cansancio, Dolor de cabeza	X	Uso de EPP Lente clara en espejos cerrados	3	8	2	4	8	MEDIO	10	80	II	ACEPTABLE CON CONTROLES	No se requieren controles adicionales y se requieren programas de mantenimiento preventivo	NA	NA	Programa de mantenimiento preventivo	Control de humedad ambiental	NO	NA

Para evidenciar la valoración de la matriz https://correounitec-my.sharepoint.com/:x/g/personal/11206353_unitec_edu_co/EVL_0iJ3astLk0eeGTGqHjwBYgM7vn0zz9idHLFCzI7ljA?e=90AIOb

Análisis

Se realizaron las entrevistas al tiempo con el diligenciamiento de las encuestas con una muestra de 30 personas, para el análisis de estas se realizó una comparación de las 30 encuestas y se tomaron puntos en común de las respuestas dados por los participantes lo cual lleva a sacar conclusiones específicas acerca del SG SST; de igual manera las encuestas brindaron la información de cargos a los que pertenecían cada uno de los encuestados pudiéndose definir los cargos para la elaboración de la matriz de peligro, se definieron edades, sexo de los participantes, conocimientos y desacuerdo entorno a sus condiciones laborales relacionadas directamente con el SG SST entre otros de interés para la investigación.

Con la observación directa, los conocimientos adquiridos y evidencia fotográfica se dieron las bases suficientes para llevar a cabo la elaboración de la matriz de peligros, donde las actividades observadas y mencionadas en las entrevistas con las muestras se toman para alimentar las actividades y posibles peligros, riesgos, consecuencias, observaciones y demás que se están presentando en el GS SST.

Con la información establecida en la lista de chequeo de la resolución 0312 estándares mínimos de calificación se llevaron a la tabla de valores y calificación por ciclos (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), para poder ser graficados y enfrentar los resultados esperados con los resultados obtenidos con la valoración establecida en la tabla 2 y de esta manera poder llegar a un diagnóstico del estado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 2*Crterios de Evaluación*

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	ACEPTABLE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.

Resultados

El análisis que da a conocer el diagnóstico del SG SST se definió teniendo en cuenta la lista de chequeo que brinda los estándares mínimos conforme a la resolución 0312 de 2019, obteniendo como resultado **61,75 moderadamente aceptable**.

Diagnóstico del SG SST según lo establecido en la resolución 0312 de 2019

Según los resultados en relación con la evaluación de los ciclos grafica 1 y tabla 3 es evidente que el que más necesidades de cumplimiento tiene es el HACER ya que para llegar al cumplimiento le hace falta 44,17%, eso solo teniendo en cuenta que en las demás que hay cumplimiento, en muchas se encuentran observaciones es decir que en realidad ese cumplimiento es parcial.

Grafica 1

Resultados Evaluación por Ciclos

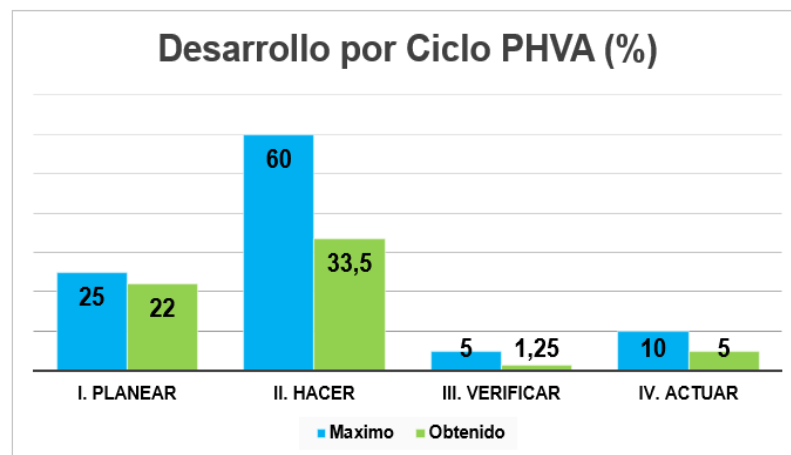


Tabla 3*Resultados Esperados versus Resultados Obtenidos por Ciclos*

CICLO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL CICLO OBTENIDO
Planear	25%	22%	88%
Hacer	60%	33,5%	55,83%
Verificar	5%	1,25%	25%
Actuar	10%	5%	50%
Total	100%	61,75%	

En el análisis de los resultados en la evaluación por estándar, grafica 2 y tabla 4 en gestión de peligros y riesgos que es uno de los requisitos de más importancia da un cumplimiento mínimo en el ítem 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa la institución cuenta con una metodología y procedimiento de identificación de peligros y riesgo mas no se tiene la participación de todos los niveles de la organización pues no hay evidencia y se reafirma con las entrevistas realizadas a personal de la institución, en el ítem de 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos la alcaldía no cuenta con estos estudios, el ítem 1.1.7 Capacitación COPASST tampoco existe evidencia de la ejecución del programa de capacitación esto se corrobora con el mínimo casi nulo conocimiento de las personas a las cuales se les aplico la encuesta, el ítem 2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST, los objetivos están establecidos mas no se cuenta con la estructura establecida y no se tiene trazabilidad de los indicadores, en el ítem 2.6.1 Rendición sobre el desempeño si bien tienen un informe no se especifica el desempeño específico del SG SST al igual que no es conocido por los entrevistados a excepción de los que tiene vínculo directo con la administración el SG SST, en el ítem 3.1.1 Descripción sociodemográfica, diagnóstico de Condiciones de Salud el documento es inexistente no se tiene la cantidad exacta de los trabajadores y sus condiciones de salud, lo que se puede ver en este ítem es que los trabajadores en su gran mayoría contratistas se hace examen de ingreso en cualquier IPS y la alcaldía no genera o solicita un diagnóstico de salud esto va

ligado al ítem 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales de lo cual pues no se genera un documento o eso es lo que se da a saber cómo resultado de las entrevistas y encuestas, en todos los ítem de las condiciones de salud lo que se evidencia es que no hay seguimiento en el seguimiento de las enfermedades laborales, no se cuenta con un seguimiento del ausentismo laboral, estas con las condiciones más específicas y con mayor gravedad.

Grafica 2

Resultados Evaluación por ciclos

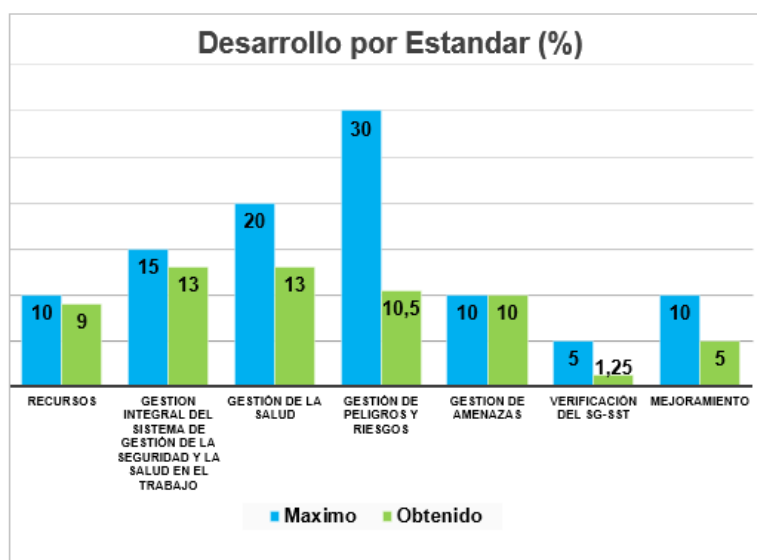


Tabla 4

Resultados Esperados versus Resultados Obtenidos estándar.

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	10%	9%	90%
	2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN	15%	13%	86,66%

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
	DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)			
HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	20%	13%	65%
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	30%	10,5%	35%
	5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10%	10%	100%
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5%	1,25%	25%
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	10%	5%	50%
			Total	61,75%

Identificar los peligros y evaluación de los riesgos del manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La identificación de los factores de peligros y evaluación de los riesgos del manejo del SG SST de la institución Alcaldía de Yopal permite analizar uno de los objetivos específicos de la presente investigación.

Para el desarrollo de esto se realizó la matriz de peligros basada en la metodología GTC 45, en base a los participantes entrevistados y a la inspección de observación directa y con evidencia fotográfica donde se centraron las debilidades de la institución.

Lo puntos evidentes y más críticos son los puestos de trabajo donde se desarrollan las tareas, tienen una importante influencia en los requerimientos para los individuos en el momento de ejecutar las actividades laborales específicas y está determinada por espacio de trabajo, plano de trabajo y zona de trabajo es evidente que es uno de los peligros que se debe intervenir de manera inmediata puesto que el factor de riesgo biomecánico - ergonómico genera un peligro de Postura (prolongada, mantenida, forzada, antigravitaciones), y movimientos repetitivos (Tensión, espasmo, retracciones musculares, debilidad muscular, problemas circulatorios), lo cual genera una evaluación de riesgo medio y no se observan controles.

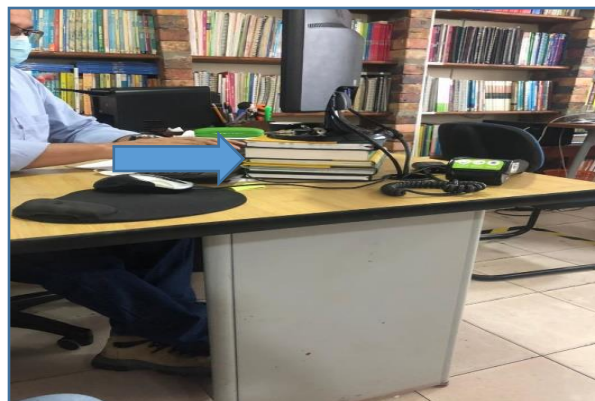
Imagen 2

Puestos de trabajo donde se evidencia la limitación de espacio.



Imagen 3

Donde se evidencia que los controles son inadecuados

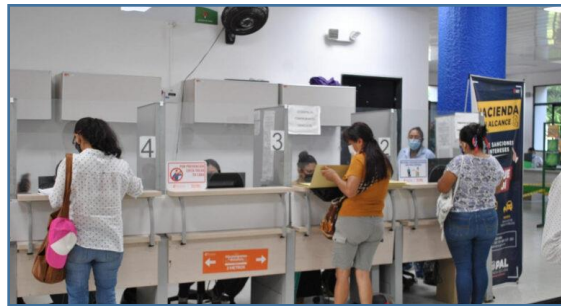


La alcaldía de Yopal., en el desarrollo de su objeto social requiere realizar labores en su sede administrativa durante la jornada diurna; y teniendo en cuenta

que las instalaciones no tienen diseño de iluminación, el personal de trabajadores está expuesto al peligro físico (iluminación), la alcaldía no ha realizado la respectiva identificación de peligros y valoración de riesgos, ni estudios ambientales con relación al aspecto de iluminación, por tanto no se cuenta con un rango o parámetro que permita comparar valores cuantitativos registrados con los que debería de tenerse según normas de higiene, esto hace que el área de trabajo este probablemente (no hubo posibilidad de hacer mediciones) en unos niveles de iluminación inadecuados y origine el riesgo físico con peligro de iluminación que causa Fatiga visual, Discomfort, Cansancio, Dolor de cabeza, que también se encuentra asociados al peligro radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta infrarroja).

Imagen 4

Inadecuada Iluminación



Respecto al peligro de seguridad se encuentran los riesgos eléctrico y tecnológico, esto a razón de que los cables se encuentran por el piso, algunos están en mala condición (Pelados o cinta) esto genera una evaluación de riesgo bajo pero que a mediano plazo debe realizarse intervención.

El riesgo sicosocial se presenta con una evaluación de riesgo alto asociado a factores psicosociales como la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, en este peligro se hace evidente la falta de capacitación en servicio al cliente y manejo del estrés que se debe tener al realizar la actividad; Es un riesgo que debe tener una intervención inmediata.

El peligro químico se presenta con una evaluación de riesgo bajo y se presenta en el área de aseo y oficio varios y es repetitivo la evidencia de la falta de capacitación para el personal, puesto que las falencias encontradas es el desconocimiento en el uso y almacenamiento de estos productos.

En el riesgo locativo se presenta una evaluación baja sin embargo se han presentado incidentes de trabajo no reportados a razón de no tener un adecuado orden y aseo, tener obstáculos este riesgo, aunque bajo es de tomar medidas de intervención inmediata.

Imagen 5

Se presenta desorden al igual que ve la obstaculización de la vía de evacuación



El riesgo público se presenta tanto en las instalaciones de la alcaldía como en los vehículos que se transporta personal de la alcaldía, no tienen un plan estratégico de seguridad vial estructurado operativamente activo, el personal no tiene capacitación específica en manejo de seguridad física, los conductores no conocen los riesgos específicos a los que están expuestos.

Determinación de las consecuencias del manejo del programa de seguridad en el trabajo.

Las consecuencias del inadecuado manejo del programa de seguridad y salud en el trabajo se determinan en base a las respuestas de los trabajadores, en la falta de capacitación del personal lo que hace que los peligros se potencialicen y exista la probabilidad de materializarse accidentes laborales, generando que la institución pueda enfrentar demandas por enfermedades laborales.

Una de las grandes debilidades del SG SST de la alcaldía son los puestos de trabajo que generan lesiones musculoesqueléticas que se refieren a aquellas alteraciones o lesiones corporales que puede sufrir el profesional como consecuencia del desempeño de su profesión u oficio en el ámbito de su trabajo; De esto se determinan consecuencias como las que nos relaciona en el siguiente artículo.

Los DME hacen parte de un grupo de condiciones de enfermedad causadas por exposiciones ocupacionales y no ocupacionales, cuando el cuerpo es sometido a posturas estáticas y repetitivas durante un periodo de tiempo prolongado, que se agudizan por el ambiente de trabajo ocasionando síntomas debilitantes y severos como dolor, entumecimiento y hormigueo que con el tiempo pueden llegar a generar incapacidad laboral temporal o permanente, ocasionando costos de compensación al trabajador. (Vallejo, 2017)

Otro de los factores de riesgo que en la valoración se encontró alto fue el riesgo psicosocial debido a que los trabajadores encuentran inconformidad en su labor por diferentes aspectos lo que con lleva a que los funcionarios se encuentren de mal humor, realicen las actividades de manera ineficaz, se encuentren sobresaltados todo el tiempo razón misma por la que se presentan inconvenientes entre compañeros y atención al usuario, este factor aunque no siempre se le da la atención que merece puede llegar a ser tan grave como cualquier otros de los factores de riesgos.

Los riesgos psicosociales según lo mencionado en el artículo (Bernardo Moreno Jiménez, 2010) *afectan los derechos del trabajador* los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa; Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores.

Afectan a la salud mental de los trabajadores. Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores.

Tienen formas de cobertura legal. La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema.

Dentro de los riesgos públicos que también se encuentran presentes teniendo presente que su valoración es baja se debe decir que es inherente por la institución y aunque no hay indicios de secuestros, terrorismo, violencia sexual o asonadas se debe prever y estar alerta ante cualquier emergencia que se presente para actuar de forma inmediata y eficaz. Como consecuencias graves de estos sucesos se derivan los accidentes o enfermedades laborales que atentan contra la salud y dignidad de las personas que pertenecen al equipo de trabajo, ya que pueden causarle heridas,

cortaduras, traumas psicológicos hasta en el peor de los casos la muerte, es por ello que es importante desarrollar medidas preventivas o mitigadoras del riesgo.

La alcaldía debe tener especial atención a todas las consecuencias presentadas en la valoración de riesgo para poder actuar, eficaz y eficientemente ante la causalidad de estas; ya que como se menciona en los artículos relacionadas las consecuencias pueden ser de gravedad tanto para los trabajadores, la institución y a nivel general para la sociedad.

Discusión de resultados

Los riesgos y peligros durante la ejecución de las actividades propias de los trabajadores; quienes según lo observado en la alcaldía, se ven inmersos en situaciones de peligro, enfermedades ocupacionales y lesiones sin el debido control o manejo adecuado para su intervención oportuna y preventiva, como se espera pueden desencadenar problemas más graves ocasionados por malas posturas y que además pueden obedecer a condiciones inseguras que generan accidentes e incidentes, que pueden concluir en repercusiones legales para la organización. En este sentido es preciso mencionar el papel de la Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, se establecen las definiciones pertinentes actores, la obligatoriedad de cumplimiento de estándares mínimos, inspección, vigilancia, control, así como multas y sanciones por incumplimiento.

A través de la presente investigación, se considera que la ALCALDIA DE YOPAL en evaluación de los puestos de trabajo que componen su estructura organizacional presenta un número de riesgos considerables y con alto riesgo de contraer problemas de salud por movimientos repetitivos, posturas prolongadas y tareas rutinarias durante actividades como apoyo profesional administrativo, uso de equipos de cómputo, realización de actividades específicas de cada cargo, atención al usuario; esto coincide con el estudio realizado para la empresa Centro de

Diagnóstico Automas Ltda donde se menciona que el Área Administrativa: el 33,3 % del personal administrativo tienen alto riesgo de contraer problemas de salud por posturas prolongadas, alteraciones musculares, de nervios, tendones y articulaciones. El 66,6% restante tienen riesgo medio alto, lo cual es aceptable con control específico. (Quintana Murillo, 2019)

Mediante el análisis de la entrevista se evidencia que muchas de las observaciones de los trabajadores es el desacuerdo con las condiciones laborales, la coincidencia en la falta de capacitación en temas tanto técnicos como de seguridad y salud en el trabajo, en general la respuesta fue la de no recibir elementos de protección personal conclusión y coincidencia de leer las observaciones de las 30 muestra tomadas porque no se hizo la pregunta puntual.

La mayoría de los controles existentes en la alcaldía se relacionan con los valores y principios humanos del autocuidado y unas pocas actividades dirigidas al personal como realización de exámenes ocupacionales, observándose debilidades en los controles provenientes de las fuentes, el medio y fortalecer en las personas. Sin prejuicio de lo anterior la alcaldía tiene en su mayoría niveles bajos de probabilidad de los riesgos a pesar de tener Riesgos tipo II, III, IV y tipo V, cuyas acciones correctivas deben ser ejecutadas de inmediato, para mejorarlos, teniendo en cuenta el equilibrio entre costo y beneficio lo que conduce en su mayoría a que la institución cuente con riesgos no aceptables o aceptables con control específico.

Las medidas de controles que se establecieron para mitigar los riesgos laborales dentro de la alcaldía se categorizan dentro de los Controles Administrativos, controles de ingeniería, Señalización y Advertencia, seguidas de las relacionadas con los EPP y eliminación, no se establecieron medidas para la sustitución de los riesgos laborales que son de vital importancia tal cual como es mencionado por la OIT, 2011 que es “proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo”.

Fortalezas y limitaciones y aportes del proyecto

Fortalezas

Una de las grandes fortalezas con las que conto la investigación fue la entrevista con el apoyo profesional del área que coordina el SG SST de la alcaldía; lo cual sirvió para poder realizar la verificación documental en base a los requisitos establecidos en la resolución 0312 de 2019; La experiencia que se tiene en el diseño, implementación y acompañamiento de los SG SST por parte de la autora.

Las limitaciones

que presento el proyecto en el camino fueron muchas entre ellas se tiene que las entrevistas no pudieron ser programadas si no que se debieron realizar según las disponibilidad del personal asistente a las instalaciones, la restricción de la documentación, restricción de ingreso a áreas específicas, restricción de toma de imágenes y una de las más importante fue el cierre de las instalaciones de la alcaldía por la emergencia sanitaria COVID – 19, al igual que la hospitalización por COVID 19 del apoyo profesional de la coordinación del SG SST, de esta manera se vio la necesidad de replantear los objetivos específicos para poder llevarlo a feliz término del proyecto.

Aportes del proyecto

El proyecto puede brindar la información a la alcaldía donde se evidencian las falencias y esto les pueda servir como herramienta para mejorar las debilidades presentadas en el SG SST.

Conclusiones

Para dar respuesta a ¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare?; Se concluye que las características de las condiciones laborales tienen debilidades manifestadas como la inestabilidad laboral-rotación del personal lo cual dificulta el proceso entrenamiento, la no presentación de informe de las condiciones de salud a los trabajadores lo que puede generar que la institución enfrente demandas por enfermedades laborales, a la falta de inspección de las instalaciones, a la baja capacitación y/o socialización de los peligros y riesgos de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo lo que puede generar la potencialización de los peligros y la materialización de accidentes laborales, que pueden afectar no solamente a los trabajadores siendo esto lo más importante, adicional de esto podría acarrear multas, sanciones entre otros.

Para el primer objetivo específico diagnóstico establecido según la resolución 0312 de 2019 se concluye que según la valoración establecida por la normatividad se encuentra en un grado *moderadamente aceptable* con un puntaje de **61,75**, que significa que debe dar informe tanto al ministerio de trabajo como a la administradora riesgos laborales ya que la institución se encuentra en un grado moderadamente aceptable valoración que oscila entre 60 y 85 lo cual quiere decir que el SG SST está más cerca de un estado crítico lo cual deja en evidencia parcial o total a la institución frente algunos aspectos que dictaminan la normatividad.

En el segundo objetivo se planteó Identificar los peligros y evaluación de los riesgos del manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se realizó

la matriz de peligros que dio como conclusión que los factores de riesgos con mayor evaluación de riesgo son los biomecánicos, físico, condiciones de seguridad y psicosocial los cuales presentan una aceptabilidad de riesgo *acceptable con control* , donde no se evidencian controles en la fuente, ni el medio y los que recalcan que en el individuo se encuentran con grandes debilidades.

Para el objetivo de determinación de las consecuencias del manejo del programa de seguridad en el trabajo, se concluye que al no tenerse controles eficaces en los peligros y riesgo la institución en poniendo en riesgo la salud de sus trabajadores tanto física tales como lumbalgias, dolores de cabeza DME, túnel del carpió, entre otras de las que no se puede hablar con certeza porque no existe un diagnóstico de salud como psicológica tales como alteraciones en los sistemas nerviosos, hipertensión arterial, depresión entre otros que al igual que en los riesgos físicos no se pueda dar certeza de estos porque no se contó con la información de la batería psicosocial; Temiéndose que más adelante la alcaldía tenga demandas laborales por enfermedades asociadas directamente a las condiciones laborales, multas y sanciones por incumplimientos legales establecidos en la normatividad colombiana.

Recomendaciones

A pesar de que la alcaldía cuenta con un Sistema de Gestión en la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se encuentran algunas deficiencias en su elaboración para lo cual esta deberá aplicar las disposiciones del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos tal y como lo señala la resolución 0312 de 2019, normativa más actualizada en la materia.

Aunque existan métodos bastante completos e ilustrativos para evaluar los riesgos en los puestos de trabajo y los SG-SST se requieren profesionales y equipos especializados de distintas disciplinas en la mayoría de los casos para que los resultados sean exitosos, por lo que se le recomienda a la institución hacer un debido proceso e inversión tanto en la aplicación como en la evaluación de los mismos y poder lograr mejores condiciones en los ambientes de trabajo.

Actualmente la alcaldía no dispone de datos estadísticos de enfermedades laborales u otras informaciones que permitan estimar la probabilidad de que los riesgos labores se materialicen, se recomienda a futuro realizar otro tipo de estimaciones en la medida en que pueda disponer de criterios de valoración más precisos, para contrastarlas, si tiene relación, con los resultados obtenidos a partir del proceso analítico desarrollado en este estudio.

Listado de referencias

- Alcaldía, Y. (22 de mayo de 2018). (Y. Alcaldía, Productor) Recuperado el 10 de octubre de 2020, de <http://www.yopal-casanare.gov.co/noticias/yopal-esta-comprometida-con-la-seguridad-y-salud-en>
- Cogollo Milanés Z, G. B. (Enero de 2010). *Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. Av. enferm.* Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/download/15625/18156>
- Deuhel, R. (2010). Enfoque para el analisis de las politicas publicas. Bogota, Cundinamarca, Colombia.
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Eafit*. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17393/PaolaAndrea_EcheverriGomez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- J., T. M. (2013). Introducción a las politicas publicas. Bogota.
- Jaramillo, V. A. (2008). *Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia*. Obtenido de *Pensamiento psicológico*, 4(10).: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/701/977>
- Social, P. J. (diciembre de 2006). Recuperado el 10 de octubre de 2020, de https://www.epssura.com/guias/guias_mmss.pdf
- Yopal, Alcaldía. (25 de Abril de 2014). Recuperado el 9 de octubre de 2020, de http://documentweb.yopalenlinea.gov.co/CalidadWeb/Documentos/VerExterno?codigo_documento=D205&version=2
- Yopal, M. (07 de noviembre de 2019). Recuperado el 0 de octubre de 2020, de <http://www.yopal-casanare.gov.co/municipio/nuestro-municipio>

- Quintana Murillo, J. D., & Ramírez Hernández, D. F. (2019). *Propuesta de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Centro de Diagnóstico Automas Ltda de la ciudad de Cali basados en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019* (Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali).
- Rocha Valbuena, C (2016). Bienestar Laboral. Unad: Colombia. Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/10596/9573>
- Vega Zambrano Ricardo. (2011) ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional?
Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>
- Ministerio de Trabajo. (2020, Septiembre 13). Que es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. MinTrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y., & Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico.
- Briceño, Leonardo (2003). Prevención de riesgos ocupacionales en empresas colombianas. *Revista Ciencias de la Salud*, 1(1),31-44.[fecha de Consulta 16 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1692-7273. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=562/56210104>
- Gómez, Ingrid Carolina (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1),105-113.[fecha de Consulta 16 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1657-9267. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64760111>
- Giraldo, Javier (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2),205-216.[fecha de Consulta 16 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67910209>
- Vélez Arango, Alba Lucía (2000). Marco político y legal de la promoción de la salud. *Colombia Médica*, 31(2),86-95. [fecha de Consulta 16 de Noviembre de 2020]. ISSN: 0120-8322. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283/28331206>
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Análisis de las características de las condiciones laborales de los trabajadores de acuerdo al manejo que se ha venido dando al programa SST en la Alcaldía del Municipio de Yopal, Casanare**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Deisy Gallego Castellanos
CC. 39.584.015 Girardot Cundinamarca