

**LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO UN RETO CULTURAL Y
COMPORTAMENTAL EN LOS TRABAJADORES**

**AUTOR:
MAURICIO ALEXANDER SUAREZ ROJAS
COD: 1611982577**

**DOCENTE:
MARTHA JANETH CIFUENTES IZQUIERDO**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD.**

PROGRAMA PROFESIONAL GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

SOGAMOSO

2019

AGRADECIMIENTOS

Agradecido con Dios por la oportunidad de dar otro paso más en mi vida personal y profesional, de igual manera agradezco a mi señora madre Blanca del Carmen Suarez y hermanos por ser mi motor y apoyo en todo mi proceso de formación, igualmente a mi esposa Andrea González por ser la persona quien me motiva y me apoya, y quien saca de mi la mejor versión en lo que hago.

Agradezco al Ing. Víctor Manuel Ríos Acevedo, a la Dra. Alba Parra y a la Dra. Mónica Carvajal directivos de las empresas Colconcretos s.a y Central de Triturados organizaciones en las cuales se desarrolló este estudio, ya que sin su autorización la realización de este proyecto no hubiese sido posible.

Sinceros Agradecimientos a mi docente Martha Janeth Cifuentes Izquierdo quien estuvo al frente como asesor del proyecto y quien me brindo los conocimientos necesarios y siempre me brindo el apoyo que necesitaba, su paciencia y motivación hablan de su excelente trabajo y compromiso de enseñar y de la excelente profesional con quien tuve la fortuna de contar.

Me siento muy agradecido con los funcionarios de las empresas donde se realizó el estudio por su colaboración y buena disposición durante la aplicación de la encuestas para la recolección de información, la cual me hizo valorar la importancia del apoyo de un trabajo en equipo.

A todos muchas, muchas gracias...

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
1. TITULO DEL PROYECTO.....	5
2. PALABRAS CLAVE.....	6
3. INTRODUCCION.....	7
4. ANTECEDENTES.....	10
5. JUSTIFICACION.....	15
6. OBJETIVOS.....	17
6.1 Objetivo General.....	17
6.2 Objetivos Específicos.....	17
7. MARCO TEORICO.....	18
8. METODOLOGIA.....	20
8.1. Tipo de estudio a realizar.....	20
8.2. Población de Estudio.....	20
8.3. Muestra sobre la que se trabajara.....	21
9. RESULTADOS.....	22
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	40

LISTADO DE GRAFICOS

Grafica. A	Tasas de siniestralidad de acuerdo al nivel de riesgo 2016-2017.....	12
Grafica. B	Nivel de escolaridad.....	23
Grafica. C	Distribución por genero.....	23
Grafica. D	Grupos etarios.....	24
Grafica. E	Antigüedad en el oficio.....	25
Grafica. F	Accidentalidad durante la vida laboral.....	26
Grafica. G	Reporte de los accidentes de trabajo.....	26
Grafica. H	Causas de los accidentes de trabajo.....	27
Grafica. I	Cargo al que reporto el accidente de trabajo.....	28
Grafica. J	Accidentes por el no uso de EPP.....	29
Grafica. K	Accidentes por el incumplimiento de procedimientos.....	29
Grafica. L	Porcentajes arrojados de la interrogación 3 de la encuesta.....	31
Grafica. M	Porcentajes arrojados de la interrogación 4 de la encuesta	32
Grafica. N	Porcentajes arrojados de la interrogación 6 de la encuesta	33
Grafica. Ñ	Porcentajes arrojados de la interrogación 9 de la encuesta	34
Grafica. O	Porcentajes arrojados de la interrogación 11 de la encuesta	35
Grafica. P	Porcentajes arrojados de la interrogación 12 de la encuesta	36

1. TITULO DEL PROYECTO

La seguridad y salud en el trabajo un reto cultural y comportamental en los trabajadores

2. PALABRAS CLAVE

Autocuidado, Psicología del trabajador, actos inseguros, cultura de la seguridad en el trabajo, conductas inseguras, autoeficacia en ámbitos laborales,

3. INTRODUCCION

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como un requisito de cumplimiento de las organizaciones encaminada al bienestar laboral de sus trabajadores teniendo como meta prevenir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ha sido uno de los mayores retos de las empresas debido a que estas en su gestión del riesgo promueven políticas encaminadas a la prevención, reducción e incluso el cero accidentes.

Pero estas directrices se han quedado en texto, puesto que parcialmente se cumplen, impidiendo que las organizaciones puedan llegar a cumplir sus objetivos planteados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Y es que más allá de disponer de tales herramientas legales de capacitar y/o socializar al personal las políticas, los procedimientos, estándares, instructivos de seguridad, planes, programas etc.

Los trabajadores aun no asumen la seguridad como el valor que está realmente tiene. En todo accidente de trabajo intervienen causas de origen técnico y causas de origen humano, lo realmente importante es tener claro que los accidentes de trabajo se pueden evitar mediante el análisis de causalidad que originaron el suceso y la adopción de los controles adecuados que eviten que estos vuelvan a presentar.

Por ello se pretende investigar las diferentes conductas que habitualmente los trabajadores asumen dentro de su labor y que conllevan a que se presenten los incidentes, accidentes y enfermedades laborales contando con las herramientas necesarias establecidas por las organizaciones para el control y prevención de los riesgos laborales.

Se ha indicado que a la cabeza del sistema debe estar la alta dirección al igual que la su implementación, con la participación de todos los niveles de la organización, garantizando a través de este, el cumplimiento de las directrices de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales determinaran un cambio cultural positivo dando como resultado conductas y comportamientos seguros y responsables las cuales repercuten en la prevención de siniestros y patologías de origen laboral.

La ética y el comportamiento del personal dentro de la organización son de vital importancia a la hora de contribuir a la obtención de resultados de los sistemas integrados de gestión, en este caso para el Sistema de seguridad laboral, ya que ambos aspectos son importantes, donde la organización también contribuye en un papel importante y es no escatimar en la inversión para la implementación de medidas de control, las cuales evitaren sobrecostos y pérdidas por sucesos y patologías de origen laborales y les ayudara a ser más rentables y competitivas.

Realmente, la ética y el comportamiento son factores claves para la mayoría de las organizaciones tal como el rendimiento y productividad del equipo de trabajo, dos componentes para el éxito tanto del trabajador como de la empresa, quien en este caso es la más beneficiada. De acuerdo a lo anterior se han realizado estudios sobre el origen de los accidentes de trabajo y sobre las técnicas de prevención.

Varios estudios han evidenciado sobre los controles ya que es más sencillo intervenir sobre los deficiencias técnicas que sobre el error humano, ya que estos últimos son menos previsibles y en gran mayoría de los siniestros, el comportamiento humano es siempre la causa necesaria, la cual aumenta la probabilidad de ocurrencia del evento según

(Fernandez, 2018)

Es evidente que en el origen de la casualidad de los accidentes de trabajo existe relación con las conductas del factor humano, en mayor o menor medida, esta no sólo es de los trabajadores, sino que también la de los empresarios, los cuales también deben apropiarse de no solo invertir enfocados única y exclusivamente en producir, también se debe identificar las necesidades y fallas que puedan causar descontentos o desmotivación en el personal, los cuales conllevan a la toma de actitudes y comportamientos indebidos, de ahí la importancia invertir en el factor humano con el objetivo de mejorar y/o fortalecer la cultura organizacional en seguridad.

4. ANTECEDENTES

En Colombia, según las estadísticas del Ministerio de Trabajo del año 2018, el 93% de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales son causados por actos inseguros (Mintrabajo, 2018); esto ha generado por muchos años grandes preguntas como: ¿Por qué si el trabajador, se ha entrenado de cómo realizar las actividades de manera segura, no lo hace?, ¿Qué no le permite actuar de manera segura cuando no se encuentra bajo la supervisión del responsable de seguridad o del jefe inmediato?, ¿Por qué los trabajadores al tener una conducta preventiva la asumen como si fuese una obligación y no por convicción? .

Y es por esta razón que en el presente proyecto, pretende establecer, porque un sistema de seguridad laboral no es suficiente para el control y disminución de la accidentalidad y enfermedades laborales, o cuales deberían ser las estrategias para que lo que se ha planteado en dichos sistemas logre su objetivo, por medio de la sensibilización con el fin de educar y lograr cambiar las conductas y comportamientos inseguros del trabajador, para de esta manera disminuir la probabilidad de ocurrencia de siniestros así como de las enfermedades laborales, por medio de una propuesta que basa sus fuerzas en la adquisición arraigada de una cultura del cuidado por medio de los trabajadores y de un claro entendimiento por parte de las organizaciones de una seguridad laboral basada en el trabajo colectivo y escucha al trabajador, dejando así atrás las empresas de sistemas de gestión basadas en el texto y no en la acción de la prevención.

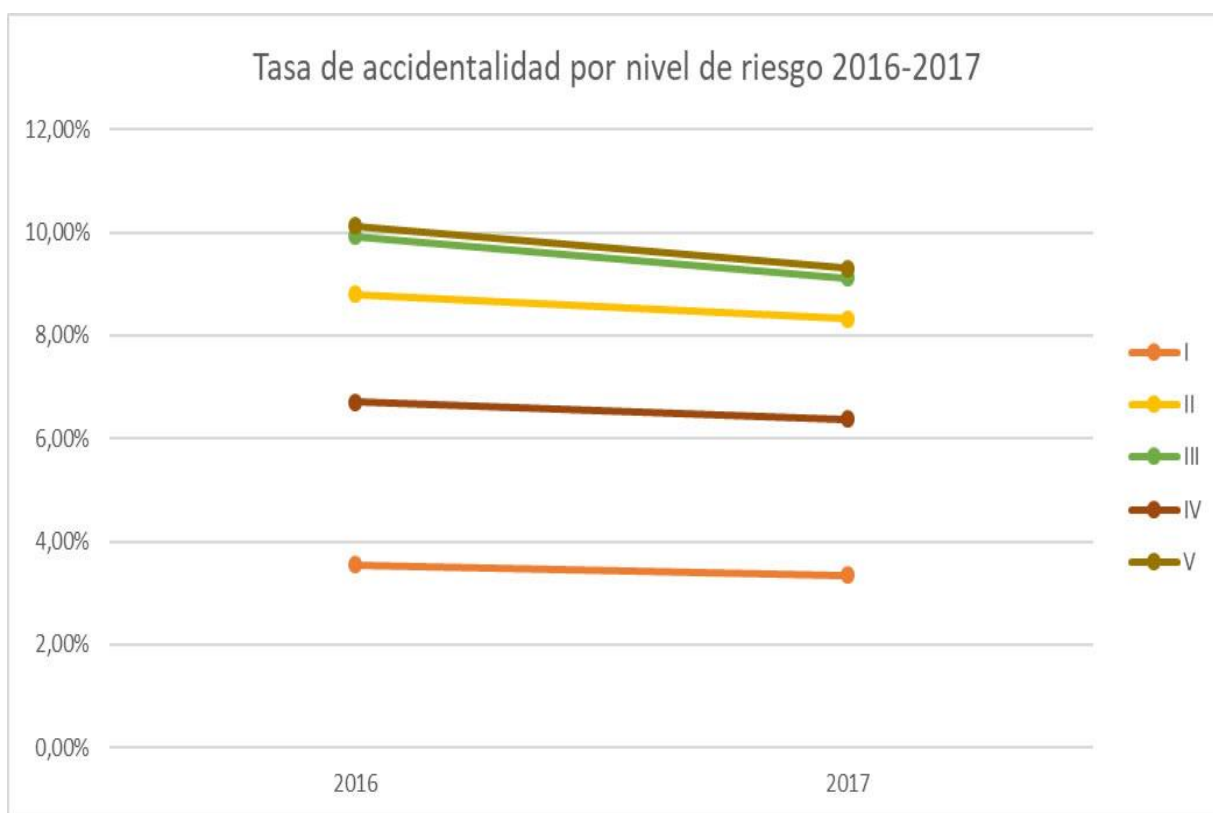
Por todo lo anterior, es necesario retomar algunos acontecimientos de seguridad y salud en el trabajo, es por eso que nos trasladaremos al año de 1919 año en el que se presenta

un avance importante en cuanto a la medicina del laboral se refiere, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se fundó con el objetivo de promover la paz y la equidad social, enfocada en la promoción y protección de la salud y de los derechos laborales de los trabajadores, esta finalidad aún sigue vigente en esta entidad. Mientras en el mundo sucedía esto, en Colombia el abogado Rafael Uribe Uribe en 1910, demuestra una gran preocupación e interés con respecto al bienestar de del talento humano y de la siniestralidad en cada una de sus labores, por esta razón es considerado el padre de la seguridad y la salud ocupacional en nuestro país. Sus debates y propuestas dieron lugar a la primera legislación que indemnizaba a los lesionados por causa del trabajo, la ley 57 de 1.915 según (Aldana, 2014).

De acuerdo con esto, Colombia en miras de controlar los factores de riesgos laborales y alcanzar la cultura de buenas prácticas de seguridad en el trabajo con el ánimo de evitar el aumento de los riesgos, busca mediante normas, crear entornos laborales seguros para prevenir la aparición y disminución de la morbilidad en los trabajadores. Entre las entidades que más se preocupan por el bienestar de los trabajadores, está la OIT. Fue esta quien, en sus investigaciones, encontraron que asimismo las muertes relacionadas en el trabajo, cada año la fuerza laboral es víctima de unos 268 millones de accidentes considerados leves que causan ausencias de al menos 5 días y unos 160 millones casos nuevos en enfermedades laborales refiere (Sánchez, 2018)

Antes, la misma organizacion había realizado un cálculo en el cual evidenciaron que por los accidentes y las enfermedades de origen laboral se pierda el 4% del PIB mundial por el pago de ausencias laborales e indemnizaciones se acuerdo (González & Bonilla, 2016)

En Colombia, la totalidad de las empresas se clasifican de acuerdo a su nivel de riesgo establecido por su actividad económica el cual está entre 1 y 5 siendo 1 riesgo bajo y 5 el riesgo más alto. Entre mayor sea el riesgo, mayor será su valor de cotización con el cual el contratante debe pagar a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual este afiliado. Las estadísticas de accidentalidad de los periodos comprendidos entre 2016 y 2017 se presentan a continuación:



Gráfica. A: Tasas de siniestralidad de acuerdo al nivel de riesgo 2016-2017. Fuente: Fasecolda

De acuerdo a la anterior gráfica, los resultados muestran que hubo una reducción en la tasa de siniestralidad laboral en la totalidad de los niveles de riesgo, sin embargo, se evidencia que la tasa de siniestralidad accidentalidad de los empresarios y/o

contratantes con riesgo II y III fue mayor en ambos años a diferencia de las empresas de riesgo V.

En el periodo 2017 se afiliaron a una ARL 10.237.739 trabajadores en toda Colombia y durante este mismo año, existieron 660.110 accidentes de trabajo, lo cual generó una tasa de siniestralidad de 6.45, la cual se interpreta de la siguiente manera, que por cada 100 trabajadores se presentaron 6.45 accidentes laborales según informe realizado por (SafetYA, 2019)

En el 2018 según información estadística de siniestralidad profesional, la actividad económica de mayor accidentalidad durante en este año fue el sector minero, el cual está conformado por 24 actividades, entre las cuales se encuentran la industria petroquímica, la minera, piedras preciosas, extracciones minerales, entre otras, las cuales registran una tasa de 13 accidentes de trabajo por cada 100 colaboradores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales de según (ccs, 2019).

En segundo lugar, se encuentra en el 2018, el sector de ganadería, agricultura, silvicultura y caza con una tasa de ausentismo 28% y una tasa de 12 accidentes laborales por cada 100 trabajadores. Finalmente está el sector de la construcción con 9 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores y una reducción del 5% con respecto al periodo 2017 (ccs, 2019).

Según estadísticas de Fasecolda se puede evidenciar, que el sector de servicios domésticos tuvo un incremento del 17% en accidentalidad, en comparación con el 2017 (ccs, 2019).

Siguiendo con las estadísticas entregadas por Fasecolda, el departamento del Magdalena, ocupa el primer lugar en el 2018, en cuanto a siniestros laborales se refiere en Colombia, presentando 10,5 siniestros por cada 100 colaboradores calificados afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), teniendo un aumento del 4% en comparación al año anterior (ccs, 2019).

El segundo lugar que presenta la mayor accidentalidad, es el departamento de Cundinamarca con una tasa de 8,7 siniestros por cada 100 colaboradores calificados. Por último, se encuentra el departamento de Caldas ocupando el tercer lugar con una accidentalidad de 8 siniestros por cada 100 colaboradores calificados afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y un aumento del 6% para el mismo periodo (ccs, 2019).

5. JUSTIFICACION

En este proyecto se estudiará el comportamiento y las conductas de los trabajadores, factores que cada vez más relevancia en la accidentalidad y mortalidad de los colaboradores.

En general, las organizaciones implementan medidas de control buscando sus trabajadores tomen consciencia de los riesgos y los asuman (los controles) de manera responsable a fin de evitar ATEL. Son, las empresas del sector manufactura y del sector industrial, afrontan una serie de condiciones de alto riesgo, a los que se debe intervenir pronta y oportunamente; de acuerdo a lo anterior, en su gran mayoría, los riesgos identificados no se pueden intervenir debido a diferentes factores en los que se encuentra diversidad de procesos productivos, la falta de presupuesto y el poco compromiso del personal administrativo y directivos de las compañías.

Diseñar e implementar políticas y directrices en SST, es un deber de todas las organizaciones, no solo porque exista regulación legal al respecto, sino porque es necesario cuidar la integridad de los colaboradores y mantener una adecuada salud física, mental, social de los trabajadores en cada una de sus labores, áreas y puestos de trabajo. De esta manera, es también una alternativa, debido a que la prevención trasciende de manera positiva y la productividad de los trabajadores, evitando sobrecostos como resultado de los siniestros en el trabajo. Muchas organizaciones manifiestan, que muy costoso ejecutar actividades preventivas para el control de accidentes porque no ven la utilidad. Motivo por el cual, restringen esta inversión hasta que se presenta un accidente grave. No dan la importancia a que se realice una implementación efectiva de éstas políticas podría asegurar

una producción sin fallas en la operación, reducción de costos, un ambiente adecuado de trabajo y lo más importante el personal comprometido con la organización.

Una buena administración y gestión en seguridad y salud laboral se basa en el completo desarrollo del ciclo PHVA: Planear, hacer, verificar y actuar, ciclo que permite una mejora continua en las organizaciones. Además de una aplicación y actualización normativa constante sin dejar atrás la gran necesidad generar una cultura del cuidado, desde los procesos operativos de la organización hasta la alta dirección quien debe estar completamente comprometida, ya que esta es fundamental por su rol activo y visible. Con una alta dirección enfocada en la prevención, se puede lograr tener los recursos necesarios para asegurar el éxito en la implementación y funcionamiento del SG-SST.

La concientización del trabajador es el punto principal. Se debe socializar e instruir las directrices en SST de la organización, que inciten a los trabajadores a realizar sus tareas de manera segura y responsable y a no seguir malas prácticas que conlleven a la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral. Los trabajadores deben ser personas competentes, sentir que al igual que las funciones a cargo, la seguridad y salud en el trabajo es también, una función y responsabilidad durante el ejercicio de sus actividades laborales.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar y analizar las diferentes conductas y comportamientos que incurren en la toma de conciencia y la falta de cultura en la prevención de riesgos laborales en los sectores de manufactura y minero, con el fin de establecer una propuesta educativa, psicológica y/o emocional de intervención.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar las diferentes conductas de los trabajadores, que afectan el fomento de la cultura en seguridad.
- b. Establecer una herramienta para la identificación de conductas y comportamientos inseguros por parte de los trabajadores.
- c. Proponer elementos educativos, psicológicos y/o de control emocional que guíen la implementación de estrategias encaminados al fortalecimiento del autocuidado, los hábitos seguros y las buenas prácticas de trabajo en las empresas del sector manufactura y minero.

7. MARCO TEORICO

La siniestralidad y las patologías de origen laboral hoy por hoy son la prioridad de las empresas debido a su aumento. Es por ello por lo que el gobierno colombiano ha venido legislando y emitiendo nuevas normativas y requisitos de ley cada vez más exigentes, a los que las empresas juiciosamente han venido trabajando no solo con los requisitos normativos colombianos, también han estado trabajado con requisitos, normas y estándares internacionales como un valor agregado para las organizaciones, esto resalta el compromiso en sus sistemas de gestión integrales

Pero más allá de las políticas, directrices y/o reconocimientos de la organización, la falta de prácticas seguras, la falta de compromiso, los comportamientos y actitudes de algunos trabajadores hace que las metas de la compañía, en temas de prevención no se cumplan a cabalidad.

Frecuente estos modelos, perspectivas o puntos de vista centran su cuidado en la persona en los accidentes de trabajo o en las conductas no seguras que conllevan a ellos. Según lo anterior aun no se puede excluir que el factor humano sea la causa esencial en la ocurrencia de los accidentes laborales.

¿a qué se debe que una persona no quiera trabajar con seguridad?, ¿Cuál es el motivo por el cual se accidentan los trabajadores?, ¿Por qué las personas asumen conductas de riesgo?, en diferentes análisis han tratado dar respuesta a tales incógnitas, analizando diferentes aspectos.

Por ello se busca identificar las causas de dichos comportamientos que conllevan a la omisión de los estándares de seguridad y que finalmente desencadenan en los incidentes y

accidentes de trabajo, tal información se recolectara mediante encuestas realizadas a trabajadores de diferentes áreas con el fin de tomar diferentes puntos de vista donde se les preguntara acerca sobre las causas más comunes de falla humana que son desencadenantes de los incidentes y accidentes de trabajo.

Las empresas en su gran mayoría especifican que comportamiento es bueno y cual no lo es, mediante la aplicación de los siguientes instrumentos, evaluación del comportamiento organizacional y los test de actitudes laborales; tales instrumentos permiten evaluar el comportamiento del individuo (trabajador) en el ámbito laboral. Muchos aun asumen la conducta como algo que se debe cumplir por el compromiso laboral pero no por que este sea para un beneficio personal. Es así como los trabajadores toman conductas inseguras que los llevan a cometer errores los cuales implican que la organización tome medidas al respecto las cuales pueden ir desde un llamado de atención verbal y/o escrito, una sanción hasta la terminación de contrato con justa causa.

La conducta se trata de asumir la seguridad como un beneficio personal, en el cual el trabajador puede manifestar un nivel de competencia y compromiso con el trabajo que le permita un crecimiento personal y profesional enmarcado en la cultura del autocuidado, las buenas prácticas en el trabajo y ética laboral.

8. METODOLOGIA

La investigación acerca de las diferentes conductas y comportamientos de los trabajadores en el trabajo se realizarán con el fin de obtener las diferentes razones y/u motivos por los cuales los colaboradores tienen fallas humanas que dan como resultado lesión o enfermedad para así determinar un plan de acción encaminado a la capacitación y/o entrenamiento para cambiar estas patologías comportamentales inseguras durante el trabajo.

8.1- Tipo de estudio a realizar

El tipo de estudio que se desarrollará para la ejecución del plan de mejora será cuantitativo, cualitativo y documental. Cuantitativo porque se realizará aplicación de instrumento evaluativo que arrojará resultados porcentuales de la población en estudio de acuerdo a los criterios de evaluación. Cualitativo ya que este busca identificar los diferentes comportamientos con base a diferentes puntos de vista de los trabajadores, al igual que cualitativo ya que se deberá establecer una estadística de acuerdo a los resultados obtenidos. Documental ya que se deberán realizar actividades tendientes al diseño de documentos y los registros propiamente de las actividades realizadas.

8.2- Población de estudio.

En cuanto a la población sobre la cual se realizará el estudio para la recolección de la información será al 100% de la población de un total de 74 personas sumados los trabajadores de las dos empresas, una de ellas se dedica a la minería cielo abierto y la otra del sector de manufactura, estas serán realizadas al personal de los diferentes procesos de cada una de las organizaciones. De no ser posible realizar al 100% de la población se realizará mínimo al 80% de la población objeto de estudio.

8.3- Muestra sobre la que se trabajara

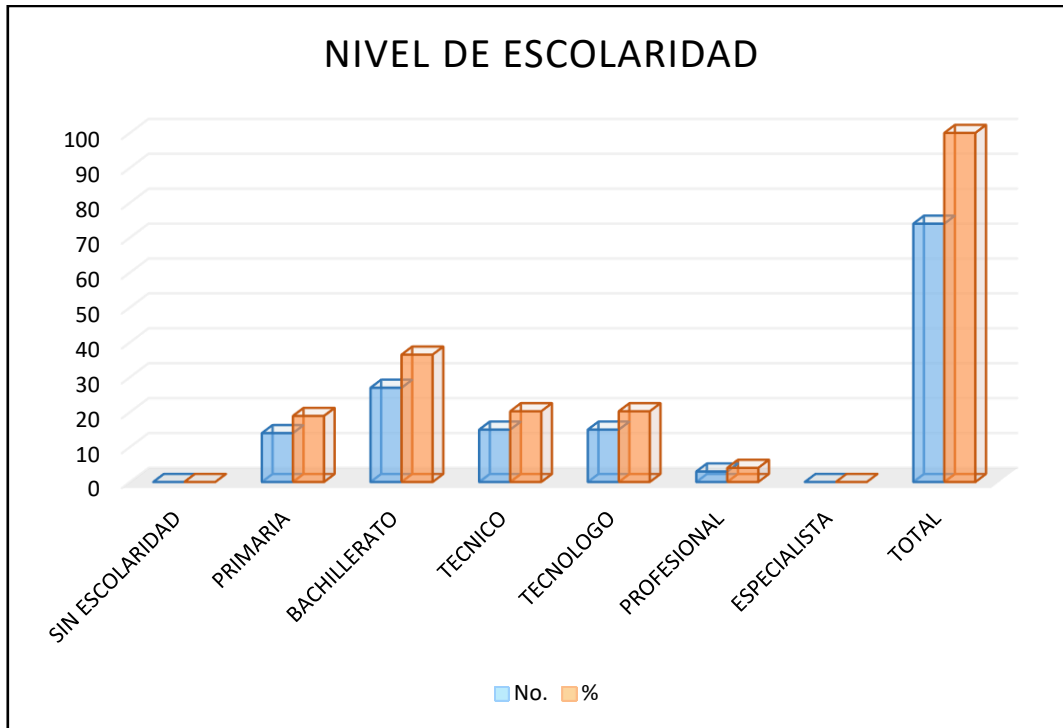
La muestra sobre la cual se trabajará serán las personas que hacen parte de las dos empresas y se tomara dentro de la muestra a personas de diferentes procesos. A esta muestra se le realizará una encuesta de la cual se obtendrá la información, esta se realizará de manera general con el fin de identificar los comportamientos y conductas inseguras de la población trabajadora de una manera más amplia de acuerdo con el objetivo que se pretende. Luego de aplicada la herramienta de recolección de información y la tabulación de la misma se identificarán las necesidades de las cuales saldrán los planes de acción que posteriormente igualmente cobijarán al 100% de la población que hace parte de las organizaciones en estudio.

9. RESULTADOS

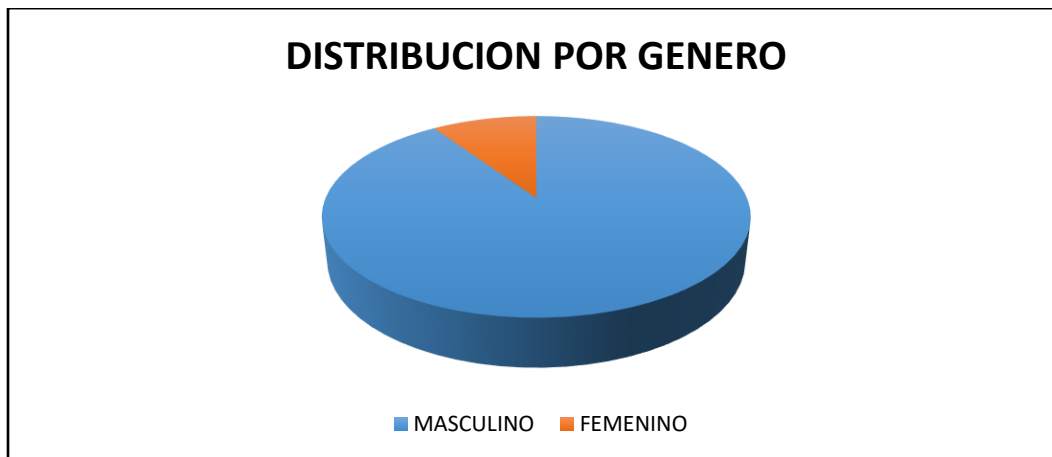
Una vez aplicado el instrumento de recolección de la información (encuesta), el cual fue aplicado al personal de la empresa industrial y al personal de la empresa minera, se evidencia que se obtuvo una cobertura del 100% de la población, la cual representan 74 trabajadores del área operativa cumpliendo así con la muestra sobre la cual se pretendía trabajar de acuerdo con el objetivo del proyecto. Es una muestra importante ya que es un número representativo con el cual se pueden validar los datos, por consiguiente, estos son reales y muestran las tendencias de acuerdo con los criterios de análisis.

La aplicación de la encuesta permitió la recolección de la información sobre conductas y comportamientos inseguros que los trabajadores asumen durante la ejecución de sus actividades laborales. Luego de la aplicación del instrumento se obtuvieron los siguientes resultados según el criterio de evaluación:

- Del total de los encuestado se evidencia que la población trabajadora en su mayoría tiene un nivel de escolaridad de bachillerato con 36% le siguen el nivel técnico con el 20%, nivel tecnológico 20%, nivel primario 19% y el nivel profesional tan solo con 4%.
- En cuanto al grupo por género se evidencia la dominancia del género masculino en un 91% y el género femenino solo está representado por el 9%.

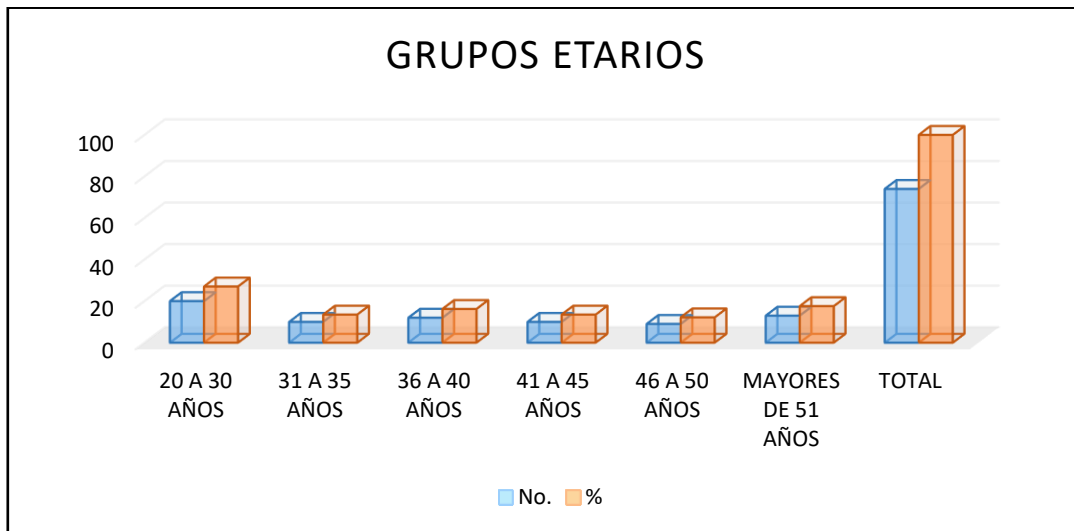


Gráfica. B: Nivel de escolaridad.



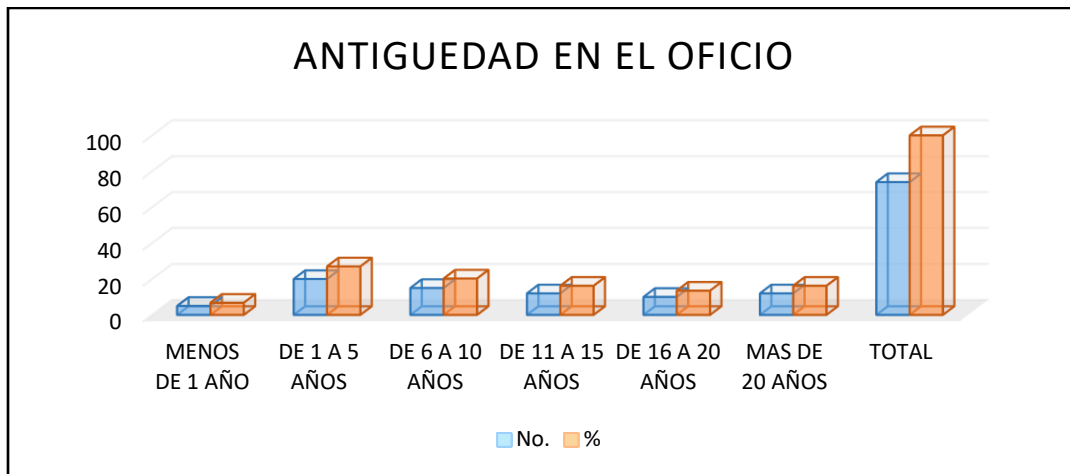
Gráfica. C: Distribución por género.

- Otro aspecto importante para resaltar son los grupos de edad del personal que hace parte en la conformación de las empresas evidenciando lo siguiente: grupo de 20 a 30 años 27%, grupo de 31 a 35 años 14%, grupo de 36 a 40 años 16%, grupo de 41 a 45 años 14%, grupo de 46 a 50 años 12% y grupo de mayores de 51 años 18% siendo este último el segundo grupo con mayor número de personas.



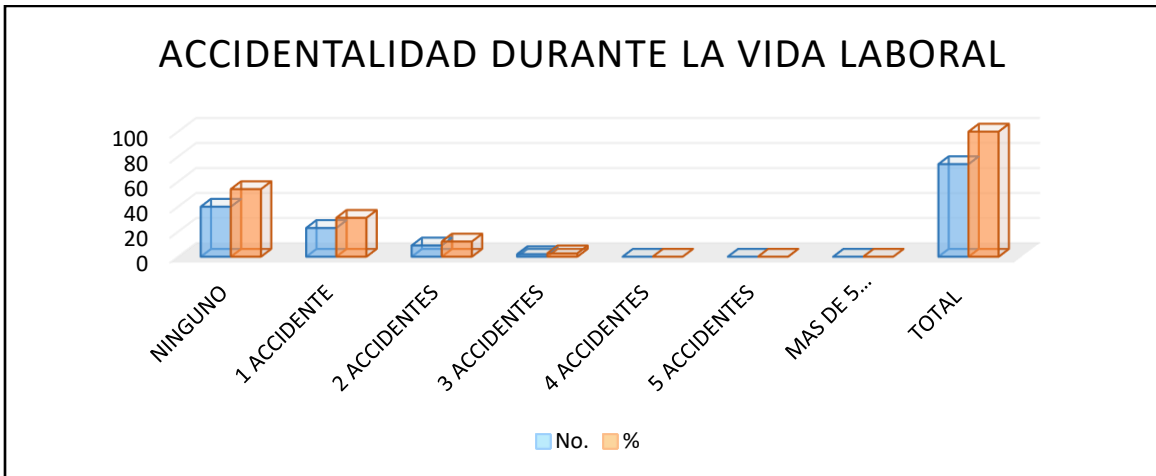
Gráfica. D: Grupos etarios.

- La antigüedad en el oficio del personal también son un factor importante debido a que con la experiencia se toman actitudes y comportamientos que con el tiempo son complicados de lograr el cambio a diferencia de personas que llevan menos tiempo en el oficio la formación y entrenamiento pueden lograr cambios en tales conductas que a mediano y largo plazo se evidencien buenos resultados. Dentro de los grupos de antigüedad en el oficio tenemos los siguientes resultados, menos de 1 año 7%, de 1 a 5 años 27%, de 6 a 10 años 20%, de 11 a 15 años 16%, de 16 a 20 14%, más de 20 años 16%.

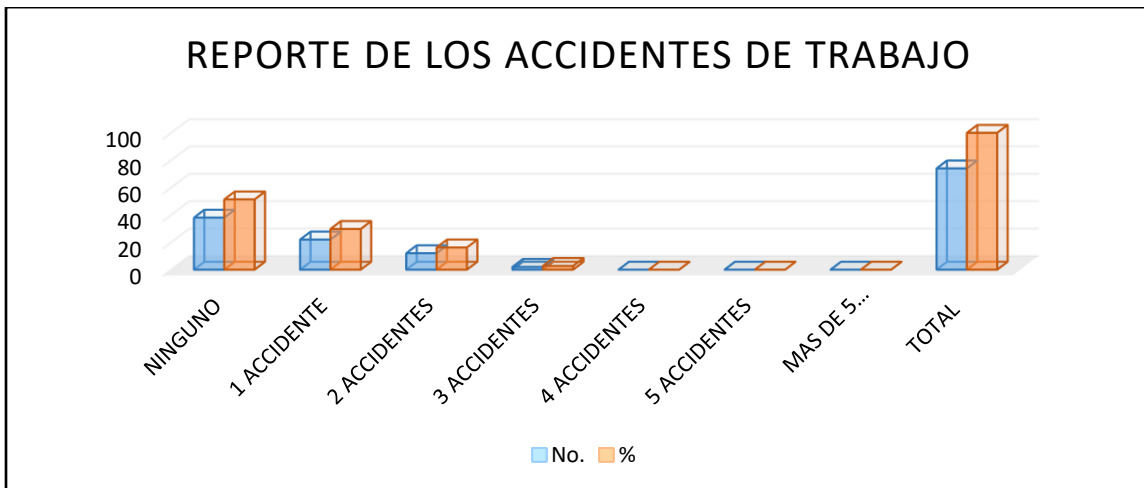


Gráfica. E: Antigüedad en el oficio.

- La accidentalidad durante la vida laboral y el reporte de los accidentes de trabajo son un dato importante dos grupos diferente, pero con una variable directamente proporcional la una de la otra ya que hacen parte de evidenciar la cultura del trabajador en el tema de prevención de los accidentes de trabajo. En el grupo de la accidentalidad durante la vida laboral los encuestados manifiestan lo siguiente, que el 54% de los encuestados no han sufrido accidentes de trabajo, el 31% ha sufrido 1 accidente de trabajo durante su vida laboral, el 12 % ha sufrido por lo menos 2 accidentes de trabajo y el 3% ha sufrido por lo menos 3 accidentes de trabajo, las demás variables no tienen valoración alguna.
- En cuanto al grupo de reportar los accidentes de trabajo durante su vida laboral se obtuvieron los siguientes datos: el 51% manifiestan que no han tenido accidentes de trabajo por consiguiente no lo han reportado, el 30% manifiesta haber reportado tan solo un accidente de trabajo, el 16% manifiesta haber reportado 2 accidentes de trabajo, el 3% manifiesta haber reportado 3 accidentes de trabajo en las demás variables no se recolectaron datos.

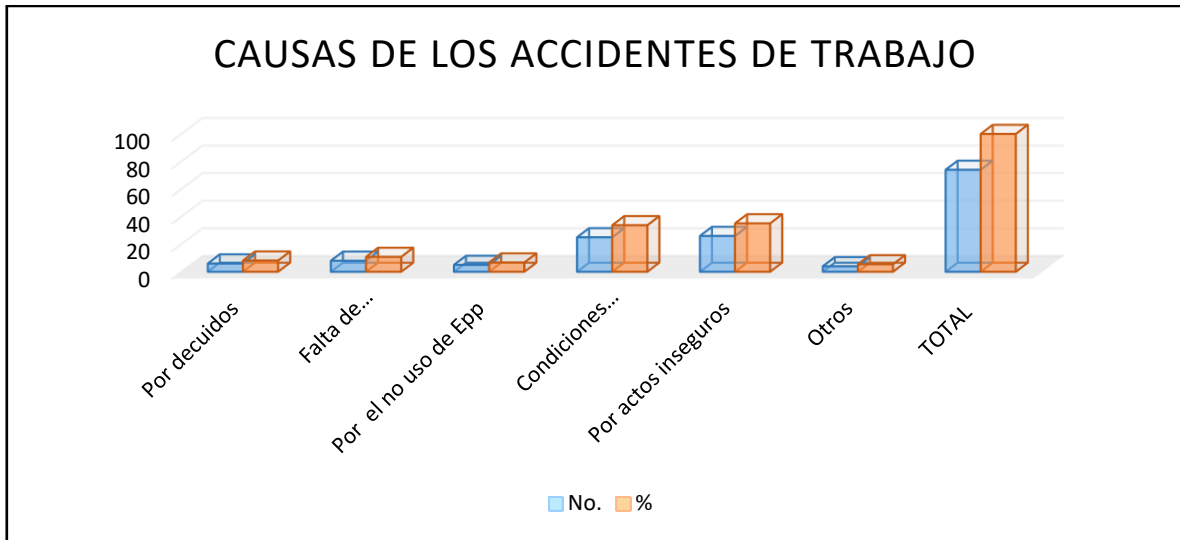


Gráfica. F: Accidentalidad durante la vida laboral.



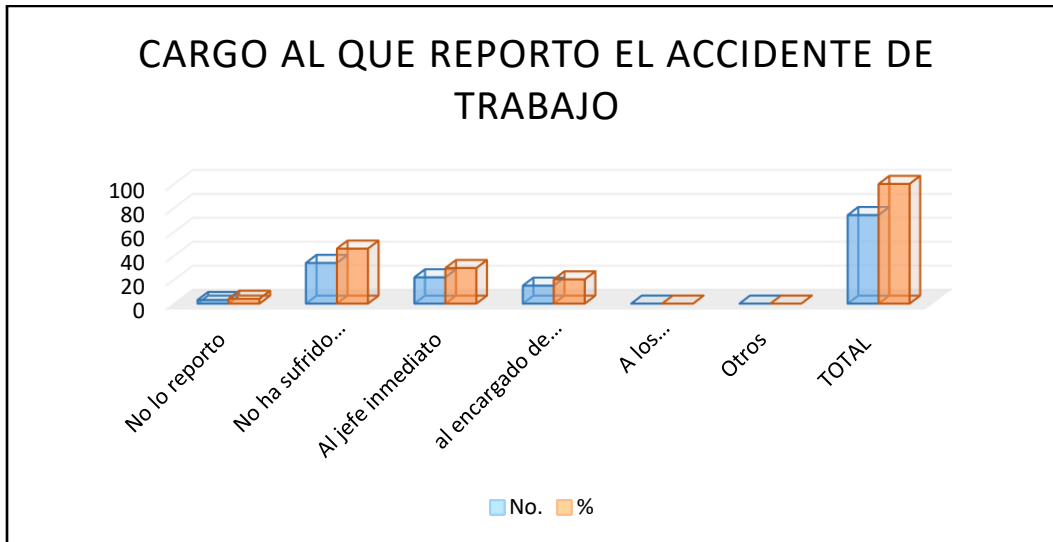
Gráfica. G: Reporte de los accidentes de trabajo.

Según lo anterior se constató las causas de los accidentes de trabajo durante la vida laboral y los reportados por los encuestados a lo que ellos contestaron, 8% dice por descuidos, 11% dice por falta de conocimiento, 7% refiere que fueron por el no uso de epp, el 34% dice por ocurrieron por condiciones inseguras, el 35% dice que fueron debido a los actos inseguros y el 5% dice que por otras causas.



Gráfica. H: Causas de los accidentes de trabajo.

Si bien es cierto saber sobre la accidentalidad y sus causas es importante conocer a quien acuden los trabajadores cuando ocurre el suceso, es importante así podemos conocer la importancia de los canales de comunicación dentro de la organización, esto marca el conocimiento y/o desconocimiento por parte del trabajador a quien comunicar en el momento dado o en muy raras veces no reportar el evento. De acuerdo a esto se obtuvieron los siguientes resultados: el 4% manifestó no haber reportado los accidentes, el 46% manifestó no haber sufrido accidentes laborales, el 30% manifestó que cuando ocurrieron los accidentes de trabajo lo reportaron al jefe inmediato, el 20% manifestaron que cuando ocurrió el accidente de trabajo lo reportaron al encargado SST, las otras variables no registraron datos.



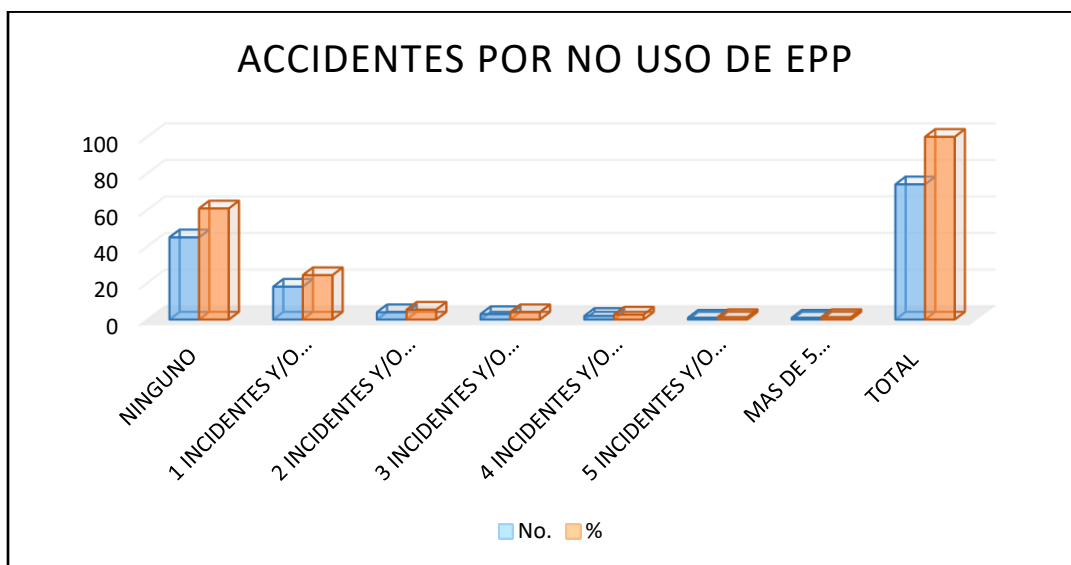
Gráfica. I: Cargo al que reporto el accidente de trabajo.

Continuando con el análisis de la accidentalidad se finaliza la primera parte de dos grupos de importantes y quizás los de mayor relevancia en la ocurrencia en los accidentes, uno los accidentes por el no uso de epp y dos los accidentes por el incumplimiento de los procedimientos de seguridad. Para el primer grupo tenemos los siguientes datos, el 61% por dice no haber tenido accidentes de trabajo por esta causa, el 24% manifiesta haber tenido por lo menos 1 accidente por esta causa, el 5% manifiesta haber tenido 3 accidentes por esta causa, el 3% manifiesta haber sufrido 4 accidentes por esta causa, el 1% manifiesta haber tenido 5 accidentes por esta causa y el 1% manifiesta haber tenido más de 5 accidentes por esta causa. De acuerdo a lo anterior referimos que esta es una de las causas más comunes y que por consiguiente repercuten mayor accidentalidad.

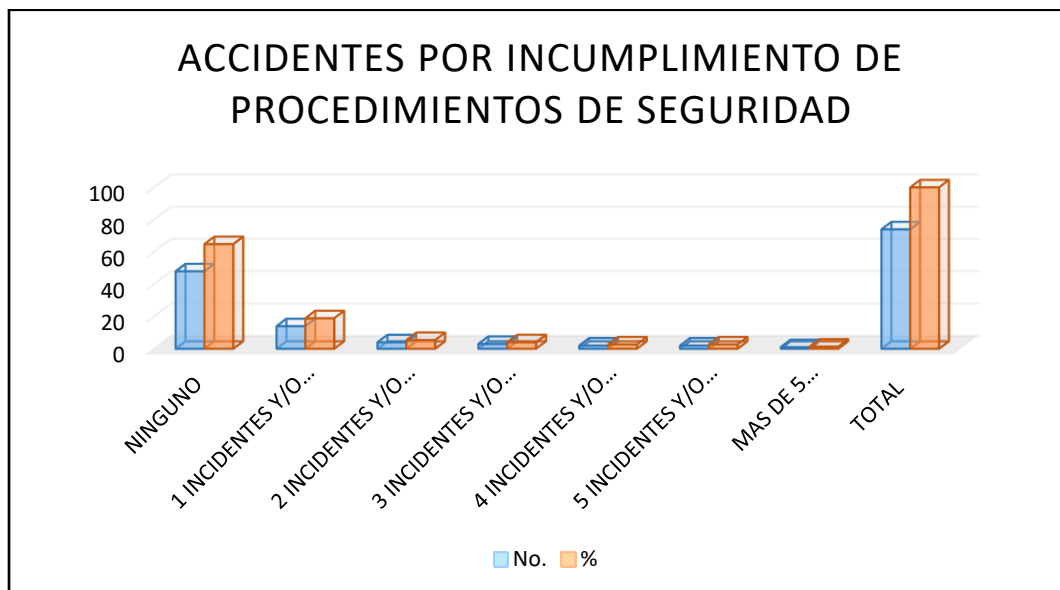
En análisis del segundo grupo sobre accidentes por negligencia al procedimiento de seguridad tenemos los siguientes resultados: el 65% manifiesta no haber tenido accidentes de trabajo por esta causa, 19% manifiesta haber sufrido 1 accidente por esta causa, 5% manifiesta haber sufrido dos accidentes por esta causa, el 4% manifiesta haber sufrido 3 accidentes por esta causa, el 3% manifiesta haber sufrido 4 accidentes por esta causa, el 3%

manifiesta haber sufrido 5 accidentes por esta causa, el 1% manifiesta haber sufrido más de 5 accidentes por esta causa.

Según los datos se observa que esta es una de las causas que representa una buena parte de la accidentalidad tal vez la similitud con el grupo anterior es evidente y de acuerdo a los datos en los dos grupos estos son producto de negligencias, omisiones y actos inseguros.



Gráfica. J: Accidentes por no uso de EPP.



Gráfica. K: Accidentes por incumplimiento de procedimientos de seguridad.

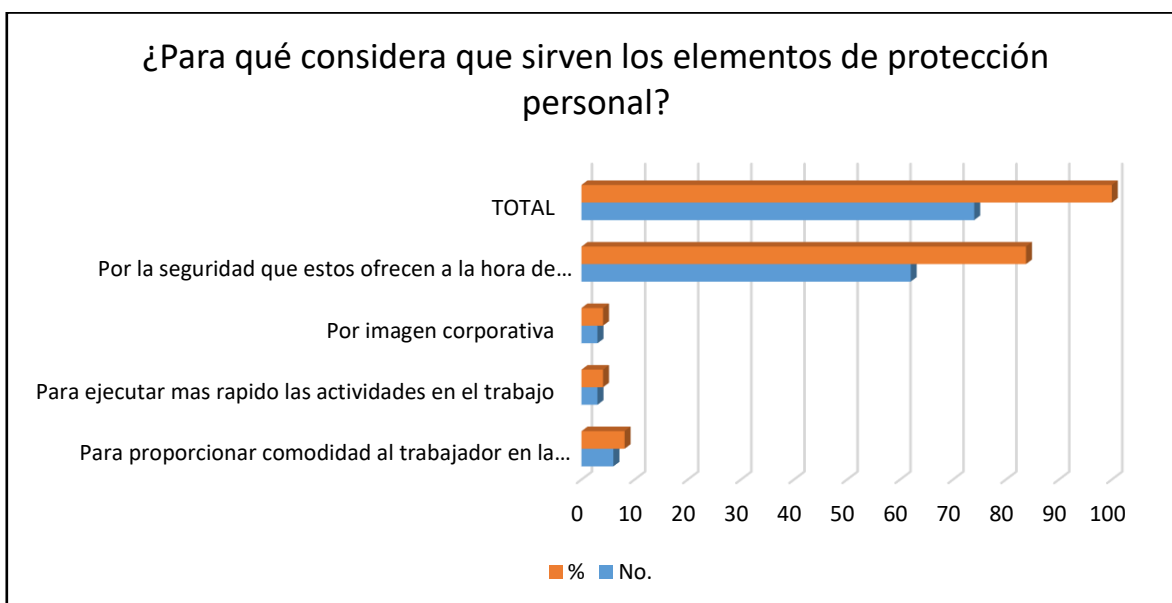
La información que ha brindado el grupo de personas en la primera parte de la encuesta refleja la prevalencia de unas conductas y comportamientos que independientemente a la actividad en la que se desempeñen los trabajadores estas se mantienen. Al no encontrarse variabilidad en los datos se observa el mismo número de respuestas por cada uno de los criterios tanto en la empresa de manufactura como de la empresa minera y al totalizarlos se observa la unidad de medida sin variaciones. Por tal razón se puede concluir que las conductas y comportamientos negligentes en cuanto a seguridad laboral son universales y/o estándar y no se observa una diferencia considerable. Aunque el factor evaluado en la primera parte de la encuesta tiene que ver con la accidentalidad se observa que una buena parte del personal no ha sufrido accidentes de trabajo aún, hay un grupo de personas que representan la accidentalidad de cada una de las organizaciones en las cuales se debe trabajar como un solo grupo, es decir trabajar con el 100% de la población a manera de prevención con las personas que no se han accidentado y como acción de mejora para las personas que han reincidido en incidentes y accidente laborales.

Una segunda parte de la encuesta tiene que ver con conductas y comportamiento a manera general sobre las fallas más comunes en temas de seguridad que los trabajadores omiten durante su ejercicio laboral, dentro de ellas analizaremos las más representativas de un total de 13 preguntas nos centralizaremos en 6 de ellas consideradas como una prioridad en los temas de seguridad y salud en el trabajo de las cuales tenemos las siguientes:

Pregunta 3: ¿Para qué considera que sirven los elementos de protección personal?

A esta pregunta contestaron lo siguiente: 8% por comodidad que ofrecen al trabajador en la ejecución de su trabajo, 4% contesto que, para ejecutar más rápido el trabajo, 4% por

imagen corporativa y el 84% contesto por la seguridad que estos ofrecen a la hora de realizar el trabajo.



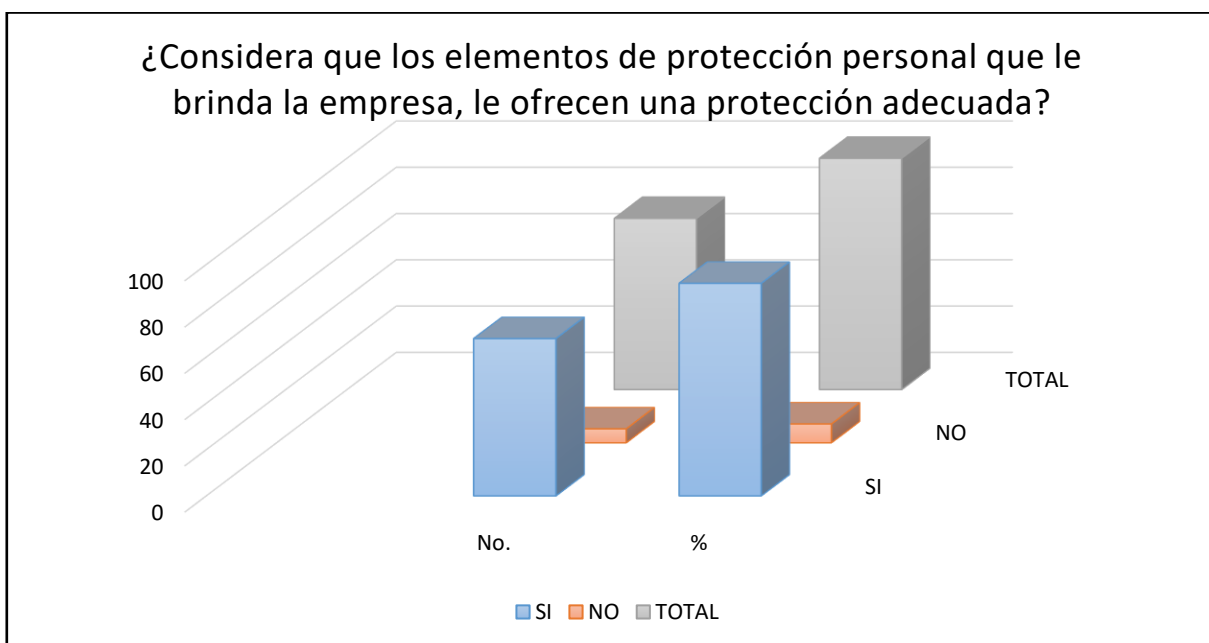
Grafica. L: Porcentajes arrojados de la interrogación 3 de la encuesta.

De acuerdo a la información suministrada podemos concluir que aún hay un 16% de los trabajadores que aún no saben para que sirven o se usan los elementos de protección personal esto puede ser un referente por el cual podemos deducir el no uso adecuado de los dispositivos de seguridad que se suministran a los trabajadores.

Pregunta 4: ¿Considera que los elementos de protección personal que le brinda la empresa, le ofrecen una protección adecuada?

Una de las preguntas que puede dar la conformidad o no a los dispositivos que brinda la organización para el tema de prevención de los riesgos laborales es si estos brindan una protección suficiente a lo cual respondieron: 92% contestaron que si están de acuerdo con la seguridad que ofrecen los elementos de protección personal que les son suministrados

mientras que un 8% están en desacuerdo con los elementos de seguridad suministrados manifestando que estos no ofrecen la seguridad suficiente.



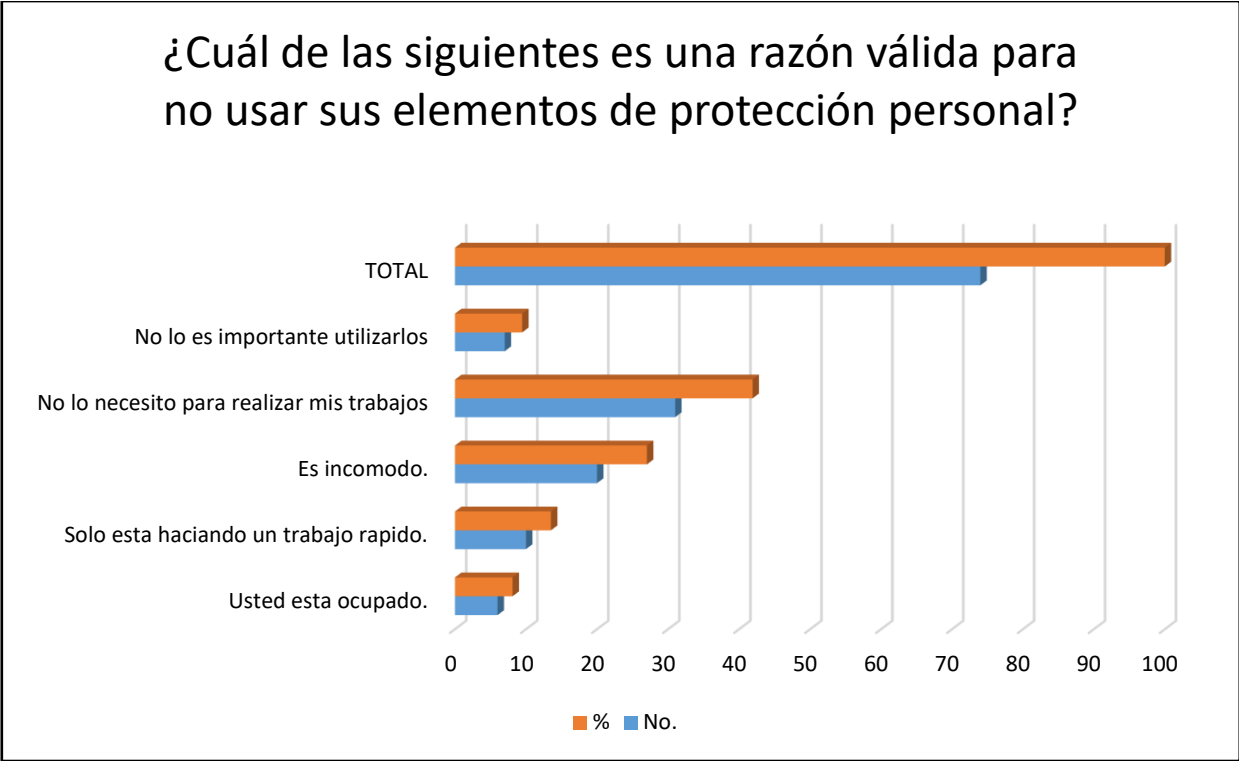
Grafica. M: Porcentajes arrojados de la interrogación 4 de la encuesta.

A los datos del criterio podemos relacionar que un pequeño porcentaje de la organización no usa adecuadamente los elementos de protección personal debido a que no confían en que estos les protegerá adecuadamente por ello son el grupo con más riesgo de accidentalidad por negligencia en el uso de estos dispositivos.

Pregunta 6: ¿Cuál de las siguientes es una razón válida para no usar sus elementos de protección personal?

Contestación a una pregunta con datos interesantes y es conocer el motivo por el cual el grupo de trabajo no hace uso de los elementos de protección personal donde se obtuvieron los siguientes datos, 8% manifestó no hacer uso de pos epp porque se encontraba muy ocupado, el 14% manifestó que no hace uso de los epp porque son trabajos rápidos que no requieren de tanto tiempo, el 27% manifestó que no hace uso de sus elementos de

protección personal porque son incómodos, el 42% manifestó que no usó los EPP porque no los necesita para el trabajo y 9% manifestó que no usa los EPP porque los considera que no son importantes.

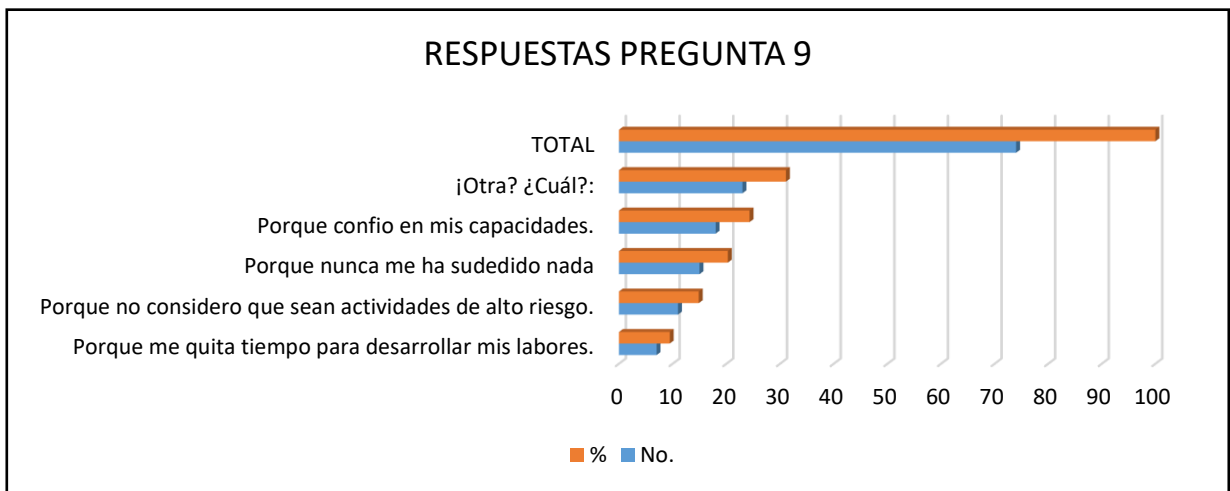


Grafica. N: Porcentajes arrojados de la interrogación 6 de la encuesta.

Importante ver en gran magnitud los diferentes puntos de vista de una realidad que se ve en las organizaciones y no solo en las que se ha aplicado el estudio, a manera general es una patología de las empresas vivas. La falta de cultura del trabajador en cuidar su integridad es uno de los motivos que más accidentes ocasionan por algo tan sencillo como lo es el simple hecho de utilizar los elementos de protección personal.

Pregunta 9: ¿Por qué no identifica los riesgos y evalúa los peligros a los que se expone a diario en su trabajo?

A tan importante pregunta los encuestados respondieron, 9% dijo que la identificación de peligros y control de riesgos porque le quita tiempo para desarrollar las labores, el 15% dijo que no realizaban la identificación de peligros y control de riesgos porque no consideraban que las tareas fueran de alto riesgo, el 20% dijo que no realizaba la identificación de peligros y control de riesgos porque nunca le ha sucedido nada, el 24% dijo que no realizaba la identificación de peligros y control de riesgos porque confía en sus capacidades y un 31% dice que siempre realizan la identificación de los peligros y control de los riesgos.

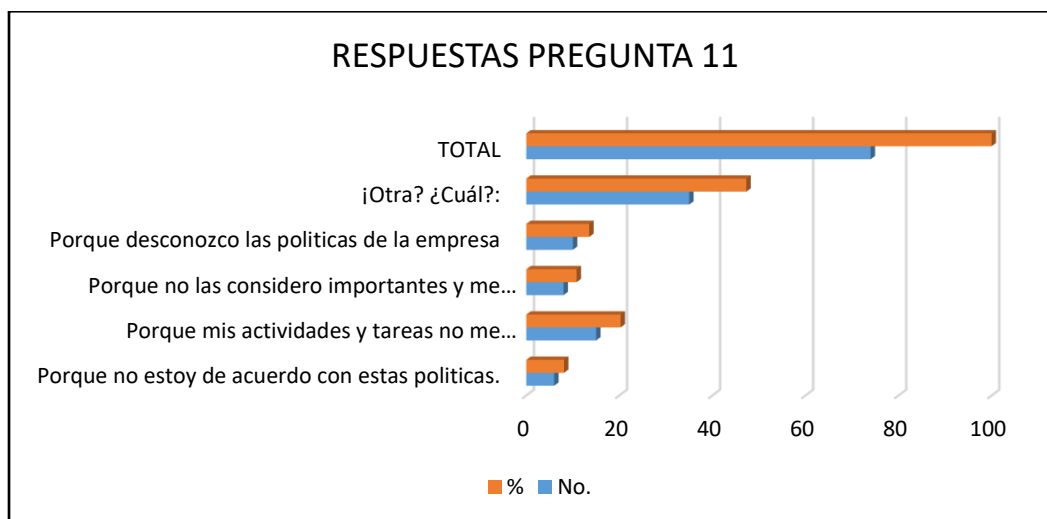


Grafica. Ñ: Porcentajes arrojados de la interrogación 9 de la encuesta.

Tal vez es una de las responsabilidades más importantes de los trabajadores se evidencian en la anterior pregunta donde podemos concluir que el 68% no toma los controles necesarios para realizar una labor previa a un análisis de riesgos. Esta sí que es una verdadera falla de seguridad evidenciando una vez más conductas negligentes a un proceso que se debe realizar para cualquier actividad independiente si es o no una tarea de alto riesgo.

Pregunta 11: ¿Porque hace caso omiso a las políticas de seguridad y salud en el trabajo?

A esta pregunta se obtuvieron los siguientes datos, 8% dicen no estar de acuerdo con las políticas de seguridad, 20% dicen hacer caso omiso porque mis actividades y tareas no me permiten darle prioridad y otros temas ajenos a mi oficio, 11% dicen que no las consideran y me aburren, 14% dicen que desconocen las políticas de la empresa y 47% dicen que si cumplen con las políticas de seguridad establecidas por la empresa.

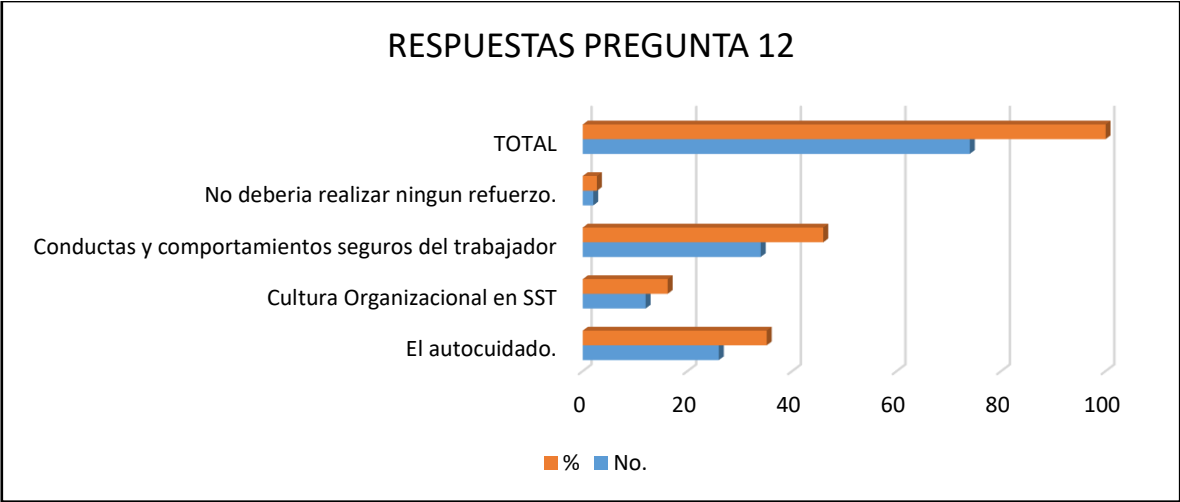


Grafica. O: Porcentajes arrojados de la interrogación 11 de la encuesta.

El no cumplimiento a las políticas de seguridad y salud en el trabajo dentro del marco legal actual son una obligación de obligatorio que los trabajadores deben cumplir cuando inician una relación laboral con la empresa, por lo que a estas empresas se refieren se evidencia la poca importancia que los trabajadores les dan a las directrices establecidas para la prevención de los riesgos laborales.

Pregunta 12: ¿Sabiendo que la organización tiene su sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo, la empresa en que debería enfatizar?

A la pregunta contestaron lo siguiente, 35% debería enfatizar en autocuidado, 16% debería enfatizar en cultura organizacional den SST, 46% debería enfatizar en conductas y comportamientos y el 3% dice que no debería enfatizar en ningún tema.



Grafica. P: Porcentajes arrojados de la interrogación 12 de la encuesta.

Es importante tener en cuenta la opinión de los trabajadores y en la anterior pregunta se evidencia que en su mayoría si ve la deficiencia y aceptan que se debe continuar trabajando en las conductas y comportamientos por lo cual se evidencia que el objeto investigativo se cumple.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Considerando los objetivos del presente proyecto las preguntas y respuestas sobre el estudio realizado, se concluye que:

- De acuerdo con el análisis investigativo se corrobora que, según el estudio realizado sobre las conductas y comportamientos de los trabajadores, estas prevalecen en el ámbito laboral y es común entre los trabajadores de diferentes actividades económicas tal como se ha podido observar en el estudio realizado. Estas conductas se comportan como un patrón común sin variantes.
- Que de acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo las medidas de control de los riesgos laborales implementadas por las organizaciones no han sido suficientes y/o eficientes especialmente las medidas tomadas a través de la capacitación, teniendo en cuenta su importancia, ya que estas estrategias se han convertido en una herramienta para la educación, adquisición de conocimiento y reentrenamiento, pero no ha sido la ideal para lograr el cambio comportamental y de actitud en los trabajadores, igualmente las estrategias utilizadas de tipo administrativo y de seguridad industrial que al no ser comunicados de una manera apropiada no hay una interpretación correcta por parte de los trabajadores y se entiende como una falla en la comunicación. De ahí se presentan las desviaciones comportamentales y de actitud respecto al poco interés de ser sancionados y la falta de cuidado de su propia integridad que tristemente es la más importante y de la cual el trabajador poca importancia le da, hasta que sufre un accidente o una enfermedad para que este realmente sepa el gran valor que tiene la salud.

Es necesario que se realicen observaciones basadas en el comportamiento de cada uno de los trabajadores y de esta manera realizar análisis para así entender cuáles son las condiciones que están afectando al trabajador de manera individual y de esta manera poder lograr una retroalimentación tanto para el trabajador como para la organización, permitiendo así al sistema una mejora continua y un acercamiento con cada uno de los trabajadores.

En recomendación a los resultados obtenidos del estudio realizado se proponen los siguientes:

- Una de las medidas principales para el refuerzo y cambio de las actitudes y comportamientos, es el apoyo psicológico por parte de la organización al trabajador, con miras a reforzar su autoestima el cual involucra sus componentes cognitivo, afectivo y conductual esto como un valor principal de la importancia que este tiene tanto personal, familiar, social y laboral.
- Realizar estudios de comportamiento organizacional el cual involucra o requiere un amplio conocimiento relacionado con la manera en como las personas tienden a comportasen de forma individual y colectiva dentro de las organización. Al efectuarse un estudio de comportamiento organizacional se podrá analizar la actuación de las personas que hacen parte de la ella y facilitan la intuición de la convivencia interpersonal con las que se relacionan los individuos. Pero no solo se trata de observar y comprender, el objetivo principal es de este estudio es permitir a la organización establecer medidas puntuales que conduzcan a una mayor eficacia y eficiencia por parte de su grupo de trabajo.

- Analizar los problemas existentes propios de la organización, ya que tener problemas sin resolver, estos afectan la actitud del personal, quien se frustra porque las cosas no funcionan o no cumplen con sus expectativas. Por ello y para cambiar su proceder, el primer paso debe ser analizar el panorama organizacional, para evidenciar qué dificultades pueden estar afectando en su desempeño de las funciones a cargo y su conducta. Luego la organización debe ponerse en la tarea de buscar las posibles soluciones y trabajar sobre ello.
- Reforzar el tema de capacitación y reinducción de las nuevas mejoras en seguridad incluidas las políticas, procedimientos, directrices etc. Al igual realizar el seguimiento en el cumplimiento a estas. Se recomienda que un gran número de personas capacitadas es un buen resultado, pero lo hace mejor si se evalúa la eficacia de los temas, ya que así se puede asegurar la comprensión de los temas.
- Por último, se recomienda involucrar a todos los niveles de la organización en el cumplimiento de los requisitos normativos en seguridad y salud en el trabajo establecidos de ley por la empresa, que estos no solo sean por cumplir un requisito legal si no por el valor que estos tienen en el bienestar y productividad del trabajador no solo en visto desde lo económico, ver los beneficios de cuidar su salud y su integridad.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aldana, L. M. (Diciembre de 2014). Logrando Comportamientos Seguros por Convicción para Prevenir ATEL. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13313/ensayo%20logrando%20comportamientos%20seguros%20por%20convicci%F3n%20para%20prevenir%20accidentes%20y%20enfermedades%20laborales.pdf;jsessionid=A6F4F8BB1840B106A0CF39F8435F49E6?sequence=1>
- Benarroch, A. Z. (2016). Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edstdx&AN=edstdx.10803.381285&lang=es&site=eds-live>
- ccs. (6 de Marzo de 2019). Cómo le fue a Colombia en accidentalidad, enfermedad y muerte laboral en 2018. Obtenido de <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- Ciro Martínez Oropesa, L. V. (diciembre de 2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006&lng=es&tlng=es.
- Fernandez, J. B. (Octubre de 2018). Incidencia del comportamiento humano en los accidentes de trabajo. Obtenido de https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-562-incidencia-del-comportamiento-humano-en-los-accidentes-de-trabajo-octubre-2018.pdf
- Marsans, L. M., & Fernández, E. L. (junio de 2006). Percepción del riesgo, actitudes y conducta segura de los agentes implicados en los accidentes laborales. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/8/4/9/2/pd0000018492.pdf>
- Ramos, O. C. (abril de 2012). Observación de conductas inseguras en el trabajo: un análisis metodológico. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672012000100025&lng=en&tlng=es.
- SafetYA. (27 de julio de 2019). Accidentes de trabajo en Colombia en cifras. Obtenido de <https://safetya.co/accidentes-de-trabajo-en-colombia-en-cifras-2018/>

Sánchez, k. S. (2018). Universidad nacional del altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7169/Lanza_Sanchez_Karem_Solanshs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trenc, J. L. (1994). Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención. Obtenido de file:///C:/Users/Mauro/Downloads/PROYECTO%20FINAL/ntp_415.pdf