

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES  
PARA EL SECTOR DE “CERAMICEROS”  
DE LA LOCALIDAD DE KENNEDY**

**BLANCO LEIDY TATIANA  
NEIRA LOPEZ MONICA ANDREA  
ORJUELA MERCHAN ADRIANA PAOLA**

**UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL  
BOGOTÁ**

**2018**

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES  
PARA EL SECTOR DE “CERAMICEROS”  
DE LA LOCALIDAD DE KENNEDY**

**BLANCO LEIDY TATIANA**

**NEIRA LOPEZ MONICA ANDREA**

**ORJUELA MERCHAN ADRIANA PAOLA**

**Asesor de trabajo**

**RODRÍGUEZ ROJAS YUBER LILIANA, Ph.D**

**Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Seguridad Social**

**Integral**

**UNIVERSITARIA AGUSTINIANA**

**FACULTAD DE INGENIERÍA**

**ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

**BOGOTÁ**

**2018**

## **Abstract**

The ignorance of laws and norms regarding the general system of occupational risks is a common factor in the working class, given that many of the activities for which they are hired are exercised for a long time, which generates an excessive confidence causing a culture of inadequate habits; This project aims to raise awareness of the general system of occupational hazards for the "Ceramiqueros" sector.

To identify the need for this awareness, companies were selected that met legal requirements in their constitution, finally applied to 10 microenterprises with a total of 40 people who voluntarily received training on the general system of occupational hazards with an emphasis on the subject of rights and duties as workers.

After defining the group of people, two surveys were carried out: the first of aspects of characterization and the second to identify previous knowledge about the LRMS. Based on the results of the previous surveys, a training schedule was made and the issues addressed; at the request of the participants, a WhatsApp group was created to be more close and able to resolve concerns about occupational risks to employees.

Within the training, a booklet was given to the manager of each business and to the workers an easy-to-understand brochure on the topics addressed in it, the acceptance was total generating immediate actions by the administrators towards the workers, regarding the use of protective elements and with the commitment to implement the safety and health management system at work.

Regarding the workers, they showed interest in collaborating with their employers and implementing improvement and welfare actions in their jobs and contracted activities.

**Keywords:** manufacturing, occupational risks, social security, education.

## Resumen

El desconocimiento de leyes y normas en cuanto al sistema general de riesgos laborales es un factor común en la clase trabajadora, dado que muchas de las actividades para las que son contratados las ejercen desde mucho tiempo, lo que genera una confianza excesiva provocando una cultura de hábitos inadecuados; en el presente proyecto se pretende sensibilizar sobre el sistema general de riesgos laborales para el sector de “Ceramiqueros”.

Para identificar la necesidad de esta sensibilización se seleccionó las empresas que cumplieran requisitos legales en su constitución, finalmente se aplicó a 10 microempresas con un total de 40 personas que recibieron de forma voluntaria una capacitación sobre el sistema general de riesgos laborales haciendo un énfasis en el tema de derechos y deberes como trabajadores.

Luego de definir el grupo de personas se practicó dos encuestas: la primera de aspectos de caracterización y la segunda para identificar conocimientos previos sobre el SGRL, a partir de los resultados de las encuestas anteriores se realizó un cronograma de capacitación y los temas abordar; por solicitud de los participantes se creó un grupo de WhatsApp para tener mayor cercanía y poder resolver inquietudes sobre riesgos laborales a los empleados.

Dentro de la capacitación se dio entrega de una cartilla al administrador de cada negocio y a los trabajadores un brochure de fácil comprensión sobre los temas abordados en la misma, la aceptación fue total generando actuaciones inmediatas por parte de los administradores hacia los trabajadores, en cuanto al uso de elementos de protección y con el compromiso de poner en práctica el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En cuanto a los trabajadores se mostró interés en colaborar con sus patronos e implementar acciones de mejora y bienestar en sus trabajos y actividades contratadas.

Palabras Claves: manufactura, riesgos laborales, seguridad social, educación.

## Contenido

Introducción	7
Problema y lectura de necesidades	8
Problema	8
Lectura de necesidades	8
Causas.	9
Efectos y/o consecuencias.	10
Antecedentes	10
Análisis alternativas	12
Análisis de implicados o stakeholders	14
Justificación del proyecto	16
Objetivos	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
Alcance del proyecto	18
Estrategias de intervención	19
Condiciones del proyecto	20
Factores claves de éxito	20
Plan de acción de actividades	21
Riesgos del proyecto	23
Impacto esperado	24
Presupuesto	24
Resultados	26
Caracterización de la población y análisis de las condiciones de trabajo	27
Aspectos sociodemográficos.	27
Nivel de conocimiento de los trabajadores sobre el SGRL.	31
Condiciones de trabajo.	33
Actividades de sensibilización efectuadas	33
Impacto del plan de sensibilización	43
Conclusiones	44
Recomendaciones	44

Bibliografía	45
Índice de figuras	46
Índice de tablas	47

## **Introducción**

El presente proyecto, se llevó a cabo a través de un plan de trabajo y un diagnóstico, el cual proporcionó la información para su desarrollo. Hoy en día los accidentes y enfermedades ocasionados por actividades desarrolladas en el trabajo han aumentado considerablemente, es por ello, que se crean normas o leyes que permiten mitigar estos efectos y que involucran a diferentes entes en su ejecución, muchas veces, los accidentes y enfermedades laborales se presentan porque no se adoptan las medidas necesarias, bien sea por desconocimiento, por factores económicos o por la incidencia de la propia cultura.

Así lo dio a conocer (Douglas, 1996) en su teoría cultural del riesgo, nos habla de cómo la cultura es el principal codificador por el que se reconocen los peligros y condiciona el modo como se perciben los riesgos. De igual modo se debe incluir la idea que de acuerdo a los diferentes tipos de puestos que existen en cada empresa se generan un conjunto de costumbres, valores e ideas y se retroalimentan con la sociedad en general. Es lo que se denomina las “culturas de trabajo” (Moreno, 1991) .

Cabe resaltar que el trabajador de la construcción es quien hoy en día está dando un aporte fundamental a las grandes empresas del medio, por eso es importante mantenerlos vinculados y darles la confianza suficiente en cuanto a su seguridad, pues no afecta solo su vida sino la de familias enteras que dependen de ellos. Todo esto ayudará a generar un ambiente de trabajo más productivo que beneficiará a todas las partes comprometidas.

Siendo esta, la razón por la que el proyecto se basa en la sensibilización de deberes y derechos dentro del Sistema General de Riesgos Laborales en una población denominada el sector de los Ceramiqueros. Este sector pertenece a empresas pymes que se encargan de la compra y distribución de materiales para construcción, con el plan de sensibilización se pretende llegar tanto al área operativa como administrativa; con información clara y de fácil comprensión para el personal; dado que en su mayoría son personas con un nivel básico de educación.

## **Problema y lectura de necesidades**

### **Problema**

El problema que se evidencia es que las microempresas realizan los pagos de la aseguradora de riesgos laborales; pero no tienen un programa de prevención que permita la protección de las normas de seguridad e higiene que garantiza mejores condiciones en el ambiente del trabajo y así poder mitigar los riesgos de sufrir algún tipo de accidente o enfermedad laboral.

Hasta la fecha las empresas no cuentan con registros por accidentalidad, por lo tanto, es necesario cambiar la actitud y reemplazarla por una cultura preventiva; en donde se instruya el buen uso de las herramientas y valoración del puesto de trabajo.

De acuerdo a declaraciones verbales por los diferentes administradores de las diez microempresas del sector que hicieron parte del proyecto, informan que han presentado accidentes de golpes que han causado lesiones en la cabeza, cortes, contusiones; así mismo por el esfuerzo excesivo se presentan lesiones en los músculos y tendones; también conocidos como trastornos musculo esquelético; estos últimos se generan por levantar, empujar, tirar, detener, cargar herramientas, materiales y otros objetos en posturas corporales incómodas y de forma repetitiva. Toda esta serie de accidentes no se reportaron ante la aseguradora de riesgos laborales. Informan que se han presentado retiros de sus empleados manifestando lesiones derivadas a sus actividades dentro del gremio; sin tomar las medidas necesarias en cuanto a exámenes de retiro y poder garantizar un mejor nivel de trabajo y evitar sanciones o demandas por el no cumplimiento de la normatividad.

### **Lectura de necesidades**

#### **Árbol de problemas.**

A continuación, se establece las causas y los efectos del problema identificado como objeto de estudio y análisis dentro de las microempresas.



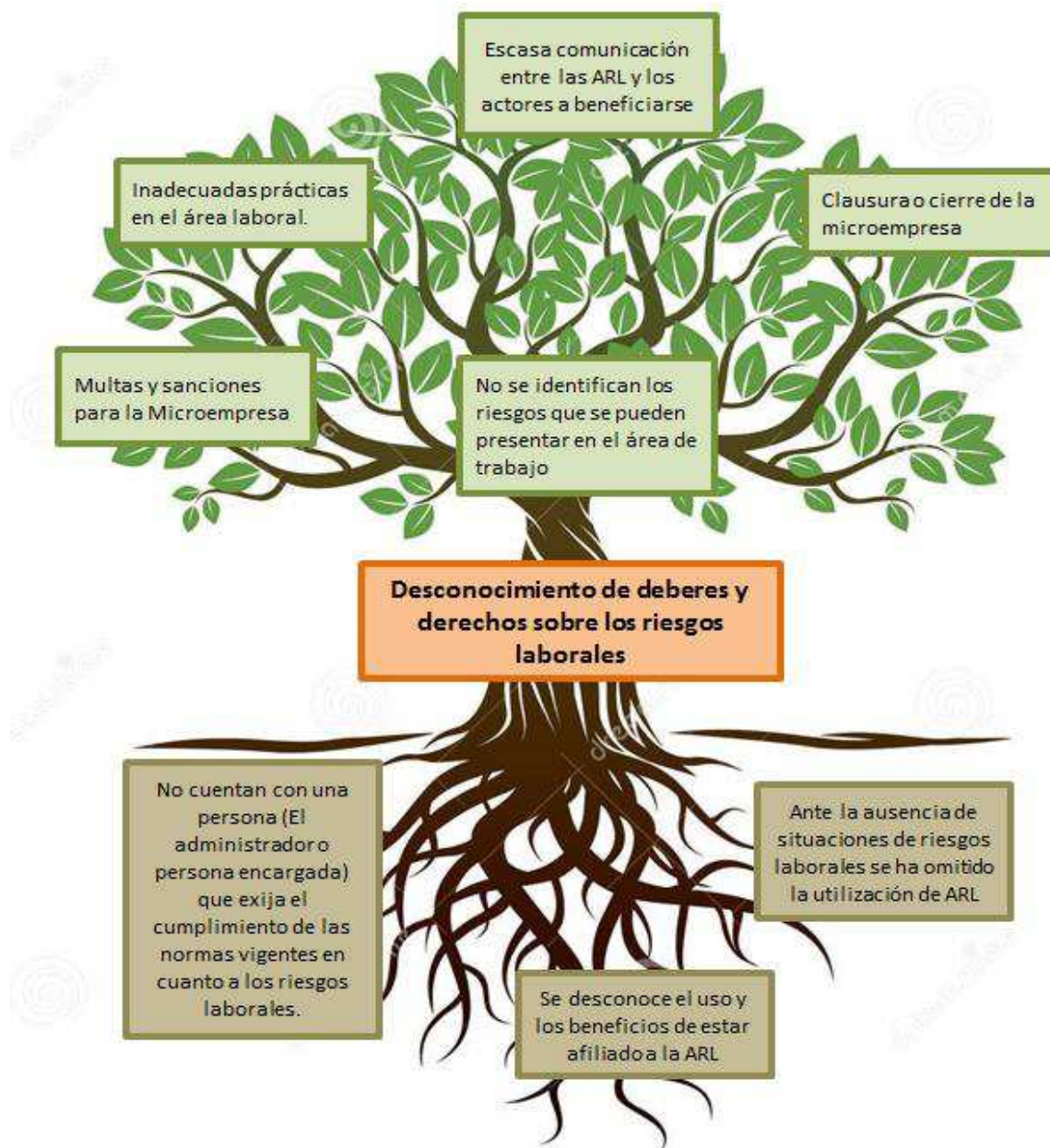


Figura 1 Árbol de Problemas

Fuente: Elaboración propia 2018.

### Causas.

No cuentan con una persona (El administrador o persona encargada) que exija el cumplimiento de las normas vigentes en cuanto a los riesgos laborales.

Ante la ausencia de situaciones de riesgos laborales se ha omitido la utilización de la Administradora de Riesgos Laborales.

Se desconoce el uso y los beneficios de estar afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales.

### **Efectos y/o consecuencias.**

Inadecuadas prácticas en el área laboral.

Clausura o cierre total de la Microempresa

Multas y sanciones para la Microempresa

No existe concienciación por parte de las áreas involucradas ARL – Empleados.

No se identifican los riesgos que se pueden presentar en el área de trabajo.

### **Antecedentes**

La actividad de la construcción está catalogada como clase V; es decir el nivel más de alto riesgo, lo que traduce en una actividad que tiene una probabilidad mayor de causar muerte y de dejar personas lesionadas que en los demás sectores productivos; aunque en el sector de estudio se dedica a la comercialización de materiales para construcción se ve involucrada en la parte de producción de materiales y transporte de los mismos; en los que se pueden presentar trastornos músculo esqueléticos, dermatitis y trastornos pulmonares entre otros.

Según cifras de Fasecolda (Federación de Aseguradores Colombianos), para el año 2013 “se produjeron 542.406 accidentes laborales, de los cuales 750 fueron accidentes fatales, consolidándose este hecho en las empresas del sector construcción e inmobiliario, en las cuales se registraron el 36,8% de los eventos mortales y el 38,7% de los accidentes laborales. No obstante, la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales ha crecido en los últimos años, evidenciándose que a agosto de 2013 había 952.182 trabajadores de la construcción afiliados al sistema, encontrándose la mayoría (846.257) en la clase V, que es la de riesgo máximo” (Fasecolda, 2014, pág. 1).

Debido a la falta de control por parte del gobierno para orientar de forma fácil al pequeño empresario en cómo hacer seguridad, y concienciar de la responsabilidad civil y penal a la que se enfrenta al tener una empresa y no dar cumplimiento a la norma, genera por parte de los mismos la evasión de la ley (Empresalud, 2017).

De acuerdo con lo expresado por el presidente del Comité Ejecutivo de la Federación Colombiana de Técnicos Constructores, Tecnólogos, Mandos Medios y afines de la construcción (Fecotecmac), el 70% de las empresas del sector de la construcción vincula trabajadores informales, por ende, estas personas no cuentan con afiliación a seguridad social. Solo el 30% de las empresas cumple con las exigencias legales relacionadas con la afiliación al sistema general de seguridad social de su población trabajadora, así como con las especificaciones de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Cabe señalar, que esta problemática se ha incrementado en los últimos años, debido a la migración de trabajadores de otras regiones de Colombia y otros países conexos (Empresalud, 2017).

En diferentes estudios presentados se puede evidenciar que existen barreras de acceso al sistema de seguridad social en especial al sistema general de riesgos laborales, como lo es el tipo de contratación; para ejemplarizar se tomó una muestra en la ciudad de Bogotá en la que 23 411 trabajadores de las Empresas Sociales del Estado (hospitales públicos), 6474 pertenecían a la planta de personal de los hospitales, mientras que 16 937 no se encontraban vinculados a la planta, es decir, el 72 % estaban vinculados a través de otras formas de contratación tales como contratos de prestación de servicios, empresas de servicios temporales, etc., modalidades que se consideran parte del trabajo independiente, contribuyendo a una mala cultura de prevención ante los riesgos laborales por parte de los empleadores y los empleados. (MINSALUD)

Otras de las barreras de acceso al sistema es el desconocimiento de la norma, como también lo es la falta de comunicación por parte de las administradoras de riesgos profesionales al no informar sobre los derechos por la afiliación a la que se encuentran cada uno de los trabajadores (Correa, Luna, Arango, & Campos, 2015).

Adicionalmente se puede nombrar la falta de concienciación por parte de empleados, empleadores y administradoras de riesgos profesionales, frente a temas de prevención y promoción en actividades de acuerdo a cada tipo de empleado; en muchas empresas con menos de veinte trabajadores no cuentan con personal adecuado para realizar seguimiento a políticas, programas de salud ocupacional, reglamento de higiene y seguridad industrial, no

se efectúan controles tales como exámenes de pre-ingreso, de control y de egreso ya que muchas de estas actividades generan gastos adicionales para el pequeño empresario; por parte de las administradoras de riesgo se refleja un mayor apoyo a grandes empresas por el monto de cotizaciones; ya que a mayor número de empleados mayor es la nómina y el aporte a la misma, parte de la solución puede ser generar sistemas de información en prevención en las empresas sin importar la cantidad de empleados dando prioridad a las de mayor riesgo como lo son las pertenecientes al sector de la construcción (Briceño, 2003).

### **Análisis alternativas**

Del siguiente cuadro se puede resaltar la gran importancia de ejecutar los factores de análisis, ya que con este se puede descartar y evaluar la variabilidad de cada elemento de análisis. En cuanto a los resultados se encuentra que con amplia dimensión en puntaje la necesidad de la población lidera como deducción reconocida en el estudio; es importante resaltar que como equipo de trabajo proyectado a la sensibilización del grupo de “Ceramiqueros” con su vulnerabilidad en el área de trabajo en cuanto a sus riesgos laborales se determina cada una de sus necesidades, en cuanto a ampliar su conocimiento relacionado con deberes, derechos y normatividad en general sobre riesgos laborales; pero sobre todo resaltar el cuidado inminente que deben tener en la labor que se dedican día a día.

Es importante destacar que este proyecto va encaminado a grupo de personas que por su edad, cultura, necesidades entre otras, muestran muy poco interés y fiabilidad cuando de normas y reglas se trata, pues su labor la limitan a cumplir su deber interponiendo sus necesidades básicas y descartando los cuidados que deben tener y más en la práctica a las que se dedican.

Este proyecto desea ampliar este puntaje con el fin de que estos participantes sean ampliamente orientados a su cuidado y mostrándole las garantías que se les presta en el momento en que presenten cualquier tipo de accidente laboral.

Tabla 1 Alternativa 1

FACTOR DE ANALISIS	PONDERACION DEL FACTOR	ELEMENTOS DE ANALISIS	PONDERACION ELEMENTO (%)	PUNTAJE (0-10)	CALIFICACION PONDERADA
<b>PERTINENCIA</b>	30	Necesidades de la población	60	9	1,35
		Desafíos del desarrollo	40	9	0,9
<b>COHERENCIA</b>	15	Relación entre el problema y la solución propuesta	30	8	0,5
		Relación entre el fin y el propósito	35	7	0,6
		Relación entre el propósito y los resultados	40	8	0,64
<b>VIABILIDAD</b>	20	Comprensible en su entorno cultural	25	5	0,25
		Deseable en el aspecto social	25	6	0,3
		Manejable en términos de la organización existente	30	9	0,5
		Factible en sus aspectos técnicos y económicos	20	10	0,5
<b>SOSTENIBILIDAD</b>	15	Económica	25	10	0,375
		Ambiental	30	6	0,3
		Social	25	8	0,3
		Político	20	9	0,3
<b>IMPACTO</b>	20	Contribuirá a mejorar la calidad de vida de los involucrados	65	7	0,91
		El impacto que generará es significativo	35	9	0,63
<b>TOTAL PONDERADO</b>		<b>TOTAL</b>			8,4

Fuente: Elaboración propia 2018.

## **Análisis de implicados o stakeholders**

En el presente análisis destacamos los actores principales que apoyan en función a favorecer la regulación de la buenas prácticas del empleado en sus áreas de trabajo, ya que su labor implica riesgo alto y es importante que dentro del personal implicado se apoye para dar direccionamiento continuo y sobresalir en su buena práctica para que se ejecute al pie nuestro proyecto integrado.

A continuación, damos muestra de los grupos analizados; de los intereses que como funcionario y/o empleado debe ejecutar dentro de la organización en cuanto al presente proyecto para su avance y consecución, problemas percibidos como desconocimiento de las normas, reglas y aplicación de las unciones y por último los recursos que apoyan a la solución y proyección de nuestro proyecto.

*Tabla 2 Análisis Implicados*

<b>GRUPOS</b>	<b>INTERESES</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>MANDATOS Y RECURSOS</b>
<b>GRUPO A TRATAR “CERAMIQUEROS”</b>	Reconocer todo lo relacionado a los servicios ofrecidos por las ARL en las que se encuentran afiliadas	Desconocimiento en todo lo relacionado con las ARL y todo lo que por función y servicios tienen.	Disposición en las charlas
<b>ASESORAS</b>	Dar conocimiento con respeto a los servicios, utilidades y manejo que dan las ARL en las que se encuentran afiliadas	Desconocimiento en todo lo relacionado con las empresas prestadoras de servicio de riesgos laborales a las que se encuentran afiliadas	Asesorías  Cartillas informativas  Seguimiento en el proceso del estudio
<b>PROPIETARIOS</b>	Regular todo lo necesario para la buena marcha del grupo de apoyo, Arl , Eps y entes encargadas e informar a los trabajadores de la empresa a cerca de las actividades del mismo.	Poca colaboración en cuanto el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y proponer medidas correctivas necesarias.	Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de seguridad y salud en el trabajo.  Participar en las actividades de promoción, divulgación e información de los

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	MANDATOS Y RECURSOS
			programas de seguridad y salud en el trabajo.
<b>ARL (ASEGURADORAS DE RIESGOS LABORALES)</b>	<p>Garantizar a sus afiliados la prestación de los servicios asistenciales de salud a que tienen derecho.</p> <p>Garantizar a sus afiliados el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas.</p> <p>Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de Riesgos Laborales.</p> <p>Promover y divulgar programas de medicina laboral, higiene industrial, salud ocupacional y seguridad industrial.</p>	Desconocimiento en cuanto al actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud ocupacional	<p>Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y procedimientos, Informando al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y control.</p> <p>Proponer actividades de capacitación en Salud Ocupacional dirigidos a todos los niveles de la empresa.</p>
<b>EPS VINCULADAS</b>	Son aquellas encargadas de brindar servicios médicos a la población afiliada, pueden ser de carácter público o privado. Se contemplan como un servicio público esencial y se rigen, igual que el Sistema de Seguridad Social Integral, bajo los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.	Desconocimiento en la implementación de procedimientos que garanticen el acceso de los afiliados y sus familias, en caso de enfermedad, a las IPS por medio de convenios o contratos en su área de influencia o en cualquier lugar del territorio nacional.	Apoyar todos y cada uno de los procesos de vinculación para la prestación de servicios de salud.

<b>GRUPOS</b>	<b>INTERESES</b>	<b>PROBLEMAS PERCIBIDOS</b>	<b>MANDATOS Y RECURSOS</b>
<b>ESTUDIANTES</b>	Grupo de personas encargadas en la apoyo de la implementación del plan del seminario integrador como proyecto.		Apoyar y dar charla orientadora con el fin de dar favorabilidad al conocimiento de la población a tratar.  Cartillas con todo lo relacionado al reconocimiento y funcionamiento para el servicio

*Fuente: Elaboración propia 2018.*

### **Justificación del proyecto**

Con el proyecto se pretende elaborar un plan de sensibilización con el fin de disminuir o evitar los riesgos derivados del trabajo; dado la valoración previa a las empresas se evidencia que no se tiene un claro conocimiento de dichas actividades ni beneficios que se obtienen al contar con el servicio de la aseguradora de riesgos laborales; por tanto, se realizara una reorientación en relación con la seguridad e higiene de los trabajadores.

Como es de entenderse la prevención de riesgos laborales de acuerdo con la Ley 1562 del 2012 es de obligación para el empresario, suministrar la información y elementos de seguridad necesarios cada vez que se genera un ingreso de un trabajador y desarrollar dicha labor para la cual fue contratado; pero esta información documentada no es suficiente si no se generan planes o capacitaciones que garanticen el cumplimiento de la norma.

Los accidentes de trabajo pueden aumentar a medida que se generan cambios en las empresas unos con mayor afectación que otros; por la tanto la formación que se genere a los empleados debe ser actualizada, con este proyecto se beneficiará un total de treinta personas en la actualidad, más los ingresos que se generen de la fecha en adelante, dado la concienciación que se realizará junto al propietario y administrador de la empresa.



En el mundo, alrededor de 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo y más de 2.3 millones de personas mueren anualmente por accidentes o enfermedades laborales según cifras de la Organización Internacional del Trabajo. Las estadísticas de crecimiento del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia muestran que pasamos de tener aproximadamente 3.5 millones de trabajadores afiliados en el año 1994 a tener hoy en día cerca de 9 millones (Gutiérrez, 2015, pág. 1).

De acuerdo con el Consejo Colombiano de Seguridad las empresas que pertenecen al sector de la construcción con enfoque comercial; la tasa de accidentalidad respecto al total de trabajadores afiliados al sistema, el sector de construcción tiene una tasa de 13 por cada mil trabajadores y en el comercio una tasa de 7, aunque comercio se ubica en el cuarto lugar de accidentalidad es una tasa baja si se tiene en cuenta que es el segundo con mayor número de trabajadores (Fasecolda, 2014, pág. 2).

Gracias al nuevo sistema de gestión de riesgos de trabajo, se ha visto mayor participación gubernamental al ejercer vigilancia y control en la cadena productiva de las empresas generando un valor agregado para las mismas y confiabilidad a los trabajadores.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Sensibilizar al gremio de empleados del sector Ceramiquero sobre los deberes y derechos que se tienen dentro del sistema general de riesgos laborales.

### **Objetivos específicos**

Caracterizar los aspectos sociodemográficos y las condiciones de trabajo de la población objeto de estudio, con el fin de realizar la segmentación de acuerdo con su función y nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos.

Evaluar el conocimiento actual que tiene la población sobre el sistema de general de riesgos laborales.

Diseñar el plan de sensibilización que se va a implementar de acuerdo con los hallazgos de la evaluación de conocimiento.

Aplicar el plan de sensibilización diseñado en la población seleccionada como objeto de estudio.

Evaluar el impacto del plan de sensibilización establecido para el logro del objetivo indicado.

### **Alcance del proyecto**

El proyecto está dirigido a microempresas del sector Ceramiquero las cuales tienen como objetivos compra, distribución y venta de todo tipo de materiales para la construcción: cerámica, grifería y toda clase de materiales utilizados en acabados. Se encuentran ubicados en la Avenida Villavicencio entre la Avenida Ciudad de Cali y la Avenida Abastos en la localidad de Kennedy.

La conformación de la planta de personal con la que cuentan dichas empresas se describe a continuación:

**Administrador – Propietario:** es la persona encargada del manejo administrativo y operacional de la empresa, toma las decisiones de compra y negociación de productos.

**Asesores de Venta:** Son dos personas encargados de atención al público, deben contar con disposición de servicio para cumplir con el asesoramiento de cada cliente en particular.

**Auxiliar de Bodega:** Es la persona encargada de recibir y despachar la mercancía de acuerdo con las órdenes entregadas por el administrador.

**Operarios de planta:** Personas encargadas de la fabricación y distribución de los aditivos cerámicos como pegantes y boquillas.

La población de estudio se dirige a personas adultas, hombres y mujeres entre las edades de 18 a 45 años, de estrato socioeconómico 1 y 2, educación en básica primaria y bachillerato y de culturas diferentes en cuanto a su origen (región)

El alcance del proyecto integrador se basa en la sensibilización que se realizará a un grupo de empresarios y trabajadores denominados Ceramiquero; sobre los deberes y derechos que se tienen dentro del Sistema General de Riesgos Laborales.

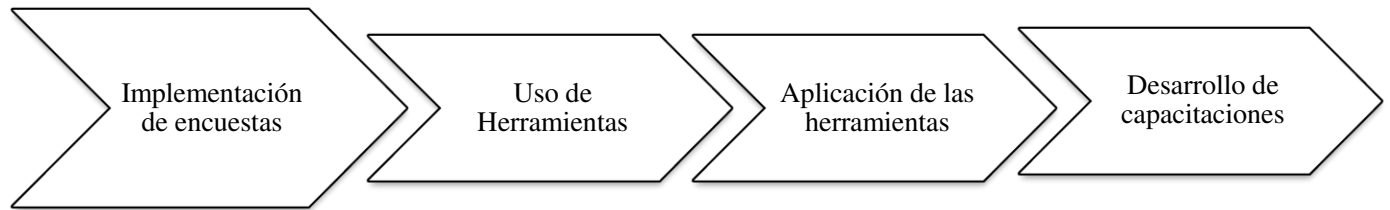
El sistema general de riesgos laborales es un conjunto de entidades públicas, entidades privadas, normas y procedimientos, que son destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de aquellos efectos como enfermedades y de accidentes que puedan ocasionarse de actividades desarrolladas en su trabajo (MINSALUD, pág. 10).

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) lo conforman, las entidades encargadas de la dirección, el control y vigilancia del sistema como lo es el Ministerio de Salud y protección social, el Ministerio de Trabajo, el consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera de Colombia, adicional a estas entidades el sistema de riesgos laborales es conformado por las Administradores de Riesgos Laborales (ARL) públicas como privadas, los empleadores y trabajadores (MINSALUD, pág. 11) .

Las responsabilidades del Sistema General de Riesgos Laborales son compartidas entre la organización o empresa, las Administradores de Riesgos Laborales y el trabajador; dentro de alguna de ellas se encuentra, la afiliación de la empresa a todos los trabajadores al Sistema como el desarrollo de programas de prevención y control de riesgos laborales; la Aseguradora de Riesgos Laborales asesora y brinda asistencia técnica a la empresa para el desarrollo de los programas de prevención y la atención a los trabajadores que sufren algún tipo de accidente o enfermedad derivadas de la actividad propias del trabajo; el trabajador cuida de su salud, cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales son definidas por la empresa.

### **Estrategias de intervención**

Las estrategias de intervención definidas para el cumplimiento del objetivo están alineadas de acuerdo a las actividades que se pretenden desarrollar en cada una de las sesiones o visitas programadas según el cronograma planteado; de acuerdo a lo que se quiere obtener se propone el siguiente modelo de intervención:



*Figura 2 Estrategias de intervención*

*Fuente: Elaboración propia 2018.*

Implementación de encuestas para determinar qué información y conocimiento tienen los colaboradores sobre los beneficios, apoyos, deberes y todo lo relacionado a los riesgos laborales y la función de las Administradoras de Riesgos Laborales en estos procesos.

Uso de herramientas didácticas y prácticas para la facilidad y adecuación del colaborador, con el fin de dar aplicación de las encuestas y otros para que de este modo nos facilite el análisis de resultados.

Aplicación de las herramientas (cartillas) basados en los resultados anteriores que muestra el interés que tiene el colaborador y ejemplificarlos en ellas.

Desarrollar capacitaciones con apoyo de los empleadores de las diferentes empresas; realizando retroalimentación según los casos presentados.

### **Condiciones del proyecto**

#### **Factores claves de éxito**

Los elementos que permiten alcanzar los objetivos establecidos en el proyecto que se han trazado para poder lograr la sensibilización al gremio de empresarios y empleados del sector Ceramiqero sobre los deberes y derechos que se tienen dentro del sistema general de riesgos laborales, son:

**Claridad en la definición de los objetivos:** La claridad que tiene el objetivo general conlleva a tener claro que es lo que se propone, este debe ser medible y cuantificable para poder analizar los resultados obtenidos

**Utilización de una metodología:** Utilizar una metodología adecuada implica el resultado óptimo del proyecto, que genere un impacto positivo sobre las personas.

**Precisión en la planificación:** Planificar todas aquellas actividades a realizar, genera una buena puesta en marcha y por ende la satisfacción de los implicados.

**Compromiso de los participantes:** El compromiso es indispensable, no solo por parte de las personas que participan del plan, si no de las personas que ejecutan el proyecto, todos en conjunto ayudan al cumplimiento de objetivos.

### **Plan de acción de actividades**

El plan de acción diseñado para las actividades a realizar se describe a continuación:

*Tabla 3 Plan de acción de actividades*

<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Recursos</b>	<b>Indicador</b>
Caracterizar los aspectos sociodemográficos y las condiciones de trabajo de la población objeto de estudio, con el fin de realizar la segmentación de acuerdo con su función y nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos.	Selección de las microempresas y el personal	Adriana Orjuela	Tecnológico: Computador/ Internet	Total participantes / Total personal abordadas
		Tatiana Blanco	Financiero: 10.000	
	A través de una encuesta indagar el interés de participación	Mónica Neira	Tiempo: 8 horas	
	Aplicación guía de parís para identificar condiciones de trabajo.		Humano: 3 Personas	
	Definición de la cantidad de participantes			

<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Recursos</b>	<b>Indicador</b>
Evaluar el conocimiento actual que tiene la población sobre el sistema de general de riesgos laborales.	Diseño de la evaluación , para medir el conocimiento de los participantes	Adriana Orjuela Tatiana Blanco	Tecnológico: Computador  Financiero:\$43.000	Total respuestas acertadas / Total preguntas
	Aplicación de la evaluación.	Mónica Neira	Tiempo: 27 horas	
	Revisión y calificación de la evaluación aplicada		Humano: 3 Personas	
	Identificación del conocimiento actual de los participantes, acerca del sistema.			
Diseñar el plan de sensibilización que se va a implementar de acuerdo con los hallazgos de la evaluación de conocimiento.	Identificación de los componentes según la encuesta aplicada que se deben reforzar o instruir	Adriana Orjuela Tatiana Blanco	Tecnológico: Computador/ Internet  Financiero:\$37.000	
	Diseño de cartillas informativas, charlas, video entre otros medios según los hallazgos de la evaluación.	Mónica Neira	Tiempo: 14 horas  Humano: 3 Personas	
Aplicar el plan de sensibilización diseñado en la población seleccionada como objeto de estudio	Definición del día, hora y ubicación para aplicar el plan de sensibilización.	Adriana Orjuela Tatiana Blanco	Tecnológico: Computador /Video Beam/Impresora/Internet  Financiero:\$201.000	Total asistentes / Total personal convocado
	Informar a los participantes cronograma de la actividad a realizar	Mónica Neira	Tiempo: 17 horas	

Objetivo Especifico	Actividades	Responsables	Recursos	Indicador
	Aplicación del plan de sensibilización		Humano: 3 Personas	
Evaluar el impacto del plan de sensibilización establecido para el logro del objetivo indicado	Diseño de la evaluación de conocimiento posterior a la sensibilización realizada	Adriana Orjuela	Tecnológico: Computador/ Internet	Total respuestas acertadas / Total preguntas
		Tatiana Blanco	Financiero:\$36.000	
		Mónica Neira	Tiempo: 21 horas	
	Aplicación de la evaluación de conocimiento		Humano: 3 Personas	
	Revisión de la evaluación de conocimiento			
	Identificación de los resultados evaluados y conclusión acerca de la actividad.			

*Fuente: Elaboración propia 2018.*

### **Riesgos del proyecto**

El riesgo de un proyecto es un evento o una condición donde, si ocurre, puede tener un efecto positivo o negativo sobre los objetivos establecidos. Los efectos negativos pueden, aumentar el costo del proyecto, ocasionar demoras en la ejecución, disminuir la calidad, el no cumplimiento de todos los objetivos; a su vez los efectos positivos se traducen como oportunidades, es decir las que se pautan para seguir y buscar soluciones. (Coronel, 2012).

En el proyecto se encuentra como riesgo la disposición del grupo al cual se le dirige el plan de sensibilización, debido a que el tema a tratar puede que no genere un mayor interés y esto ocasione un efecto negativo al no contar con una población amplia, también se puede

evidenciar el tiempo, es decir, que no se logre establecer en qué momento se pueda realizar la actividad, teniendo en cuenta que la población seleccionada maneja horarios de domingo a domingo y puede perjudicar con sus actividades diarias. Por ende es importante conocer la población e indagar antes de ejecutar el proyecto.

### **Impacto esperado**

El impacto esperado con la sensibilización realizada es que las personas que integran el sector de “Ceramiqueros” tengan un amplio conocimiento sobre todo lo referente a riesgos laborales.

Identificando aquellos riesgos a los cuales están expuestos a diario, los procesos y procedimientos a seguir en caso de una emergencia, así como la importancia de aplicar el sistema de gestión de riesgos laborales en sus actividades.

Se espera que tenga un impacto positivo en el sector y que los participantes puedan difundir la información no solo en el ámbito laboral si no a nivel social, en sus hogares, con sus hijos contando con el conocimiento necesario para poder instruir e identificar los riesgos latentes en las actividades diarias. Se espera que el impacto contribuya a que cada empresario del sector identifique la importancia de contar con un sistema de riesgos y que cada colaborador este afiliado a ese sistema y los más importante que hagan uso y exijan todos los derechos que obtienen al estar afiliados, discriminando el monto pagado, para ellos debe ser importante primero contar con un seguro realizando el pago a tiempo y no pagar consecuencias graves e irreparables.

En cuanto el impacto político el objetivo es instruirlos en la normatividad vigente para que identifiquen los deberes y derechos que los acobija, las consecuencias legales de no tener un sistema de riesgos laborales en sus microempresas y todo lo referente a este ámbito.

### **Presupuesto**

A continuación, se describe el presupuesto establecido para las actividades a ejecutar en la sensibilización propuesta:

*Tabla 4 Presupuesto*



ACTIVIDAD	DURACION	F.INICIO	F.FINAL	RECURSOS			
				Materiales	Humanos	Tecnológico	Económico
Caracterizar los aspectos sociodemográficos y las condiciones de trabajo de la población objeto de estudio, con el fin de realizar la segmentación de acuerdo con su función y nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos.	8 horas	04-dic-17	07-dic-17	Lápiz y papel	3	Computador/ Internet	\$ 10.000
Evaluar el conocimiento actual que tiene la población sobre el sistema de general de riesgos laborales.	27 horas	18-dic-17	22-ene-18	Fotocopias y esferos	3	Computador	\$ 43.000
Diseñar el plan de sensibilización que se va a implementar de acuerdo con los hallazgos de la evaluación de conocimiento.	14 horas	01-feb-18	19-feb-18	Prototipo Cartilla	3	Computador/ Internet	\$ 37.000
Aplicar el plan de sensibilización diseñado en la población seleccionada como objeto de estudio.	17 horas	01-mar-18	26-mar-18	Cartilla	3	Computador/ Video Beam/Impresora/Internet	\$ 201.000
Evaluar el impacto del plan de sensibilización establecido para el logro del objetivo indicado	21 horas	02-abr-18	30-abr-18	Fotocopias y esferos	3	Computador/ Internet	\$ 36.000

ACTIVIDAD	MES				
	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Caracterizar los aspectos sociodemográficos y las condiciones de trabajo de la población objeto de estudio, con el fin de realizar la segmentación de acuerdo con su función y nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos.	X				
Evaluar el conocimiento actual que tiene la población sobre el sistema de general de riesgos laborales.		X			
Diseñar el plan de sensibilización que se va a implementar de acuerdo con los hallazgos de la evaluación de conocimiento.			X		
Aplicar el plan de sensibilización diseñado en la población seleccionada como objeto de estudio.				X	
Evaluar el impacto del plan de sensibilización establecido para el logro del objetivo indicado					X

*Fuente: Elaboración propia 2018.*

## Resultados

En este capítulo se presentan los resultados del proyecto integrador de acuerdo con los objetivos específicos. En primer lugar, se muestra la caracterización de los aspectos sociodemográficos de la población objeto de estudio, con el fin de realizar la segmentación de acuerdo con su función y nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos, así como el conocimiento actual que tiene la población sobre el sistema de general de riesgos laborales y las condiciones de trabajo. En segundo lugar, se presenta el plan de sensibilización implementado de acuerdo con los hallazgos de la evaluación de conocimiento. En tercer lugar, se describen las actividades realizadas y el impacto del plan de sensibilización propuesto.

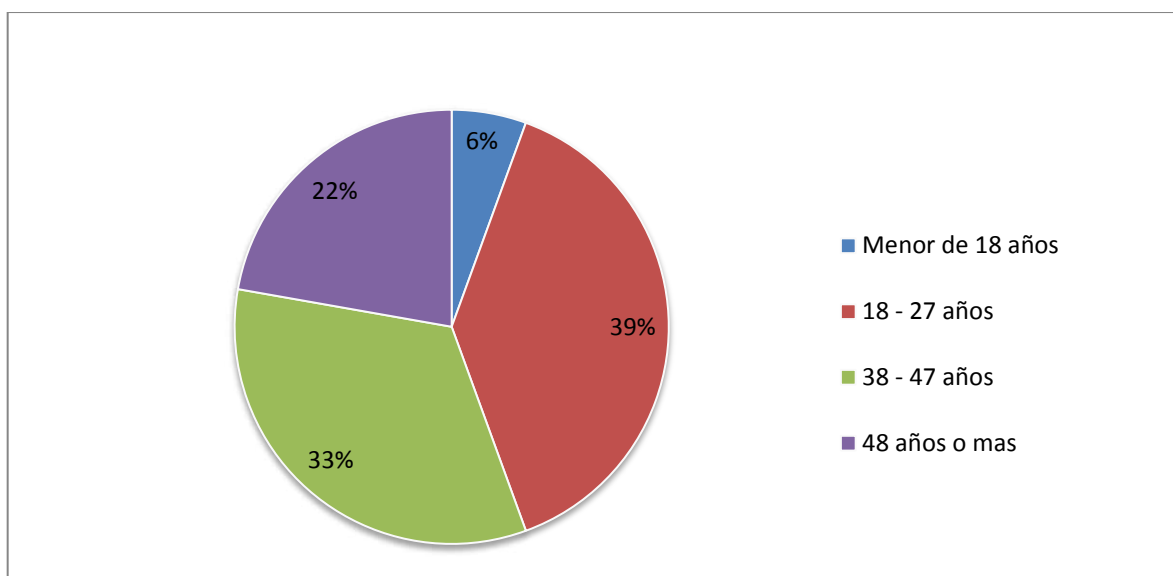
## Caracterización de la población y análisis de las condiciones de trabajo

### Aspectos sociodemográficos.

Se realizó una encuesta de caracterización (ver Anexo 01) a 90 personas del sector Cerámico de la Localidad de Kennedy, la cual indagó por las variables sociodemográficas a saber: edad, estado civil, género, número de personas a cargo, nivel de escolaridad, antigüedad en la empresa, tipo de contratación.

En cuanto a la variable edad se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de edad entre 18-27 años, dado que la actividad laboral desarrollada requiere alto esfuerzo físico, seguido de los rangos entre 38-47 años dado a la experiencia y conocimiento de los trabajos desarrollados en esta actividad.

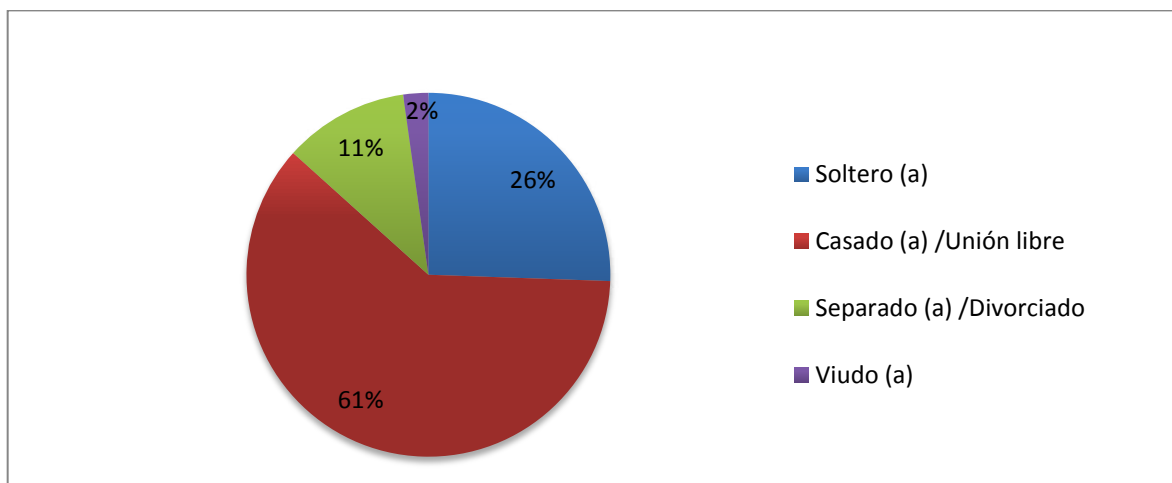
Figura 3 Edad



Fuente: Elaboración propia 2018.

En cuanto a la variable estado civil se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de casado(a)/unión libre con un 61%, esto significa que los trabajadores hacen parte de un núcleo familiar y laboran con el fin de tener un sostenimiento económico.

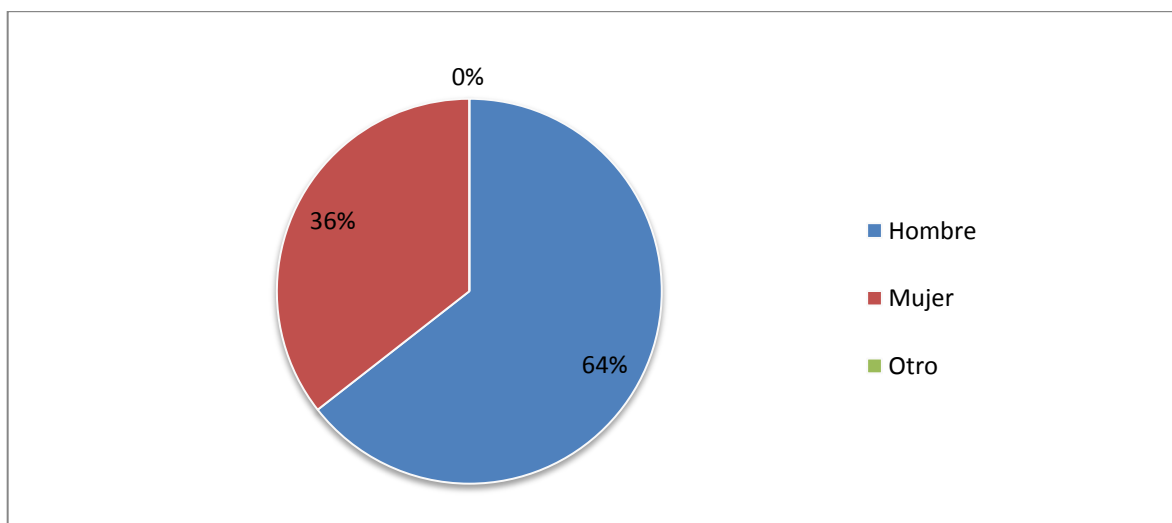
Figura 4 Estado Civil



Fuente: Elaboración propia 2018.

En cuanto a la variable género se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de hombre con un 64%, en comparación al rango mujer con un 36%, dado que la actividad laboral desarrollada requiere un esfuerzo físico y los cargos laborales se enfocan más a esta actividad, y son pocos los que requieren del apoyo de una mujer como los cargos de comercial o ventas.

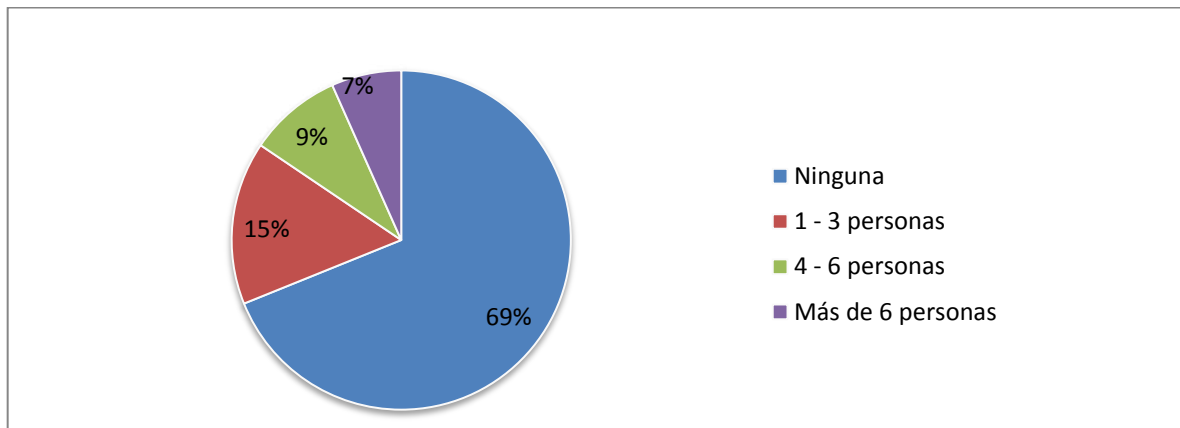
Figura 5 Género



Fuente: Elaboración propia 2018.

En cuanto a la variable número de personas a cargo se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de ninguna con un 69% esto significa que como las empresas son Mi pymes y su personal no superan los 10 empleados todos reportan a un solo jefe y el jefe normalmente es el dueño o administrador de la empresa.

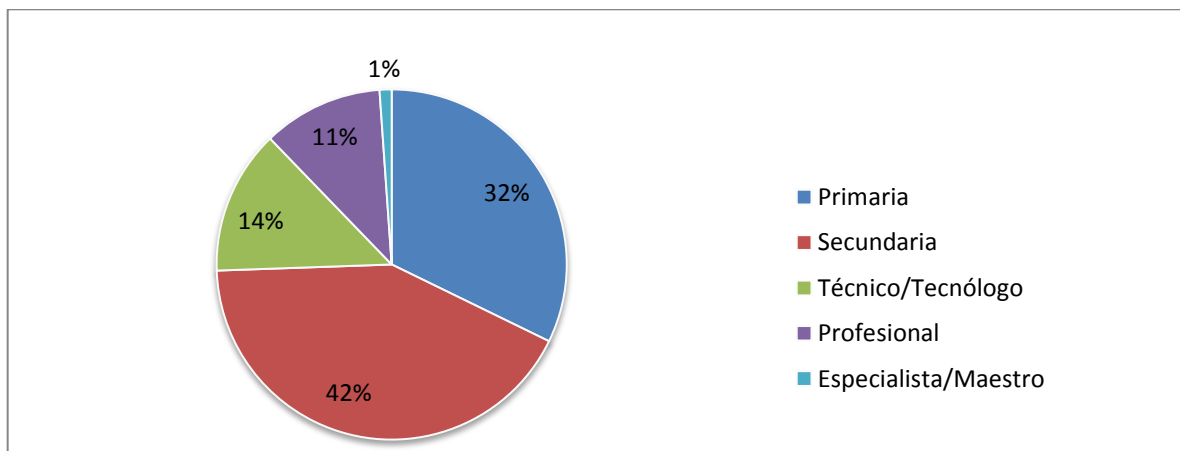
*Figura 6 Número de personas a cargo*



*Fuente: Elaboración propia 2018.*

En cuanto a la variable nivel de escolaridad se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de secundaria con un 42% esto significa que en la actividad que desarrollan, el ámbito de la educación no es muy relevante, que sus conocimientos se adquieren a través de la experiencia, en cuanto a los rangos de profesional y especialista que suman un 12% son los dueños o administradores de la empresa.

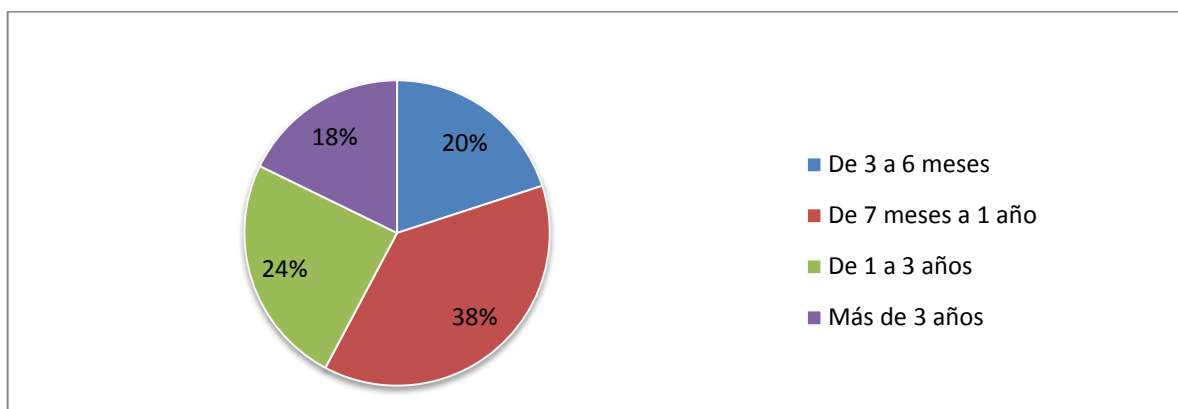
*Figura 7 Nivel de Escolaridad*



*Fuente: Elaboración propia 2018.*

En cuanto a la variable antigüedad en la empresa se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de 7 meses a 1 año con un 38% esto significa, que se puede encontrar una estabilidad laboral en el sector, no existe mucha rotación de personal, y los trabajadores están conformes con su empleo.

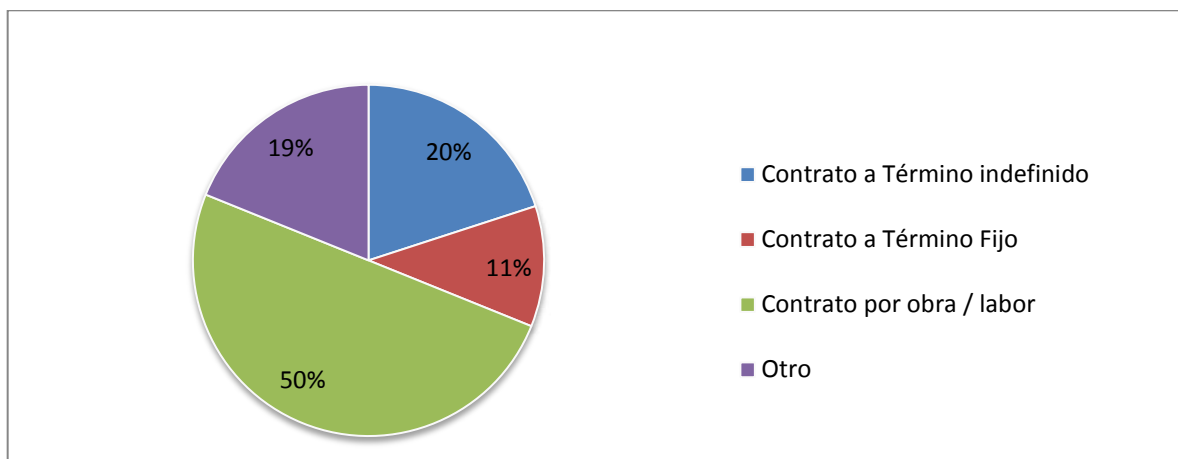
*Figura 8 Antigüedad en la empresa actual*



*Fuente: Elaboración propia 2018.*

En cuanto a la variable tipo de contratación se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango contrato por obra/labor con un 50% esto significa que las actividades que se desarrollan dentro de las empresas son definidas claramente, sin necesidad, en la mayoría de los casos, de fijar una fecha de finalización, esto depende de la cantidad de trabajo que exista y por ser empresas pequeñas no cuentan con mucho personal.

*Figura 9 Tipo de Contratación*



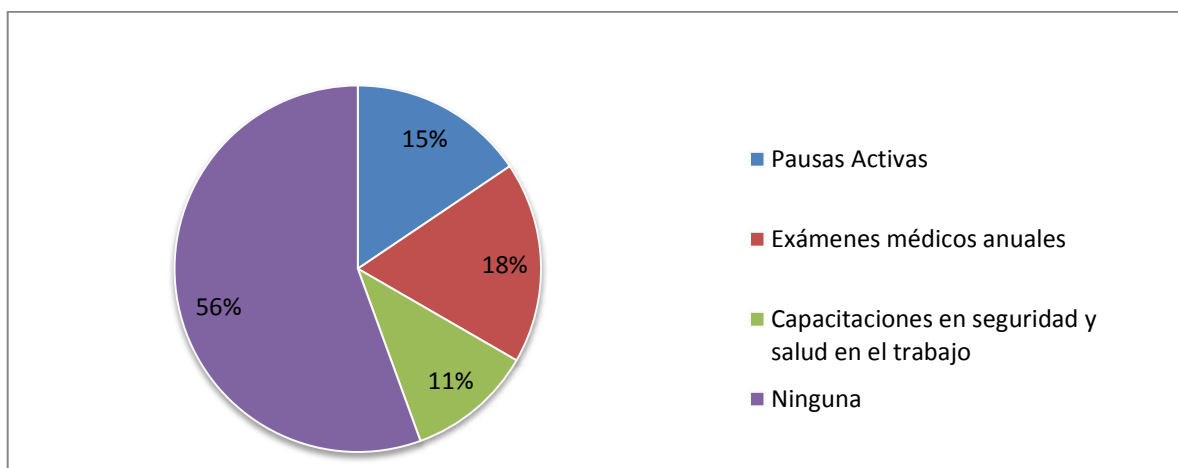
*Fuente: Elaboración propia 2018.*

### Nivel de conocimiento de los trabajadores sobre el SGRL.

Además, indagó por la participación en actividades de seguridad y salud en el trabajo, el nivel de conocimiento del SGRL y si gustaría recibir información sobre los derechos y deberes relacionados con el tema de riesgos laborales.

En cuanto a la pregunta ¿En cuál de estas actividades realizadas por la empresa usted ha participado? se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de ninguna con un 56% esto significa que los trabajadores no participan en ninguna actividad de seguridad y salud establecida por ley dentro de las empresas ya sea por falta de conocimiento o porque no conocen la importancia de su ejecución.

Figura 10 ¿En cuál de estas actividades realizadas por la empresa usted ha participado?

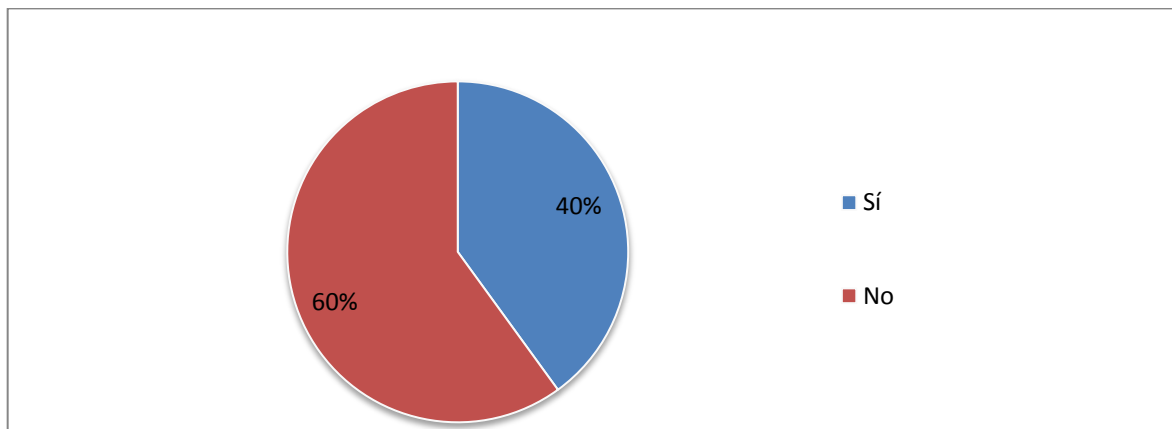


Fuente: Elaboración propia 2018.

En cuanto a la pregunta ¿Ha oído hablar sobre el sistema general de riesgos laborales? se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de No con un 60% esto significa que los trabajadores no tienen conocimiento de todo lo relacionado con los riesgos laborales, sus deberes, sus derechos, y es preocupante ya que por ley todas las empresas, sin importar su tamaño, deben afiliarse al Sistema de Riesgos Laborales a todos sus trabajadores

realizando los aportes mensuales, a su vez al estar afiliado cuentan con la prestación de servicios asistenciales de la ARL, la prevención, asesoría y evaluación de los riesgos a los cuales está expuesto cada trabajador.

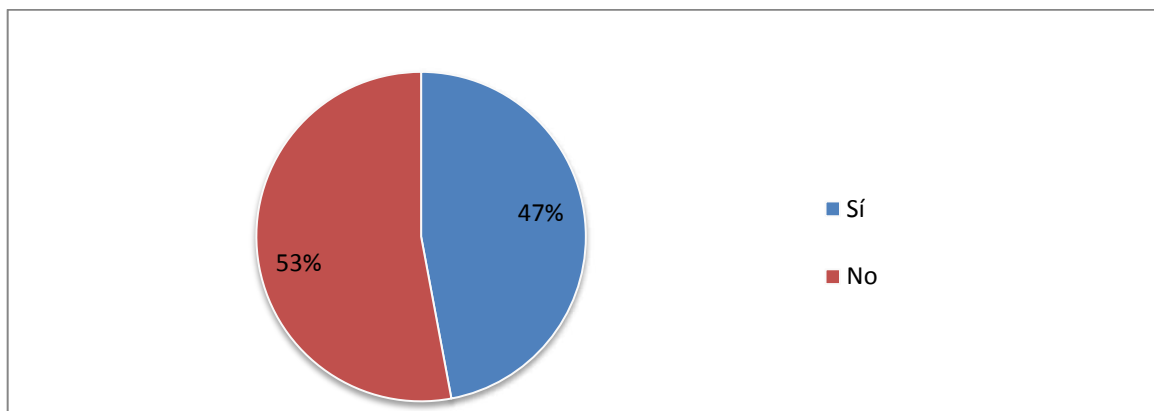
*Figura 11 ¿Ha oído hablar sobre el sistema general de riesgos laborales?*



*Fuente: Elaboración propia 2018.*

En cuanto a la pregunta ¿Le gustaría recibir capacitación sobre derechos y deberes relacionados con el tema de riesgos laborales? se encontró que la mayor parte de la población se ubica en el rango de No con un 53% esto significa que los trabajadores ya tienen el conocimiento relacionado con el tema o no se encuentran interesados; en el rango de Si una población con el 47% respondió que se encuentra interesada lo que indica que se tiene un alto porcentaje donde se puede realizar la capacitación y se encuentran interesados por conocer o saber un poco más del tema indagado.

*Figura 12 ¿Le gustaría recibir capacitación sobre derechos y deberes relacionados con el tema de riesgos laborales?*



*Fuente: Elaboración propia 2018.*



### **Condiciones de trabajo.**

Las condiciones de trabajo fueron evaluadas con la Guía Déparis (ver anexo 3), de acuerdo a la herramienta aplicada donde se evalúan 18 aspectos de la situación de trabajo, el orden de estos ítems ha sido estudiado para facilitar el abordaje físico de una situación de trabajo dada de la mejor forma, de lo general a lo específico, considerando la organización general (ítems 1 y 2) antes que la ubicación del trabajo (3), la seguridad (4) y las herramientas y medios directos de trabajo (5 a 9). Los factores físicos de ambiente (10 a 14), frecuentemente abordados en primer lugar, han sido deliberadamente aplazados en la lista, a fin de luchar contra este hábito y llamar la atención sobre los primeros puntos, los factores psico-organizacionales (15 a 18).

Las ventajas de la guía Déparis con enfoque de prevención: permite una participación general es decir de todos los rangos existentes en la organización, es una herramienta de fácil comprensión y aplicación, define prioridades generando soluciones concretas y de rápida intervención.

Se evidencia que las empresas tienen unos puntos que necesitan de intervención inmediata, dentro de los más precisos son: sobrecargas con el manejo de material, riesgo en la distribución de material (accidentes) y posiciones de trabajo .A partir de esto se desea evaluar y determinar cambios que se darán por medio de los empleadores con apoyo de nuestro equipo de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en nuestro proyecto integrador.

Se entregara un documento físico a cada empleador con los respectivos resultados de la herramienta aplicada y un pliego de recomendaciones para que sean aplicadas a cada organización.

### **Actividades de sensibilización efectuadas**

De acuerdo a los resultados obtenidos al realizar la encuesta de conocimientos previos (ver anexo 2) y realizar la tabulación correspondiente se ha definido un plan de trabajo para el sector Ceramiquero con el que se pretende dar cumplimiento al objetivo principal del proyecto integrador.

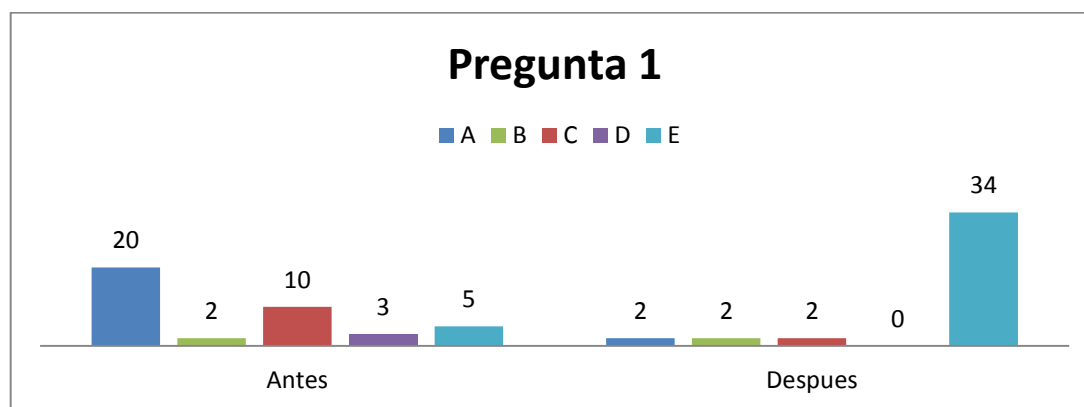
Los temas que se abordan en las actividades para sensibilizar al sector Ceramiquero sobre el sistema general de riesgos laborales; son conceptos generales en términos de fácil comprensión.

A continuación, se relacionan los resultados de la encuesta de conocimiento (ver anexo 2) efectuada antes y después de la capacitación sobre sistema general de riesgos laborales para las personas que aceptaron dicha capacitación y de esta manera se relaciona de forma cuantitativa la aceptación de la misma.

Para la pregunta número uno: Según lo que usted conoce o ha oído mencionar me podría decir cuál es el objetivo principal de una ARL (Administrador de riesgos laborales).

El 50% de los encuestados consideró que el objetivo principal de la ARL era Respaldar, cubrir y atender a los trabajadores en caso de accidente de trabajo y/o enfermedades laborales; en un 25% lo relacionan con el factor económico como lo es realizar el pago de incapacidades, indemnizaciones, pensiones en caso de accidentes o enfermedades laborales, desconociendo los demás objetivos que tiene la ARL; posterior a la capacitación el 85% de los encuestados identificaron cuatro objetivos principales como lo son: respaldar, cubrir y atender a los trabajadores en caso accidente de trabajo y/o enfermedades laborales, realizar capacitaciones de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, realizar el pago de incapacidades, indemnizaciones, pensiones en caso de accidentes o enfermedades laborales y vigilar que las empresas cumplan con los requisitos y parámetros en seguridad laboral.

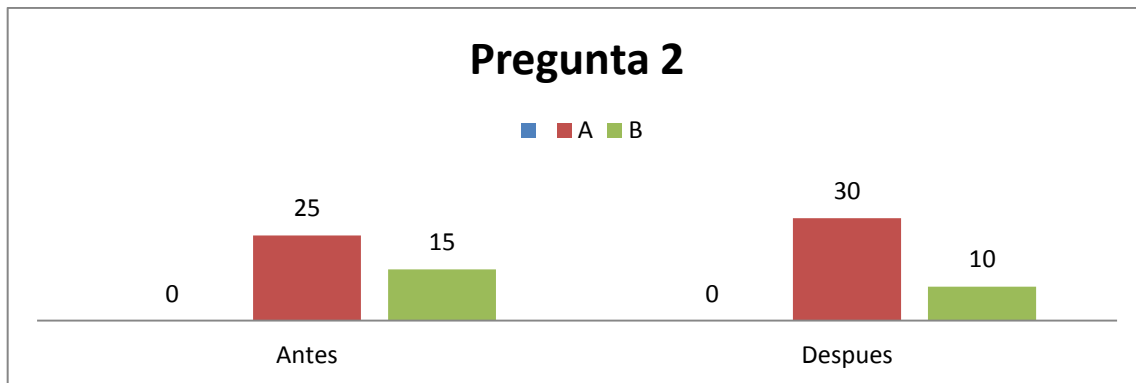
*Figura 13 Objetivo principal de una ARL*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

Con relación a la pregunta numero dos: Las ARL son entidades aseguradoras que previenen, atienden y pagan prestaciones económicas derivadas de las enfermedades y accidentes laborales, a empleados y empleadores; de manera general usted diría que tiene una imagen, de acuerdo a la figura 14 en los dos casos se tiene una imagen positiva contando con un porcentaje entre el 63% y 75%, ya que en la mayoría de los casos lo relacionan con la parte monetario dado el pago de incapacidades y pensiones según el caso.

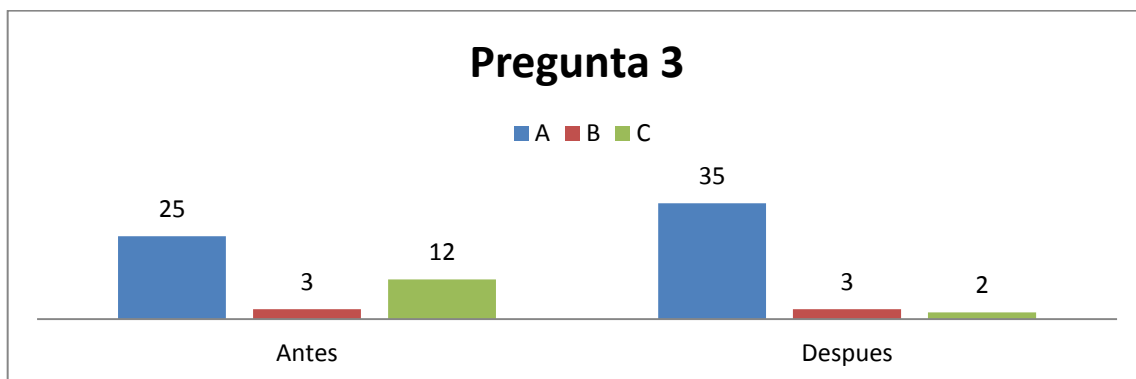
*Figura 14 Percepción sobre la ARL*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

En cuanto a la pregunta número tres: de acuerdo a su conocimiento una enfermedad laboral es: se generó una mayor respuesta para la opción A. Enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a agentes químicos o físicos en el puesto de trabajo; donde inicialmente tuvo una participación del 63% y mejorando a un 88%, lo que demuestra claridad sobre el concepto abordado.

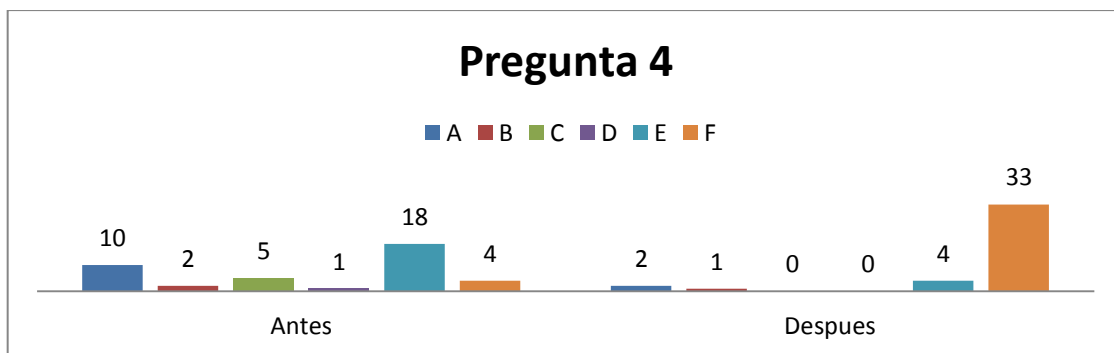
*Figura 15 Enfermedad laboral*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

Para la pregunta número cuatro: En caso de un accidente de trabajo o enfermedad laboral; el trabajador tiene derecho a; el 45% aseguraba que sus derechos ante la ARL eran: asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica y subsidio por incapacidad temporal; teniendo un total desconocimientos de otros beneficios como : gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios y auxilio funerario; al finalizar el 83% estuvo de acuerdo con las cuatro opciones presentadas y nombradas anteriormente.

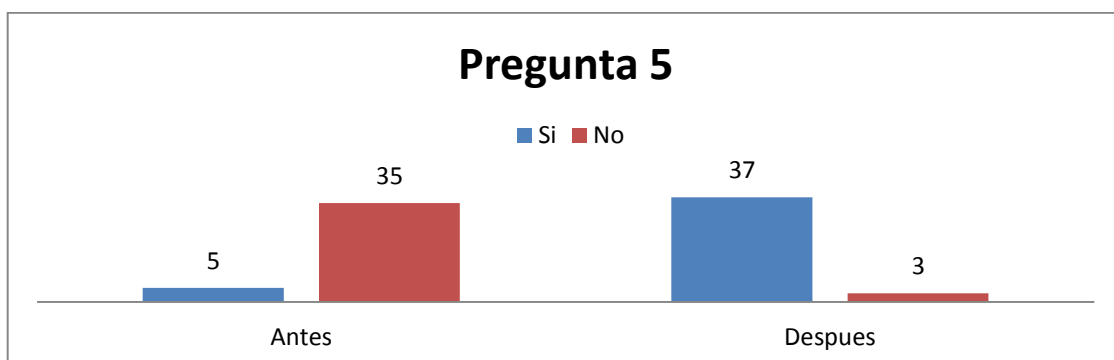
*Figura 16 Derechos del trabajador*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

En relación a la pregunta número cinco: reconoce la diferencia entre un accidente de trabajo y un incidente de trabajo; un 88% desconocían dicha diferencia; posterior un 93% reconocieron que un accidente de trabajo es aquel que genera una lesión, y el incidente no genera ninguna clase de lesión aun así en los dos casos se debe generar el respectivo reporte al jefe directo y la investigación del mismo.

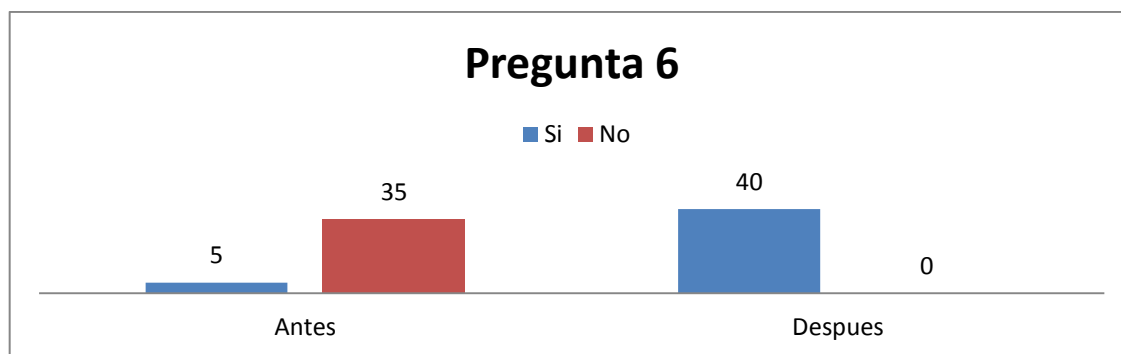
*Figura 17 Diferencia entre accidente e incidente*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

Para la pregunta número seis: como empleado tiene conocimiento de sus deberes frente al sistema general de riesgos laborales: el 88% de los encuestados desconocían de deberes como trabajadores frente al SGRL, ya que aseguraban que la responsabilidad total de los accidentes o enfermedades solo estaban a cargo de ARL y patronos; al finalizar la capacitación el 100% tenían claridad de la responsabilidad que tenían en la seguridad y salud en el trabajo.

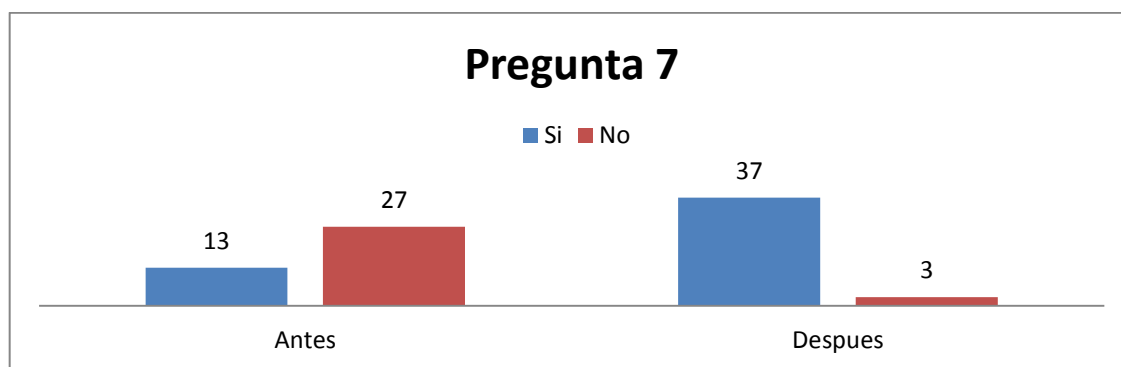
*Figura 18 Deberes frente al sistema de R.L*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

Para la pregunta número siete: de acuerdo a su labor desempeñada sabe que elementos de protección debe usar al realizar sus actividades diarias para las que fue contratado, solo un 13% tenían conocimiento sobre el uso de los elementos de protección personal, ya que en su mayoría no contaban con estos para el desarrollo de sus actividades y tampoco recibieron inducción sobre los mismos, como resultado final el 93% identifico las diferentes actividades y los elementos a usar en cada una de ellas.

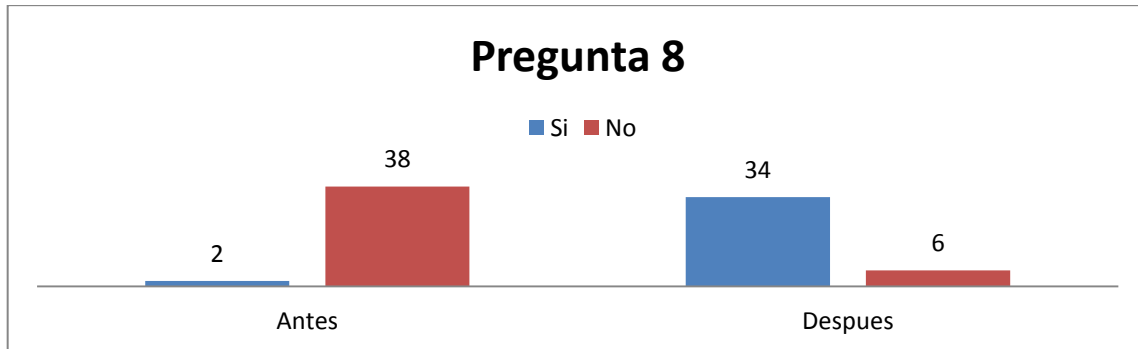
*Figura 19 Conocimientos Elementos de protección.*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

En cuanto a la pregunta número ocho: En caso de un accidente de trabajo conoce el procedimiento a seguir para el respectivo reporte: tan solo un 5% conocían el procedimiento para un reporte de accidente; en la sensibilización generada se aclara dicho proceso generando una comprensión del 85%.

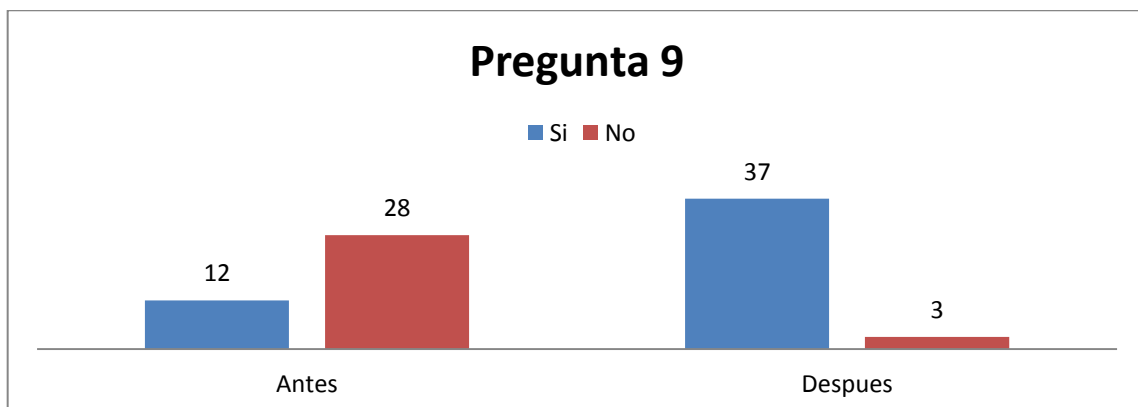
*Figura 20 Procedimiento reporte de accidente*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

Referente a la pregunta número nueve: Sabe o ha oído hablar sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: el 70% desconocen de la nueva normatividad de obligado cumplimiento para todas las organizaciones, dentro de la sensibilización se aborda el tema informando que es un sistema de gestión en el que participan todos los miembros de la organización buscando y mejorando las condiciones de trabajo en ambientes saludables; dado este concepto el 93% de los encuestados demuestran algún grado de interés para que dentro de sus lugares de trabajo se implemente dicho sistema de gestión.

*Figura 21 Conocimiento sobre el SG-SST*



*Fuente: Elaboración propia 2018*

Luego de un consenso se crea un grupo en la aplicación de WhatsApp con el fin de compartir información y aclarar dudas e inquietudes que el personal tenga respecto al tema, aclarando que cuyas respuestas se darán de acuerdo a la normatividad vigente para cada tema de interés, el grupo fue conformado por un total de 25 participantes y se presentaron 21 intervenciones por parte de los mismos generando respuesta en el menor tiempo posible, a continuación se muestra imágenes de algunas de las intervenciones generadas, de igual forma aprovecho la acogida creada con el grupo y se compartió la cartilla Sistema general en Riesgos Laborales en formato PDF.

Figura 22 Capturas plan de sensibilización Aplicación WhatsApp





*Fuente: Elaboración propia 2018*

Posterior a la creación del grupo se da inicio a la capacitación programada, la cual se lleva a cabo en cinco sesiones conformadas por grupos entre 6 y 10 personas de acuerdo con la disponibilidad de las mismas (ver anexo 4).

La presentación está conformada por un total de 17 diapositivas en el que se trata conceptos como: que es el sistema general de riesgos laborales; en que consiste la afiliación a riesgos laborales y su objetivo, conformación del SGRL, que es un accidente e incidente de trabajo, enfermedad laboral, cuáles son los derechos y deberes del empleador y trabajador. La presentación concluye con un video de un personaje llamado Napo, que identifica a cualquier trabajador de cualquier sector, los videos de este héroe pretenden educar y sensibilizar a los empleados en temas de seguridad y salud en el trabajo para el este caso particular el video proyectado enseña sobre el trabajo en equipo en condiciones seguras.



A continuación se relaciona la dirección en el que se puede hacer consulta del video proyectado [https://www.napofilm.net/es/napos-films/films?page=2&view\\_mode=page\\_grid](https://www.napofilm.net/es/napos-films/films?page=2&view_mode=page_grid); y las diapositivas presentadas en cada una de las sesiones.

Figura 23 Diapositivas Presentación de Sensibilización.

**SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES SGRL**

BLANCO LEIDY TATIANA  
NEIRA LOPEZ MONICA ANDREA  
ORJUELA MERCHAN ADRIANA PAOLA

**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universitaria Agustiniense

**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universitaria Agustiniense

**Qué es el Sistema General de Riesgos Laborales?**

Según la ley 1562 del 2012, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Aplica para trabajadores dependientes, independientes y contratistas en todos sus órdenes.



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universitaria Agustiniense

**Afiliación al SGRL y su objetivo**

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales es un seguro de la Seguridad Social, cuyo fin es proteger la salud de los trabajadores y atender las contingencias derivadas de las condiciones propias del trabajo. Los trabajadores afiliados al SGRL que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, tienen derecho al reconocimiento de prestaciones asistenciales (servicios de salud) y económicas (reconocimiento económico).



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universitaria Agustiniense

**Qué es un Accidente de Trabajo?**

Un accidente de trabajo es todo acontecimiento que sucede por causa del trabajo que desempeña una persona y que como consecuencia tenga una lesión en su cuerpo, se perturbe sus funciones, se le genere una invalidez o incluso el trabajador muera.



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universitaria Agustiniense

**Qué es una Enfermedad Laboral?**

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales. (cada tres años)



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universitaria Agustiniense

**Qué es un Incidente?**

Un incidente es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar **NO** desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente.



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Quién conforma el SGRL?

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) lo conforman:

- Las entidades encargadas de la Dirección, Control y Vigilancia del Sistema como el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Las ARL, es decir, las Administradoras de Riesgos Laborales públicas y privadas.
- Los empleadores.
- Los trabajadores.



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Que es la Administradora de Riesgos Laborales?

En Colombia existen las siguiente ARL

La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) son las entidades aseguradoras que previenen, atienden y pagan prestaciones económicas derivadas de las enfermedades y accidentes laborales, a empleados y empleadores.

ARL	EMPRESAS AFILIADAS	AFILIADOS DEPENDIENTES	AFILIADOS INDEPENDIENTES	TOTAL AFILIADOS
AXA COLABRISA S.A.	47.391	1.401.225	25.823	1.427.048
COLOMBIA SEGUROS	39.203	709.509	73.103	812.622
COMPAÑIA DE SEGUROS DE VIDA AGRISA S.A.	206	1.370	75	1.446
LA SOCIEDAD SEGUROS DE VIDA	35.947	361.448	7.954	369.402
LIBERTY SEGUROS DE VIDA S.A.	15.007	425.310	13.425	438.726
MAYPRE SEGUROS	5.968	46.475	230	48.723
POSITIVA	404.939	2.771.033	190.823	2.962.595
SEGUROS BOLNAR S.A.	6.462	471.064	11.713	482.777
SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.	1.879	77.285	524	77.818
SURATEP S.A.	171.333	2.846.962	134.528	2.982.823

Fuente: Fondo de Riesgos Laborales  
<http://fondosriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2016.html>

**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Cuáles son las funciones de la ARL?

Las Administradoras de Riesgos Laborales, entre otras funciones, están encargadas de:

- El recaudo de las cotizaciones que hacen las empresas por sus trabajadores.
- La asesoría para la ejecución de los programas de prevención que se realizarán en la empresa.
- La atención médica y de rehabilitación de los trabajadores que se accidenten o enfermen por causas propias de su trabajo.
- El pago de las prestaciones económicas como las incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivientes que se puedan generar como consecuencia de los accidentes o enfermedades laborales.

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Cuáles son las responsabilidades del SGRL?

Las responsabilidades del Sistema General de Riesgos Laborales son compartidas entre la empresa, la ARL y el trabajador, y son:

La empresa afilia a todos sus trabajadores al Sistema y desarrolla programas de prevención y control de los riesgos laborales.

La ARL asesora y brinda asistencia técnica a la empresa para el desarrollo de los programas de prevención y atiende a los trabajadores que se accidentan o enferman por causas propias del trabajo que desarrollan.

El trabajador cuida su salud, cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo, definidas en la empresa.

ARL




**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Deberes y Derechos del Empleador

### Deberes

- Pagar la totalidad de la cotización de la ARL.
- Procurar el cuidado integral de los trabajadores.
- Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los dos (2) días hábiles de su ocurrencia. Dec. 1295. Art. 6.
- Facilitar los tiempos y espacios para capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo (SST).
- Proporcionar elementos de protección personal acordes al riesgo y exposición.
- Brindar instrucciones adecuadas a los trabajadores antes de iniciar cualquier actividad laboral.
- Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para ejecutar el SG-SST.




**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Deberes y Derechos del Empleador

### Derechos

- Ser orientado por la ARL sobre la prevención y evaluación de los riesgos, dando recomendaciones que controlen o eliminen el factor de riesgo
- Recibir asesoría para el SG-SST. (Sistema Gestion de Salud y Seguridad en el trabajo)




**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Deberes y Derechos del Trabajador

### Deberes

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST, usar y mantener los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal.
- Apoyar y participar en las actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales
- Conservar las condiciones de orden y aseo en los lugares de trabajo.
- Reportar de manera inmediata accidentes o incidentes en el desarrollo del trabajo o labor encomendada.



**PROYECTO INTEGRADOR**  
Universidad Aguirreana

## Deberes y Derechos del Trabajador

### Derechos

- Presentaciones asistenciales, atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, rehabilitación física y profesional, servicios de hospitalización odontológico y suministro de medicamentos entre otros.
- Prestaciones económicas.
- Subsidio por incapacidad temporal
- Indemnización por incapacidad permanente o parcial
- Pensión de invalidez
- A ser incorporado y/o reubicado una vez terminados sus procesos de recuperación y/o rehabilitación.





**Datos para recordar...**

- La función principal que tiene una Administradora de Riesgos Laborales es el trabajo conjunto con la empresa para identificar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.
- Además de la asesoría, las Administradoras de Riesgos Laborales brindan programas de capacitación a los trabajadores de la empresa, en temas relacionados con la prevención de los riesgos y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.
- Es derecho del trabajador la presentaciones asistenciales, atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, rehabilitación física y profesional, servicios de hospitalización odontológico, suministro de medicamentos y prestaciones económicas
- Es deber del empleador proporcionar elementos de protección personal acordes al riesgo y exposición, brindando instrucciones adecuadas a los trabajadores antes de iniciar cualquier actividad laboral.

**EL TIEMPO**

Epicondritis medial      Dispepsia

Síndrome por ruptura traumática del tímpano      Síndrome de Canal de Guyón y Túnel de Carpio

Mononeuropatía de miembros inferiores      Cervicalgia

*Fuente: Elaboración propia 2018*

Adicional se da un espacio de aclaraciones y se dispone de una evaluación en la que se evalúa la claridad de la información dada.

Para finalizar se hace entrega de una cartilla (ver anexo 5) por unidad de negocio para que sea compartida al interior de cada uno, así mismo se comparte el mismo material a través del grupo de WhatsApp, y a los empleados se entrega un brochure a todos los trabajadores que participaron.

### **Impacto del plan de sensibilización**

El plan de sensibilización generado fue para un total de 40 personas en las que se encuentran administrativos, comerciales y operativos del sector Ceramiquero, generó interés para adquirir conocimientos sobre el sistema general de riesgos laborales y a su vez concienciación sobre la importancia del uso de elementos de protección personal.

Por parte de los propietarios de las unidades de negocio se generó un interés para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de forma inmediata, dado el énfasis que se trabajó sobre riesgos laborales; y la importancia de generar condiciones seguras para los empleados, viéndose resultados de beneficios para los negocios.

## **Conclusiones**

Como resultado de la presente investigación se puede evidenciar los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores del sector de la construcción en especial los dedicados a la parte comercial.

Por otro lado, la poca organización dentro de los grupos de trabajadores y la falta de políticas públicas pueden presentar aumento en la morbimortalidad de esta población.

Es importante destacar que en Colombia ya se están estableciendo apoyos y condiciones por parte de los empleadores; así mismo el desconocimiento de ambas partes, empleados y propietarios, son las variables que afectan notoriamente los resultados en índices de lesiones laborales, ya que al principio se llevaba a juicio solo las condiciones que el empleador daba a sus empleados.

Este proyecto muestra la importancia que lleva trabajar de la mano con los entes implicados: ARL, EPS, empleados, equipos de apoyos administrativos, propietarios y hasta el mismo gobierno para desvanecer estas afectaciones y a su vez crecer en conocimiento y adaptación para sus sitios de trabajo.

Se ha visto como una serie de factores culturales influyen de forma directa en la administración del riesgo tanto por empleados como empresarios; que condicionan la percepción y la disposición de adoptar medidas de prevención necesarias, ya que muchos empleados adoptan el uso de elementos de seguridad por obligación o para evitar ser despedido, pero no lo hace por evitar un posible riesgo.

Es importante hacer seguimientos a los pequeños empresarios para que den cumplimiento a la normatividad vigente relacionada con riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

## **Recomendaciones**

Para continuidad de este proyecto se recomienda seguir realizando esta clase de sensibilización a pequeños empresarios ya que muchos desconocen de los beneficios que

traen para sus empleados no solo en factores económicos sino también en temas de bienestar para sus organizaciones.

Otro tema importante de sensibilizar es sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dirigido a los pequeños empresarios y de obligado cumplimiento según el decreto 1072 del 2015.

## **Bibliografía**

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2012). *Napo Trabajando juntos*.  
Obtenido de Napo: <https://www.napofilm.net/es/napos-films/napo-working-together>
- Briceño, L. (Abril-Junio de 2003). Prevención de Riesgos Ocupacionales en empresas Colombianas. *Ciencia Salud*, 1(1), 31-44.
- Constitucion Politica. (1991). Artículo 48 De los derechos, garantías y los deberes. Colombia.
- Coronel, A. (9 de Mayo de 2012). *Gestión de Riesgos*. Obtenido de [http://www.eoi.es/GESTI%C3%93N\\_DE\\_RIESGOS\\_en\\_Gesti%C3%B3n\\_de\\_proyectos](http://www.eoi.es/GESTI%C3%93N_DE_RIESGOS_en_Gesti%C3%B3n_de_proyectos)
- Correa, Y. A., Luna, J. E., Arango, J. M., & Campos, A. C. (12 de Enero de 2015). Barreras de acceso a la cobertura de riesgos laborales en contratos de prestación de servicios en el sector público de salud en Bogotá. *Revista Salud Pública*, 17(2), 208-216.
- Decreto 1072 del 2015. (2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogota, Colombia.
- Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. (1994 ). Colombia .
- Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Barcelona: Paidós.
- Empresalud. (2017). *Colombia: Evitar accidentes, un desafío para el sector de la construcción*. Bogota: El Heraldo.
- Fasecolda. (2014). *Riesgos laborales de los trabajadores de la construcción*. Bogota: Consejo Colombiano de Seguridad.
- Gonzalez, Yury Lilian; Cruz, Magda Gioanna; Rodríguez, Jenny Alexandra;. (9 de Mayo de 2018). *Percepción del riesgo en el ámbito laboral*. Obtenido de OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social: [http://www.oiss.org/prevencia2018/libponencias/2-9\\_mayo-Tarde/Sala\\_2\\_Buenas\\_practicas\\_preventivas/6-Universidad\\_Nacional\\_Abierta\\_a\\_Distancia\\_Colombia.pdf](http://www.oiss.org/prevencia2018/libponencias/2-9_mayo-Tarde/Sala_2_Buenas_practicas_preventivas/6-Universidad_Nacional_Abierta_a_Distancia_Colombia.pdf)
- Gutiérrez, R. A. (2015). *Seguridad y Salud en el trabajo, generando valor en Colombia*. Bogota: Consejo Colombiano de Seguridad.

- Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan.* (1993). Colombia.
- Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.* (2012). Colombia.
- LEY 776 DE 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.* (2002). Colombia.
- Malchaire, J. (2009). *La estrategia SOBANE, la Guía de Diálogo Déparis y las Guías de Observación.* Obtenido de <http://www.deparisnet.be/sobane/SOBANEesp.htm>
- MINSALUD. (s.f.). *Aseguramiento en Riesgos Laborales.* Obtenido de Ministerio de Salud: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- Moreno, I. (1991). *Identidades y rituales. Estudio introductorio* (Antropología de los pueblos de España ed.). Madrid: Tauros.
- Niño, H. R. (9 de Mayo de 2010). *Herramientas tecnológicas de apoyo a la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Obtenido de OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social: [http://www.oiss.org/prevencia2018/libponencias/2-9\\_mayo-Tarde/Sala\\_1\\_Gestion\\_de\\_la\\_SyST/9-Hugo\\_Ramon\\_Vasquez.pdf](http://www.oiss.org/prevencia2018/libponencias/2-9_mayo-Tarde/Sala_1_Gestion_de_la_SyST/9-Hugo_Ramon_Vasquez.pdf)
- Sanchez, B. O. (10 de Mayo de 2018). *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Obtenido de OISS: Organización Iberoamericana de Seguridad Social: [http://www.oiss.org/prevencia2018/libponencias/3-10\\_mayo-Manana/Panel\\_1\\_Politicasy\\_publicas/3-Bernardo\\_Ordonez.pdf](http://www.oiss.org/prevencia2018/libponencias/3-10_mayo-Manana/Panel_1_Politicasy_publicas/3-Bernardo_Ordonez.pdf)

## Índice de figuras

Figura 1 Árbol de Problemas	9
Figura 2 Estrategias de intervención	20
Figura 3 Edad	27
Figura 4 Estado Civil	28
Figura 5 Género	28
Figura 6 Número de personas a cargo	29
Figura 7 Nivel de Escolaridad	29
Figura 8 Antigüedad en la empresa actual	30
Figura 9 Tipo de Contratación	30

Figura 10 ¿En cuál de estas actividades realizadas por la empresa usted ha participado?	31
Figura 11 ¿Ha oído hablar sobre el sistema general de riesgos laborales?	32
Figura 12 ¿Le gustaría recibir capacitación sobre derechos y deberes relacionados con el tema de riesgos laborales?	32
Figura 13 Objetivo principal de una ARL	34
Figura 14 Percepción sobre la ARL	35
Figura 15 Enfermedad laboral	35
Figura 16 Derechos del trabajador	36
Figura 17 Diferencia entre accidente e incidente	36
Figura 18 Deberes frente al sistema de R.L	37
Figura 19 Conocimientos Elementos de protección.	37
Figura 20 Procedimiento reporte de accidente	38
Figura 21 Conocimiento sobre el SG-SST	38
Figura 22 Capturas plan de sensibilización Aplicación WhatsApp	39
Figura 23 Diapositivas Presentación de Sensibilización.	41


### Índice de tablas

Tabla 1 Alternativa 1	13
Tabla 2 Análisis Implicados	14
Tabla 3 Plan de acción de actividades	21
Tabla 4 Presupuesto	24

### Anexos

Anexo 1 Encuesta de caracterización	48
Anexo 2 Encuesta de conocimientos sobre riesgos laborales	50
Anexo 3 Guía Deparis	52
Anexo 4 Formato asistencia a capacitación sobre Sistema General de Riesgos Laborales	63
Anexo 5 Cartilla Sistema General de Riesgos Laborales	64

Anexo 1 Encuesta de caracterización

 <p>UNIVERSITARIA AGUSTINIANA UNIAGUSTINIANA <i>Es crear en ti</i> Vigilada Mineducación</p>	<p>UNIVERSITARIA AGUSTINIANA</p> <p>ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</p> <p>ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN</p>
NOMBRE COMPLETO	
CARGO	
TELEFONO (S)	
CORREO ELECTRONICO	

Señor trabajador responda marcando con una (x), se le recuerda que solo debe marcar una vez, no tachones, no enmendaduras.

**1. Edad**

- A. Menor de 18 años
- B. 18 – 27 años
- C. 38 – 47 años
- D. 48 años o mas

**2. Estado Civil**

- A. Soltero (a)
- B. Casado (a) /Unión libre
- C. Separado (a) /Divorciado
- D. Viudo (a)

**3. Genero**

- A. Hombre
- B. Mujer
- C. Otro

**4. Número de personas a cargo**

- A. Ninguna
- B. 1 – 3 personas
- C. 4 – 6 personas



D. Más de 6 personas

**5. Nivel de escolaridad**

- A. Primaria
- B. Secundaria
- C. Técnico / Tecnólogo
- D. Profesional
- E. Especialista/ Maestro

**6. Antigüedad en la empresa actual**

- A. De 3 a 6 meses
- B. De 7 meses a 1 año
- C. De 1 a 3 años
- D. Más de 3 años

**7. Tipo de contratación**

- A. Contrato a Término indefinido
- B. Contrato a Término Fijo
- C. Contrato por obra / labor
- D. Otro

**8. En cuál de estas actividades realizadas por la empresa usted ha participado?**

- A. Pausas Activas
- B. Exámenes médicos anuales
- C. Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo
- D. Ninguna

**9. Ha oído hablar sobre el sistema general de riesgos laborales**

- A. Si
- B. No


**10. Le gustaría recibir capacitación sobre derechos y deberes relacionados con el tema de riesgos laborales**

- A. Si
- B. No

## MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Fuente: Elaboración propia 2018

### Anexo 2 Encuesta de conocimientos sobre riesgos laborales

 <p>UNIVERSITARIA AGUSTINIANA <b>UNIAGUSTINIANA</b> <i>Es creer en ti</i> Vigilada Mineducación</p>	<p><b>UNIVERSITARIA AGUSTINIANA</b> <b>ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b> <b>ENCUESTA DE CONOCIMIENTOS PREVIOS</b></p>
<b>NOMBRE COMPLETO</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>TELEFONO (S)</b>	
<b>CORREO ELECTRONICO</b>	

Señor trabajador responda marcando con una (x), se le recuerda que solo debe marcar una vez, no tachones, no enmendaduras.

1. Según lo que usted conoce o ha oído mencionar me podría decir cuál es el objetivo principal de una ARL (Administrador de riesgos laborales).
  - A. Respaldo, cubrir y atender a los trabajadores en caso accidente de trabajo y/o enfermedades laborales.
  - B. Realizar capacitaciones de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
  - C. Vigilar que las empresas cumplan con los requisitos y parámetros en seguridad laboral.
  - D. Todas las anteriores son correctas.
  - E. No sabe / no responde
  
2. Las ARL son entidades aseguradoras que previenen, atienden y pagan prestaciones económicas derivadas de las enfermedades y accidentes laborales, a empleados y empleadores; de manera general usted diría que tiene una imagen.
  - A. Positiva
  - B. Negativa
  
3. De acuerdo a su conocimiento una enfermedad laboral es:

- A. Enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a agentes químicos o físicos en el puesto de trabajo.
- B. Alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a una causa interna o externa.
- C. Afecciones de larga duración y por lo general, de progresión lenta que impiden el desarrollo de sus actividades laborales.

**4. En caso de un accidente de trabajo o enfermedad laboral ; el trabajador tiene derecho a :**

- A. Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- B. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.
- C. Subsidio por incapacidad temporal.
- D. Auxilio funerario
- E. Respuesta correcta A y C
- F. Todas las anteriores.

**5. Reconoce la diferencia entre un accidente de trabajo y un incidente de trabajo.**

- A. Si
- B. No

**6. Como empleado tiene conocimiento de sus deberes frente al sistema general de riesgos laborales.**

- A. Si
- B. No

**7. De acuerdo a su labor desempeñada sabe que elementos de protección debe usar al realizar sus actividades diarias para las que fue contratado.**

- A. Si
- B. No

**8. En caso de un accidente de trabajo conoce el procedimiento a seguir para el respectivo reporte.**

- A. Si
- B. No

**9. Sabe o ha oído hablar sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

- A. Si
- B. No

**MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

*Fuente: Elaboración propia 2018*

*Anexo 3 Guía Déparis*

**Guía Déparis  
Presentación de la empresa**

Ceramiqueros, es un sector conocidos en el sur occidente de Bogotá, que abarca una totalidad de más de 60 microempresas dedicadas a la compra, distribución y venta de todo tipo de materiales para la construcción. El presente estudio relacionado con la Guía Déparis, tendrá como objetivo reconocer las falencias que como organización se puedan evidenciar y a partir de allí, promover nuestro principal objetivo como proyecto integrador: Sensibilizar al gremio de empleados del sector Ceramiqueros sobre el sistema general de riesgos laborales.

**Afecciones de la empresa**

Las empresas presentan diferentes insolencias y evaluando cada una señalamos que dentro de las más precisas son: sobrecargas con el manejo de material, riesgo en la distribución de material (accidentes), posiciones de trabajo como las más sobresalientes. A partir de esto se desea evaluar, determinar cambios que se darán por medio de los empleadores con apoyo de nuestro equipo de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en nuestro proyecto integrador.

Tomado del artículo científico “La estrategia SOBANE y la guía Déparis para la gestión participativa de los riesgos ocupacionales.” Vemos que las empresas pequeñas, Microempresas y de mediano tamaño; relacionándolas como PYMES, la situación es

claramente diferente a las de las empresas grandes en todo sentido de la palabra, ya que estas nos enseñan que del 60 a un 80% es de fuerza de trabajo labora y en donde las tasas de accidentes y enfermedades profesionales son aproximadamente dos veces mayores que en las grandes empresas. Estas PYME deben contar con los servicios de prevención externos para cumplir las misiones que no pueden cumplir de manera efectiva en casa es decir en la misma compañía, lo que las hace poseedoras de un gasto adicional dentro de la poca cobertura con la que llegan a contar en el Sistema De Gestión De Riesgos Laborales (Jacques Malchaire, 2010)

### **Introducción de guía Déparis**

Revisando diferentes estudios para abordar el nivel de riesgos, se toma como marco la GUIA DÈPARIS ya que contiene ítems específicos en el que se puede hallar y evaluar las condiciones de las empresas abordadas.

Se ejecuta una visita donde trabajadores y empleador comprenderán el motivo de esta, que tiene como finalidad revisar cuales son las áreas y funciones de trabajo que más riesgo presenta.

Se define un grupo de trabajo no superior a 10 personas (uno por cada unidad de negocio), estas personas deben tener conocimiento claro sobre las condiciones físicas y sociales del trabajo.

La dirección del proyecto elige a un regulador (Julián García) con el acuerdo del colectivo laboral. Este coordinador debe organizar la reunión de concertación, animar y aportar los resultados, debe idealmente ser alguien que conozca muy bien la situación de trabajo.

Después de la reunión, el coordinador redacta una síntesis dejando en claro: los cuadros utilizados, conteniendo la información detallada resultando de la reunión; la lista de soluciones acordadas con la indicación de quién hace qué y cuándo; la lista de los puntos que deben estudiarse más en detalle con sus prioridades. A continuación los cuadro equivalentes a la primera:

Cuadro de síntesis – sinóptico

1. Locales y áreas de trabajo	
-------------------------------	--

2. La organización del trabajo	Yellow
3. Los accidentes de trabajo	Yellow
4. Riesgos eléctricos y de incendio	Green
5. Los mandos y señales	Green
6. Material de trabajo, las herramientas y maquinaria	Yellow
7. Las posiciones de trabajo	Red
8. Los esfuerzos y manipulación de cargas	Red
9. La iluminación	Green
10. El ruido	Green
11. La higiene atmosférica	Yellow
12. Los ambientes térmicos	Green
13. Vibraciones	Green
14. La autonomía y responsabilidades individuales	Yellow
15. El contenido del trabajo	Green
16. Los problemas de tiempos	Yellow
17. Las relaciones de trabajo entre el personal entre los mandos	Green
18. Entorno psicosocial	Green

### Propuestas de mejoras inmediatas

Aunque la mayoría de las situaciones establecidas se presentan medianamente u ordinarias con opción de mejora si es posible, se recomiendan cambios para aplicar a un mediano plazo, mediante este tiempo se estudiaran las que necesiten cambio con más rapidez por su importancia.


1.	Las locaciones y áreas de trabajo necesitan vías de circulación más adecuadas que tengan señalización.
2.	La organización de trabajo necesita una reestructuración para favorecer las funciones repetitivas del área operativa
3.	Teniendo en cuenta los puntos anteriores se evitara de manera continua los incidentes de trabajo dándole control.
4.	El material de trabajo, herramientas y maquinarias, necesitan ser identificadas y dar un uso específico para el transporte y manipulación de estos.
5.	Las posiciones de trabajo serán evaluadas de manera inmediata estableciendo ejercicios pasivos y a su vez evitando los movimientos repetitivos, malas posiciones y posiciones para la carga en balance al cuerpo.
6.	El esfuerzo de la mano con la manipulación de la carga será evaluado inmediatamente el anterior proceso se examine, aplique y evalúe dando su respectiva solución pues de allí parte la manera en la que el trabajador se va a desenvolver en su área de trabajo con sus diferentes recomendaciones. Su solución requiere ser inmediata para evitar procesos evolutivos de enfermedades laborales.
7.	Dentro de los ambientes térmicos es necesario evaluar los cambios que podrían establecerse ya que el trabajador operativo se desempeña a la intemperie lo que podría ser cambiante y poco constante.
8.	Autonomía y responsabilidades individuales es necesario hacer seguimiento para evaluar las funciones y determinar cuáles son las constantes y monótonas que posiblemente necesiten cambios para motivar a que sus funciones sean cumplidas.


- ☹️ : situación insatisfactoria, para mejorar, necesariamente;
- 😐 : situación mediana y ordinaria, para mejorar, si es posible;
- 😊 : situación completamente satisfactoria

1. Locales y áreas de trabajo	
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vías de circulación del personal</li> <li>• Señalización con delimitación</li> <li>• Accesos al área de trabajo especialmente bodegas.</li> <li>• Aglomeraciones o volúmenes altos de materiales</li> <li>• Desechos clasificados por tipo, tamaño y tratar de desecharlos rápidamente</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO</b>  Es necesario identificar el área encargada y se determina un tiempo de entre 3 a 6 meses con su respectivo seguimiento en el primer mes para evitar que se convierta en un problema insatisfactoria
<b>A MEJORAR:</b>  Es importante que todos los problemas identificados se lleven a cabo por la parte encargada, por la importancia es necesario que se estudie para generar los respectivos cambios.  Señalización visible para todo el personal, evitar las aglomeraciones y grandes espacios con materiales, la clasificación clara de desperdicios	<div style="text-align: center;">☹️</div>


2. La organización del trabajo	
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las circunstancias de trabajo manteniendo lugar, herramientas, tiempos lo que permitirá llevar a cabo un trabajo normal y de calidad desempeño</li> <li>• Planificación del trabajo</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO:</b>  Teniendo en cuenta que la comunicación es importante para llevar un buen clima organizacional el seguimiento va ser inmediatamente y se llevara a cabo por toda la planta del personal que será dirigida por la parte administrativa y gerencial. Debe de ser constante el seguimiento a lo que se pueda presentar para dar posibles soluciones evitando variaciones de conductas entre compañeros.
<b>A MEJORAR:</b>  Es importante que todos los problemas identificados se lleven a cabo por la parte encargada, por la importancia es necesario que se estudie para generar los respectivos cambios.	<div style="text-align: center;">☹️</div>




3. Los accidentes de trabajo	
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ropa de trabajo y equipo de protección es implementado aunque los trabajadores no acatan las órdenes de su uso y provocan accidentes.</li> <li>Caídas desde su propia altura por la distribución inadecuada de materiales que crea obstáculos.</li> <li>La caída o proyección de objetos por no ejecutar de manera adecuada la clasificación de herramientas y de materiales.</li> <li>Riesgos mecánicos que provocan traumas leves, lesiones y hasta accidentes graves de no ser evaluados</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO:</b> Los accidentes de trabajo son impredecibles pero es necesario tener un plan de contingencia y detallar los principales y más comunes accidentes que provocan esta labor quien lo puede hacer en este caso es el coordinador del SG-SST ,el tiempo en que se debe implementar es inmediatamente y hacer evaluación de casos sucedidos e intervalos de tiempo en que sucedan.
<b>A MEJORAR:</b> Es importante que todos los problemas identificados se lleven a cabo por la parte encargada, por la importancia es necesario que se estudie para generar los respectivos cambios.  Uniformes adecuados con elementos de protección, señalización de espacios diferentes de trabajo.	
	<div style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-bottom: 5px;">X</div> <div style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px;"></div>


4. Riesgos eléctricos y de incendios	
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Instalaciones eléctricas, materiales y equipos de electricidad que se encuentren sin señalización</li> <li>En cuanto la parte de incendios la manipulación en el área laboral es escasa pero hay que tener en cuenta la parte de ventilación y los posibles fusibles conectados a la electricidad que puedan presentar daños</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO:</b> El área encargada deberá ser la parte de seguridad quien establecerá los cambios que posiblemente se deban hacer con algunas adecuaciones en mal estado. El tiempo debe de ser determinado según las necesidades y posibles cambios.
<b>A MEJORAR:</b> Para esta valoración la poca probabilidad no deja de lado hacer revisiones constantes a posibles daños futuros.  Señalización de los espacios adecuados para este tipo de elementos también cuando se haga cualquier tipo de mantenimiento.	
	<div style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin-bottom: 5px;">X</div> <div style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px;"></div>


5. Mandos y señales
---------------------

<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos y/o funciones detallando lo que cada uno debe de hacer.</li> <li>• Señales como las pantallas o lámparas mantenerlas activas y con información adecuada</li> <li>• Ubicaciones de estas alterando o ejerciendo distracciones</li> <li>• En cuanto a los mandos; las manijas de incendios y/o los sensores de humos</li> <li>• Señalización en todo aspecto (salidas, entradas, evacuación,)</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO:</b> Es necesario hacer las revisiones iniciales para darle orden y periódicamente revisar que estén en su lugar y se estén acatando.
<b>A MEJORAR:</b> Para esta valoración la poca probabilidad no deja de lado hacer revisiones constantes a posibles daños futuros. Evitar acumulación en los espacios de recorridos del personal tanto operativo como administrativo.	 <div style="float: right; width: 40px;"> <div style="background-color: #90EE90; border: 1px solid black; text-align: center; padding: 2px;">X</div> <div style="background-color: #FFFF00; border: 1px solid black; height: 15px; margin-top: 2px;"></div> <div style="background-color: #FF0000; border: 1px solid black; height: 15px; margin-top: 2px;"></div> </div>

<b>6. Material de trabajo, herramientas y maquinaria</b>	
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se deben estipular las categorías de las herramientas.</li> <li>• La adaptabilidad para todo el personal que manipule.</li> <li>• Capacitación cuando se haga mantenimiento u compra de herramientas para su buen uso</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO:</b> El personal operativo estará al tanto de la manipulación y también de su mantenimiento y adecuación. El tiempo requerido para esto lo estipulara la necesidad de cada máquina, herramienta.
<b>A MEJORAR:</b> Es importante que todos los problemas identificados se lleven a cabo por la parte encargada, por la importancia es necesario que se estudie para generar los respectivos cambios. Personal en conocimiento de manejo de diferentes equipos y manipulación de material dará educación y fomentara los buenos usos para una vida de equipamiento prolongada.	 <div style="float: right; width: 40px;"> <div style="background-color: #90EE90; border: 1px solid black; height: 15px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="background-color: #FFFF00; border: 1px solid black; text-align: center; padding: 2px;">X</div> <div style="background-color: #FF0000; border: 1px solid black; height: 15px; margin-top: 2px;"></div> </div>

<b>7. Las posiciones de trabajo</b>	
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Movimientos repetitivos que generan desgasten en la parte ergonómica de la persona.</li> <li>• Las posiciones de trabajo sin mantener postura por el área administrativo, a su vez el área operativo no cumplen con las posiciones para el levantamiento y manipulación del material</li> <li>• Las posiciones de pie constantes.</li> <li>• Ayudas para movilidad como las escaleras para</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO:</b> Estas adecuaciones las hace personal de mantenimiento y será evaluado por el área que va hacer el uso, como se requiere de mejoramiento inmediato tomara días a partir de la notificación y así durante los primeros 30 días se hará evaluación de cambios y mejoras.

trabajo en alturas y que sean estables y sólidas.	
<p><b>A MEJORAR:</b></p> <p>Las mejoras requieren ser inmediatas por su importancia, las mejoras se deben presentar inmediatamente y evaluar que todo se cumpla según los reglamentos laborales.</p> <p>El área encargada de la movilidad y posiciones de manejo se dará por parte del ergónomo o médico especialista en el área de posiciones este ejecutara educación continua y evaluara que se eviten inconvenientes con el tiempo haciendo respectivas visitas y controles.</p>	 <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #90EE90; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #FFFF00; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #FF0000; display: flex; align-items: center; justify-content: center; color: white; font-weight: bold;">X</div> </div>

<b>8. Los esfuerzos y manipulación de cargas</b>	
<p><b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo de manera brusca siendo de manera rápida y repetitiva</li> <li>• Los esfuerzos ejercidos por los brazos se deben hacer de manera moderada</li> <li>• Las cargas ligeras y equilibradas teniendo en cuenta el peso y la fuerza del operario</li> <li>• Cargas con facilidad de manipulación</li> <li>• La movilidad y transporte a cortas distancias o hacer pausas o detenciones para evitar riesgos a caídas o lesiones</li> <li>• Capacitación del personal para la manipulación, movimiento y prolongación de posiciones</li> </ul>	<p><b>QUIEN LO HACE Y CUANDO:</b></p> <p>El personal encargado debe ser el área operativa con respecto al mantenimiento y con la colaboración de llevar al pie de la letra lo estipulado del área encargada con respecto a la manipulación y ejercicios para el levantamiento de cargas.</p>
<p><b>A MEJORAR:</b></p> <p>Las mejoras requieren ser inmediatas por su importancia, las mejoras se deben presentar inmediatamente y evaluar que todo se cumpla según los reglamentos laborales.</p> <p>Es importante que se contrate personal con conocimiento en el área de manipulación y manejo de material ya que ellos ejercerán la mayor función y educación al área operativa</p>	 <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #90EE90; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #FFFF00; margin-right: 5px;"></div> <div style="width: 20px; height: 20px; background-color: #FF0000; display: flex; align-items: center; justify-content: center; color: white; font-weight: bold;">X</div> </div>


<b>9. Iluminación</b>
-----------------------


<p>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Iluminación del local y del área propia del trabajo tanto para el área administrativa como la operativa</li> </ul>	<p>QUIEN LO HACE Y CUANDO</p> <p>El área de mantenimiento en el momento en que se vea necesario sea inmediata o solo cuando se necesite y evitar afectaciones entre los empleados.</p>			
<p>A MEJORAR</p> <p>Se deben tener en cuenta que aunque no es de importancia hacer una adecuación inmediata es necesario garantizar una buena iluminación para el área administrativa por su visibilidad constante en computadores y también cartillas de precios y modelos.</p>	<p style="text-align: center;">☺</p> <div style="float: right; text-align: right;"> <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr><td style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px; text-align: center;">X</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px;"></td></tr> </table> </div>	X		
X				


<b>10. Ruido</b>				
<p>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maquinas e instalaciones ruidosas</li> <li>Ubicación de los puestos de trabajos</li> </ul>	<p>QUIEN LO HACE Y CUANDO</p> <p>Las posibles adecuaciones se harán por medio del área de mantenimiento ellos trataran que durante sus procedimientos de mejoras eviten que los ruidos que afecten la continuidad laboral se propaguen y se dará siempre y cuando se necesario el cambio o mantenimiento.</p>			
<p>A MEJORAR</p> <p>Mantenimientos en horas no laborales</p>	<p style="text-align: center;">☺</p> <div style="float: right; text-align: right;"> <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr><td style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px; text-align: center;">X</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px;"></td></tr> </table> </div>	X		
X				

<b>11. La higiene atmosférica</b>				
<p>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Etiquetado de material corrosivo o de manipulación delicada</li> </ul>	<p>QUIEN LO HACE Y CUANDO</p> <p>El personal encargado será el distribuidor que dará a conocer y promocionar su producto etiquetando lo importante en cuanto a su cuidado de manipulación y se hará siempre que se haga compra y entrega del producto</p>			
<p>A MEJORAR</p> <p>Es indispensable siempre tener visible y en áreas específicas los elementos que sean de cuidado biológico.</p>	<p style="text-align: center;">☺</p> <div style="float: right; text-align: right;"> <table border="1" style="border-collapse: collapse;"> <tr><td style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px;"></td></tr> <tr><td style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px; text-align: center;">X</td></tr> <tr><td style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px;"></td></tr> </table> </div>		X	
X				

<b>12. Ambientes térmicos</b>
-------------------------------

<p>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocas corrientes de aire en áreas de carga.</li> <li>• Dotación de trabajo con adecuados uniformes que conforten al empleado</li> <li>• Temperatura ambiente</li> </ul>	<p>QUIEN LO HACE Y CUANDO</p> <p>Esta adecuación se hará por parte del área administrativa quien determinara quienes son los principales actores que necesiten de estos cambios y se harán inmediatamente para su uso cuando sea necesario</p>	
<p>A MEJORAR</p> <p>Las corrientes de aire se adecuaran siempre y cuando el espacio sea reducido y en cuanto el vestuario se implementaran para la distribución de pedidos en momentos de lluvia .</p>		<div style="background-color: #90EE90; text-align: center; padding: 2px;">X</div> <div style="background-color: #FFFF00; text-align: center; padding: 2px;"></div> <div style="background-color: #FF0000; text-align: center; padding: 2px;"></div>

<h3>13. Vibraciones</h3>		
<p>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maquinas o herramientas vibrátil</li> </ul>	<p>QUIEN LO HACE Y CUANDO</p> <p>Equipo de mantenimiento y personal operativo con conocimiento y se hará siempre que se necesite el uso</p>	
<p>A MEJORAR</p> <p>Educación y capacitación del personal encargado de manejo de máquinas de corte, taladros, pulidoras, sierras entre otras para su buen uso y evitar la prolongación de uso para evitar daños futuros.</p>		<div style="background-color: #90EE90; text-align: center; padding: 2px;">X</div> <div style="background-color: #FFFF00; text-align: center; padding: 2px;"></div> <div style="background-color: #FF0000; text-align: center; padding: 2px;"></div>


<h3>14. Autonomía y responsabilidades individuales</h3>		
<p>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Nivel de atención</li> <li>• Responsabilidades</li> </ul>	<p>QUIEN LO HACE Y CUANDO</p> <p>Es un trabajo independiente y autónomo de cada persona que ejecuta su función.</p>	
<p>A MEJORAR</p> <p>Es necesario que la autonomía e iniciativa en el trabajo se promueve ya que la persona se motiva y motiva a su equipo, en este trabajo el nivel de atención es indispensable ya que podría ser fatídico y no solo correría riesgo la persona sino el grapo laboral y determinar siempre las responsabilidades que acarrea cada función</p>		<div style="background-color: #90EE90; text-align: center; padding: 2px;"></div> <div style="background-color: #FFFF00; text-align: center; padding: 2px;">X</div> <div style="background-color: #FF0000; text-align: center; padding: 2px;"></div>

15. Contenido de trabajo		
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información y capacitación</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO</b> Personal administrativo y operativo cuando se hace contrataciones a personal nuevo	
<b>A MEJORAR</b> Es indispensable que las capacitaciones se den oportuna e inmediatamente llegan o se genera algún cambio de manejo de maquinaria y/o equipo	☺	<div style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">X</div> <div style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div> <div style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div>

16. Los problemas del tiempo		
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Horario de trabajo</li> <li>• Ritmo de trabajo</li> <li>• Descansos</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO</b> El área administrativa estará encargada de mantener equilibrar y controlar que se efectúen las funciones en su tiempo y espacio.	
<b>A MEJORAR</b> Puntualidad en las llegadas y promover el ritmo de trabajo para evitar atrasos en entregas los descansos sean cortos pero sustanciosos.	☹	<div style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div> <div style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">X</div> <div style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div>


17. Las relaciones de trabajo entre el personal y los mandos		
<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repartición de trabajo</li> <li>• Ayuda entre trabajadores</li> <li>• Evaluaciones</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO</b> Se fomentara por parte del área administrativa con el fin de hacer seguimiento por su parte los mandos superiores recibirán evaluación para hacer modificaciones de ser necesarias para que se apoyen entre si	
<b>A MEJORAR</b> Que las funciones sean equitativas para todas las áreas y ayuda por parte de los superiores para identificar posibles problemas y prontas soluciones	☺	<div style="background-color: #90EE90; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">X</div> <div style="background-color: #FFFF00; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div> <div style="background-color: #FF0000; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div>

18. Entorno psicosocial
-------------------------

<b>PRINCIPALES PROBLEMAS IDENTIFICADOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación</li> <li>• Empleabilidad</li> </ul>	<b>QUIEN LO HACE Y CUANDO</b> El área administrativa estará al tanto del progreso y apoyo de las personas que se consideran vulnerables siempre que se vea necesario.			
<b>A MEJORAR</b> Estabilidad laboral y evaluar discriminaciones por todas las áreas laborales, de manera racial, por edad y funciones	 <div style="float: right; text-align: center;"> <table border="1"> <tr><td style="background-color: #90EE90;">X</td></tr> <tr><td style="background-color: #FFFF00;"></td></tr> <tr><td style="background-color: #FF0000;"></td></tr> </table> </div>	X		
X				

*Fuente: Elaboración Propia 2018*

*Anexo 4 Formato asistencia a capacitación sobre Sistema General de Riesgos Laborales*

 <p>UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  <b>UNIAGUSTINIANA</b>  <i>Es crear en ti</i>  <small>Vigilada Mineducación</small></p>	<b>UNIVERSITARIA AGUSTINIANA</b> <b>ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL</b>
<b>TEMA A SENSIBILIZAR</b>	Sistema General sobre Riesgos Laborales para el Sector Ceramiqero
<b>NUMERO DE PERSONAS CAPACITADAS</b>	
<b>FECHA DE CAPACITACION</b>	
<b>NOMBRE DE CAPACITADOR</b>	

Numero	Nombre	Cargo	Firma
1			
2			
3			
4			
5			

<b>6</b>			
<b>7</b>			
<b>8</b>			
<b>9</b>			
<b>10</b>			
<b>11</b>			
<b>12</b>			
<b>13</b>			
<b>14</b>			
<b>15</b>			

*Fuente: Elaboración Propia*

*Anexo 5 Cartilla Sistema General de Riesgos Laborales*





# SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Proyecto Integrador Especialización Seguridad Social Integral

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES SECTOR  
DE "CERAMICEROS"**

Mayo del 2018

Autor

Leidy Tatiana Blanco

Mónica Andrea Neira López

Adriana Paola Ojuela Merchán

# SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

## Proyecto Integrador Especialización Seguridad Social Integral

### 1. ¿Qué es el sistema General de Riesgos Laborales?

Según la ley 1562 del 2012, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Aplica para trabajadores dependientes, independientes y contratistas en todos sus órdenes.

### 2. ¿Qué es la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y cuál es su objetivo?

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales es un seguro de la Seguridad Social, cuyo fin es proteger la salud de los trabajadores y atender las contingencias derivadas de las condiciones propias del trabajo.

Los trabajadores afiliados al SGRL que sufran un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, tienen derecho al reconocimiento de prestaciones asistenciales (servicios de salud) y económicas (reconocimiento económico).

### 3. ¿Qué es un Accidente de Trabajo?

Un accidente de trabajo es todo acontecimiento que sucede por causa del trabajo que desempeña una persona y que como consecuencia tenga una lesión en su cuerpo, se perturbe sus funciones, se le genere una invalidez o incluso el trabajador muera.

### 4. ¿Qué es una Enfermedad Laboral?

Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales. (Cada tres años)



## 5. ¿Qué es un Incidente?

Un incidente es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente.

Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente.

## 6. ¿Quiénes conforman el Sistema General de Riesgos Laborales?

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) lo conforman:

- Las entidades encargadas de la Dirección, Control y Vigilancia del Sistema como el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, la Superintendencia Nacional de Salud y la Superintendencia Financiera de Colombia.
- Las ARL, es decir, las Administradoras de Riesgos Laborales públicas y privadas.
- Los empleadores.
- Los trabajadores.

## 7. ¿Qué es la Administradora de Riesgos Laborales?

La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) son las entidades aseguradoras que previenen, atienden y pagan prestaciones económicas derivadas de las enfermedades y accidentes laborales, a empleados y empleadores.

En Colombia funcionan las siguientes Administradoras de Riesgos Laborales

No.	Administradora de Riesgos Laborales	Total Afiliados	Página Web
1	ARL Positiva	2.962.556	www.positiva.gov.co
2	Seguros Bolívar S. A.	482.777	www.segurosbolivar.com
3	Seguros de Vida Aurora S. A.	1.466	www.segurosaurora.com
4	Liberty Seguros de Vida	438.725	www.libertycolombia.com.co
5	Mapfre Colombia Vida Seguros S. A.	46.725	www.mapfre.com.co
6	Riesgos Laborales Colmena	832.622	www.colmena-arl.com.co
7	Seguros de Vida Alfa S. A.	77.810	www.seguossalfa.com.co
8	Seguros de Vida Colpatría S. A.	1.427.048	www.arl-colpatria.com
9	Seguros de Vida La Equidad Organismo C.	369.402	www.laequidadarp.coop
10	Sura - Cia. Suramericana de Seguros de Vida	2.981.120	www.arlsura.com

Fuente: Fondo de Riesgos Laborales <http://fondorriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2016.html>



## 8. ¿Cuáles son las funciones de la Administradora de Riesgos Laborales?

Las Administradoras de Riesgos Laborales, entre otras funciones, están encargadas de:

- El recaudo de las cotizaciones que hacen las empresas por sus trabajadores.
- La asesoría para la ejecución de los programas de prevención que se realizarán en la empresa.
- La atención médica y de rehabilitación de los trabajadores que se accidenten o enfermen por causas propias de su trabajo.
- El pago de las prestaciones económicas como las incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivientes que se puedan generar como consecuencia de los accidentes o enfermedades laborales.
- Garantizar que las empresas afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Dictar capacitaciones básicas para el montaje de la brigada de emergencias.

## 9. ¿Cuáles son las responsabilidades del Sistema General de Riesgos Laborales?

Las responsabilidades del Sistema General de Riesgos Laborales son compartidas entre la empresa, la ARL y el trabajador, y son:

- La empresa afilia a todos sus trabajadores al Sistema y desarrolla programas de prevención y control de los riesgos laborales.
- La ARL asesora y brinda asistencia técnica a la empresa para el desarrollo de los programas de prevención y, atiende a los trabajadores que se accidentan o enferman por causas propias del trabajo que desarrollan.
- El trabajador cuida su salud, cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo, definidas en la empresa.

## 10. ¿Cuáles son los deberes y derechos que tienen los Empleadores?

- Ser orientado por la ARL sobre la prevención y evaluación de los riesgos, dando recomendaciones que controlen o eliminen el factor de riesgo.
- Recibir asesoría para el SG-SST. (Sistema Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo)
- Pagar la totalidad de la cotización de la ARL.
- Procurar el cuidado integral de los trabajadores.
- Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los dos (2) días hábiles de su ocurrencia. Dec. 1295. Art. 6.
- Facilitar los tiempos y espacios para capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo (SST).
- Proporcionar elementos de protección personal acordes al riesgo y exposición.
- Brindar instrucciones adecuadas a los trabajadores antes de iniciar cualquier actividad laboral.
- Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para ejecutar el SG-SST.

### 11. ¿Cuáles son los deberes y derechos que tienen los Trabajadores?

- Presentaciones asistenciales, atención médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica, rehabilitación física y profesional, servicios de hospitalización odontológico y suministro de medicamentos entre otros.
- Prestaciones económicas.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST, usar y mantener los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal.
- Apoyar y participar en las actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales
- Cumplir con las normas del SGSST.
- Conservar las condiciones de orden y aseo en los lugares de trabajo.
- Abstenerse de ingresar, distribuir y consumir sustancias no autorizadas en los lugares o centro de trabajo.
- Reportar de manera inmediata accidentes o incidentes en el desarrollo del trabajo o labor encomendada.

### 12. ¿Cuándo inicia la cobertura de Riesgos Laborales para el trabajador?

La cobertura en riesgos laborales se inicia al día siguiente de la afiliación del trabajador por parte de la empresa a la Administradora de Riesgos Laborales. Es necesario que el trabajador esté afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales antes de iniciar sus labores en la empresa.

### 13. ¿Cuáles son las sanciones establecidas para el afiliado o trabajador?

El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones y reglamento de prevención de riesgos, que le hayan comunicado por escrito y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, faculta al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa.



#### 14. ¿Por qué es importante que una empresa afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales?

Es importante que cada empresa proteja a sus empleados mediante su afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, no sólo porque es una obligación legal, sino también porque la afiliación garantizará que el trabajador no quede desamparado frente a una situación de origen laboral que ponga en riesgo su salud o su vida, al tiempo que es la manera como la empresa se asegura de no tener que hacer pagos costosos para cubrir emergencias de salud, invalidez o muerte de sus trabajadores derivados de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

#### 15. ¿Qué cubre el seguro de Riesgos Laborales?

Los trabajadores afiliados al Sistema de Riesgos Laborales que sufran accidentes o enfermedades laborales, tienen derecho al reconocimiento y pago de dos tipos de beneficios: los servicios asistenciales y las prestaciones económicas.

Los servicios asistenciales son ilimitados y tienen como propósito lograr la rehabilitación y recuperación de los trabajadores. Por otro lado, las prestaciones económicas buscan reparar en dinero hasta por cierto monto los daños causados a los trabajadores por lesiones permanentes o a las familias en caso de muerte del trabajador.

#### 16. ¿Cuáles son los servicios asistenciales?

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación y su reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación, cuando se recomiende.
- Rehabilitaciones física y laboral.
- Gastos de traslado que sean necesarios para la prestación de estos servicios.







**SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES SECTOR  
DE "CERAMICEROS"**

Mayo del 2018

Autor:

Leidy Tatiana Blanco  
Mónica Andrea Neira López  
Adriana Paola Orjuela Merchán

**UNIAGUSTINIANA  
PROYECTO INTEGRADOR**

