



Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

**Responsabilidad social desde la seguridad y salud en el trabajo
con jóvenes de la ciudad de Manizales durante el período 2023**

Sara Melissa Galindo Noreña
Juan David Molina Ordoñez
Valentina Ospina Poveda
Carmen Elena Parra Ocampo
Juanita Soto Alzate
Valentina Uribe Osorio
Elizabeth Vargas Arango
Jose Wilkar Zapata Aguirre



VIGILADA Mineducación

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



*Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen*

Responsabilidad social desde la seguridad y salud en el trabajo con jóvenes de la ciudad de Manizales durante el período 2023

Asesora

Patricia Andrea Martos G

Autores

Sara Melissa Galindo Noreña

Juan David Molina Ordoñez

Valentina Ospina Poveda

Carmen Elena Parra Ocampo

Juanita Soto Alzate,

Valentina Uribe Osorio

Elizabeth Vargas Arango

Jose Wilkar Zapata Aguirre

Universidad Católica de Manizales

Facultad de Ciencias para la Salud

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Manizales

Octubre 2023

Tabla de Contenido

1. Introducción	7
2. Antecedentes	9
3. Planteamiento del problema.....	13
4. Objetivos	17
4.1 Objetivo General	17
4.2 Objetivos específicos.....	17
5. Justificación.....	18
5.1 Alcance.....	19
6. Marco Referencial	21
7. Marco Conceptual	27
7.1.1 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	28
7.1.2 Accidente de trabajo.....	29
7.1.3 Enfermedad laboral	30
7.1.4 Ciclo PHVA	30
7.1.5 Acto o comportamiento inseguro	30
7.1.6 Peligro	31

7.1.7 Diagnóstico de condiciones de trabajo.....	31
7.1.8 Diagnóstico de condiciones de salud	31
7.1.9 Elemento de Protección Personal (EPP)	31
7.1.10 Identificación del peligro	32
7.1.11 Lugar o centro de trabajo	32
7.1.12 Peligro	32
7.1.13 Riesgo.....	32
7.1.14 Riesgo biológico.....	32
7.1.15 Riesgo químico.....	33
7.1.16 Riesgo físico.....	33
7.1.17 Riesgo psicosocial	33
7.1.18 Riesgo mecánico	33
7.1.19 Riesgo ergonómico.....	34
7.1.20 Acción correctiva	34
7.1.21 Acción de mejora	34
7.1.22 Acción preventiva	34
7.1.23 Amenaza.....	34

	4
7.1.24 Emergencia.....	35
7.1.25 Autocuidado	35
7.1.26 Prevención.....	35
7.1.27 Matriz legal	35
7.1.28 Mejora continua.....	36
8. Marco Legal	37
8.1 Ámbito internacional.....	39
8.2 Ámbito nacional	40
9. Metodología	48
10. Resultados	62
10.1 Análisis de resultados.....	62
11. Conclusiones	64
12. Recomendaciones para la(s) institución(es) educativa(s).....	66
13. Bibliografía.....	67

Lista de Tablas

Tabla 1. Normatividad.....	39
Tabla 2. Normatividad.....	40

Lista de Figuras

Figura 1. Riesgos laborales y gestión del riesgo	59
Figura 2. Cómo funciona el SGSST en Colombia	60
Figura 3. Autocuidado y mi gestión del riesgo	61

1. Introducción

El trabajo es una actividad que forma parte fundamental de la vida de muchas personas, especialmente de los jóvenes que buscan ganar experiencia laboral, independencia económica y financiar sus estudios. No obstante, trabajar también conlleva la exposición a diversos riesgos y peligros, tanto físicos como psicológicos, que pueden impactar la salud y el bienestar de los trabajadores jóvenes. Por esta razón, es de suma importancia abordar el tema de la salud laboral en jóvenes con el fin de promover ambientes de trabajo seguros y saludables y proteger la salud de estos trabajadores en el desempeño de sus actividades laborales. En esta línea, es esencial comprender los riesgos laborales a los que están expuestos los jóvenes trabajadores, las medidas preventivas que se pueden adoptar y los derechos laborales que les corresponden, para asegurar su bienestar y protección en el entorno laboral.

Educar a los jóvenes en seguridad y salud en el trabajo es crucial, ya que les permite adquirir conocimientos y habilidades para prevenir riesgos laborales y salvaguardar su salud en el ambiente de trabajo. Al estar conscientes de los riesgos a los que se enfrentan en el trabajo y conocer cómo prevenirlos, los jóvenes trabajadores pueden tomar medidas preventivas y actuar de manera segura en su lugar de trabajo.

Además, la educación en seguridad y salud en el trabajo les capacita para conocer sus derechos laborales y denunciar cualquier situación de riesgo o violación de sus derechos laborales. Esto promueve la creación de entornos laborales seguros y saludables y fomenta una cultura de prevención y cuidado en el ambiente de trabajo.

Otro motivo significativo para educar a los jóvenes en seguridad y salud en el trabajo es que les permite adquirir habilidades y competencias necesarias para su futuro profesional. Las habilidades adquiridas a través de la educación en seguridad y salud en el trabajo, como la prevención de riesgos laborales, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, son altamente valoradas por los empleadores y pueden resultar útiles en cualquier ámbito laboral.

2. Antecedentes

Explorando investigaciones y estudios que se han realizado sobre la educación en seguridad y salud en el trabajo en jóvenes, se destaca como elementos relevantes que la educación en seguridad y salud en el trabajo puede mejorar significativamente el conocimiento y las actitudes de los jóvenes trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales y la protección de su salud y bienestar en el lugar de trabajo; así mismo se ha identificado que la falta de experiencia laboral y la percepción de invulnerabilidad son factores que influyen en la exposición a riesgos laborales entre los jóvenes trabajadores, por lo que es fundamental enfocar la educación en seguridad y salud en el trabajo en la sensibilización y concientización sobre los riesgos laborales y la necesidad de tomar medidas preventivas.

Al realizar una revisión bibliográfica sobre la educación en seguridad y salud en el trabajo en estudiantes de bachillerato en nuestro país se encuentran tesis, pero como tal, poca información académica o indizada sobre el tema, por lo que se evidencia un vacío en esta área. Así las cosas, se encontraron tres (3) documentos de los cuales todos corresponden a tesis.

El primero de ellos, que consiste en una tesis titulada “Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Colegio Santa Catalina” - (ubicado en el municipio de Sogamoso), realizada en el año 2017 por los estudiantes de pregrado Jhon Jairo Avella G. y Juan Camilo Avendaño G., definieron una serie de actividades con base en el Decreto 1072, en lo que tiene que ver con los trabajadores del colegio (personal administrativo y docente). El enfoque dado en este ejercicio consistió básicamente en la evaluación de los estándares mínimos en SST, definidos en un

momento por la Resolución 1111 de 2017 (marzo), siendo implementada de manera “descriptiva”, es decir, una revisión objetiva de cada requisito sin implicaciones de tipo legal.

Como resultado del ejercicio, se evidenció un cumplimiento del 17,5%, clasificándose como “Crítico”. Claro está que, para la fecha de evaluación, los estándares mínimos fueron la primera gran herramienta de gestión para ayudar a las organizaciones, es decir, que a pesar de conocerse el decreto 1072 de 2015, las organizaciones no tenían una herramienta con la cual ir paso a paso implementando el SGSST. Así las cosas, los estudiantes de pregrado procedieron a implementar elementos tales como la encuesta de condiciones de salud, política, objetivos, identificación de peligros, valoración de los mismos; Copasst, Comité de Convivencia laboral y Plan de emergencias, entre otros. Finalmente, se tuvo como resultado, tras una nueva evaluación de estándares mínimos, un resultado del 88,5%, cambiando su calificación a “Aceptable”. Dadas las características del ejercicio realizado por Avella y Avendaño, no es posible tomar datos o información relevante.

El segundo documento; “Estrategia pedagógica para la enseñanza de la seguridad y salud en el trabajo en población joven colombiana”, llevada a cabo por Fernando Nossa González y Berta Violet Martelo en el año 2020 en la ciudad de Bogotá. El documento tiene como principal enfoque una estrategia pedagógica basada en la didáctica como herramienta de conocimiento, partiendo de un abordaje a los estudiantes con el fin de conocer las maneras en que ellos quisieran aprender sobre el tema de SST.

Se menciona, hasta el año 2020, que los únicos modelos formativos en materia de SST venían dados por las ARL, siendo un tema muy enfocado a capacitar trabajadores en empresas legalmente constituidas dejando sin enfoque académico dicha temática para los estudiantes de

pregrado. Dentro del marco teórico, citan la implementación de acciones de formación en seguridad en población joven en países de Europa como Irlanda, Alemania, e incluso Francia y Finlandia, donde los modelos aplicados claramente reflejan un desarrollo de actividades de prevención en estudiantes que dan en su vida laboral mayor percepción de la seguridad, normatividad acorde con las leyes laborales y protección física y mental, permitiendo con ello mantener una calidad de vida muy superior, comparativamente hablando.

Ahora bien, dentro de los modelos pedagógicos, toman como referencia la educación para la vida laboral (conocimientos, formación y vinculación), modelos educativos empresariales (motivación, pertenencia), aprendizaje basado en retos (inmersión en situaciones complejas - retadoras), y la teoría del flow (inmersión). Frente a la metodología, Nossa y Martelo desarrollan una encuesta basada en un análisis normativo en materia de SST, con lo cual obtienen una temática para trabajar en los colegios.

El tercer documento, titulado “Propuesta de cátedra para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el grado noveno de básica secundaria de INEM Francisco de Paula Santander” engloba lo que se esperaría que cada institución de pregrado ejecute frente a la promoción de SST. Dicho estudio se basa en el decreto 055 de enero 2015 ya antes mencionado, en el cual se diseña una propuesta de cátedra para el grado noveno, haciendo referencia a los vacíos que los estudiantes identificaron sobre el tema de SST; se identificó que el vacío sobre el tema era general y que más del 88% de los estudiantes no identificaba la temática de SST.

Colombia cuenta con un vacío general de educación en pregrado, por lo cual se debe reconocer a este grupo poblacional como prioritario. Así, si traemos trabajadores que desde muy temprano en su educación identifican la normatividad, el análisis de riesgos, sus consecuencia y requisitos mínimos de

cuidado de su salud en la parte laboral, con el pasar de los años veremos cómo disminuye el número de accidentes, enfermedades, muertes y secuelas por causa laboral, y se incrementarán controles más eficientes y tal vez, mejores estilos de vida para la población trabajadora.

3. Planteamiento del problema

En el mundo, hay 541 millones de trabajadores jóvenes según las Naciones Unidas, que consideran jóvenes a aquellos de 15 a 24 años, representando más del 15% de la población activa global. La mayoría enfrenta desafíos laborales, como altas tasas de desempleo, subempleo y trabajo informal, especialmente en países en desarrollo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que aproximadamente el 93% de los jóvenes ocupados trabajan en el sector informal, con condiciones precarias y bajas remuneraciones. Las tasas de desempleo juvenil son tres veces mayores que las de trabajadores mayores de 25 años, y los jóvenes tienen un mayor riesgo de lesiones laborales en comparación con los trabajadores mayores. Estas tendencias varían por región, con África y Asia Meridional experimentando desafíos significativos en el empleo juvenil ¹.

El mercado laboral actual presenta desafíos para los jóvenes, quienes a menudo aceptan trabajos sin evaluar su seguridad. Esto resulta en tasas más altas de lesiones y enfermedades laborales entre los jóvenes. En Colombia, al igual que en otros lugares, existen regulaciones basadas en las recomendaciones de la OIT para proteger a los trabajadores jóvenes.

Según el Boletín de Trabajo Infantil de 2022, se observa que un 21.2% de la población de 5 a 17 años está involucrada en trabajo doméstico no remunerado y cuidado no remunerado, con normativas del Ministerio de Trabajo para garantizar su seguridad y equilibrar el trabajo con su educación. En el departamento de Caldas, particularmente en Manizales, se registra una tasa de desempleo baja y resultados positivos en empleabilidad informal entre los adolescentes en 2023 ¹⁻

Algunos de los factores de riesgo más importantes en las personas jóvenes, son los empleos inestables, el desarrollo emocional, la falta de formación y el desarrollo físico, donde los sectores más peligrosos para este grupo de personas son la construcción, la agricultura y la manufactura.

Pues bien, la falta de conciencia y conocimiento entre los adolescentes acerca de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, plantea preocupaciones sobre su capacidad para enfrentar los riesgos laborales de manera informada y proteger su bienestar durante el inicio de su vida profesional. Para esto llegamos a cuestionarnos ¿cuál es la herramienta con la que se puede mejorar la comprensión y aplicación de medidas de seguridad laboral entre los adolescentes para garantizar un ambiente de trabajo más seguro y saludable para esta población vulnerable?

Precisamente hay diversas acciones que permiten que los estudiantes de grados superiores de una institución educativa apliquen las medidas en seguridad laboral. Más llanamente, contar con un diseño de un modelo de intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo. La intervención tiene como objetivo dar a conocer y sensibilizar a los jóvenes en el tema de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual permitirá proporcionar una comprensión fundamental de cómo mantener un entorno laboral seguro. Esta conciencia es esencial para su seguridad personal y para contribuir a entornos laborales saludables. Además, el conocimiento del SG-SST les permite comprender sus derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, fomentando prácticas seguras desde el inicio de sus carreras y contribuyendo a la prevención de accidentes y enfermedades laborales futuras.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Diseñar un modelo de intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo para un colegio del área urbana de la ciudad de Manizales con los estudiantes de grados décimo y once durante el periodo 2023.

4.2 Objetivos específicos

- Establecer un instrumento para medir el conocimiento en gestión del riesgo asociada a la seguridad y salud en el trabajo en jóvenes de grados diez y once de un colegio de la ciudad de Manizales

- Plantear una estrategia de sensibilización en Seguridad y salud en el trabajo (SST) en jóvenes de grados décimo y once de un colegio de la ciudad de Manizales que están próximos a iniciar su etapa productiva.

- Proyectar un manual de intervención del conocimiento de la gestión del riesgo asociada a la seguridad y salud en el trabajo en jóvenes de grados décimo y once de un colegio de la ciudad de Manizales.

5. Justificación

Teniendo presente que la finalidad de los colegios es formar a los futuros trabajadores del mañana, el abordaje temprano de la enseñanza de la seguridad y salud en el trabajo representa una ganancia importante en las empresas que contratarán a estos trabajadores, porque si bien el autocuidado y la adecuada capacitación representa en menor proporción a una de las estrategias para la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, no deja de ser un pilar importante y fundamental en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de cualquier empresa.

Otro aspecto fundamental a tener en cuenta es que el ambiente estudiantil en sí mismo es un ambiente laboral para los docentes y directivos académicos, donde el estudio de las condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo son subestimados en el día a día. Y es que en los colegios existen diversos riesgos como tal, por ejemplo, el riesgo psicosocial dada las diversas realidades cotidianas de los estudiantes y el personal docente las cuales convergen en el aula estudiantil, el riesgo que representan las infraestructuras que carecen de mantenimiento adecuado, el riesgo que representa la insuficiente o incluso nula señalización en ocasiones y protocolos pobres ante eventos de carácter emergente, el riesgo que representan los espacios de carácter deportivo, los laboratorios y ciertos espacios en colegios con programas técnicos, el riesgo biológico al que se expone el personal educativo en general dadas las condiciones de hacinamiento que son una realidad en la mayoría de instituciones educativas y que eventos de carácter de salud pública como la crisis vivida por el COVID-19 dejaron en evidencia la carencia de protocolos de bioseguridad en dichas instituciones, entre otros.

Estos ejemplos de riesgos nos dejan entrever entonces lo subestimadas que se encuentran en la actualidad las condiciones laborales en las instituciones educativas del país, ya que si bien no son industrias pesadas que representan ganancias monetarias para la nación en el momento, son las instituciones que se encargan de formar a los futuros trabajadores de dichas industrias, por lo que la presencia de estos riesgos debería ser tomadas en cuenta de una manera más seria, y esto probablemente conlleve a disminuir a futuro la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en dichas industrias.

Por estos motivos, evaluar las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo presentes en instituciones educativas y adicionalmente, capacitar a los estudiantes que más próximos están a vincularse a la vida laboral, es decir los estudiantes de grado décimo (10°) y once (11°), representa una ganancia para el sistema general de riesgos laborales y las industrias en general, dado que serán trabajadores cuya conciencia sobre la seguridad laboral fue despertada de manera temprana.

5.1 Alcance

Este proyecto va encaminado a dar espacios de capacitación a los estudiantes de décimo (10°) y once (11°) de los colegios de Manizales sobre la importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo.

Todo esto a partir de la gamificación y comprensión de la salud en el ámbito laboral. Se tiene en cuenta que se realizará una visita a colegios de la ciudad, sean públicos o privados donde se dará una charla de aproximadamente 15 minutos, seguido de una actividad lúdica donde se pondrá en práctica lo adquirido en la charla.

Al final se realizará la socialización de la actividad incluyendo una evaluación de los estudiantes de 10° y 11° sobre qué tan importante les pareció el tema y que se llevan ellos para comenzar su vida productiva³⁻¹⁵.

De esta actividad se espera poder mitigar los riesgos a los que puedan estar expuestos en su etapa de vida productiva, además que ellos reconozcan cuáles son los elementos de protección personal, los cuidados que se deben tener para favorecer una adecuada ejecución de la labor y promocionar la salud y prevenir la enfermedad.

6. Marco Referencial

Más allá de las dinámicas económicas y todos los paradigmas sociales que definen lo que puede ser un individuo productivo, no podemos negar el papel del trabajo en el ser humano y su importancia como medio para impulsar su desarrollo y realización trascendente, aun cuando el trabajo en sí mismo no siempre cumpla con este cometido.

Algunas posturas definen el trabajo como la transformación de la naturaleza para ponerla al servicio del hombre¹. En este sentido podríamos asumir que este está concebido para dar bienestar y transformar la vida del ser humano, hecho que es claro desde que conocemos el proceso evolutivo del homo sapiens en cada uno de sus estadios hacia su humanización.

No es de subestimar entonces la necesidad de trabajar que acompaña al hombre desde los inicios conscientes de su existencia. Si entendemos el trabajo como condicionante de bienestar humano, podremos entender la importancia de que este aspecto casi que inherente al individuo representa no solo para este, sino para la sociedad en la que se encuentre inmerso y mundo físico que lo rodea ¹.

Sin embargo, dando por hecho la existencia del trabajo como factor transformador y/o potenciador de realidades humanas es de vital importancia analizar los cambios que este ha venido experimentando a largo del tiempo y en el paso por fenómenos como la revolución industrial. A partir de aquí, es posible ver como los tipos de trabajo fueron cambiando. Se considera que a partir de este periodo de la historia se concibe un tipo relación capitalista donde el trabajador pasa a ser un asalariado que ofrece sus servicios y es remunerado por estos, de igual manera surgen los primeros sindicatos considerados como organizaciones de lucha de la clase trabajador.²

Hablar entonces de tipologías de trabajo y cómo estos han ido cambiando con el pasar el tiempo no es suficiente para entender la dinámica laboral, de esta también hacen parte los diferentes grupos sociales, que a lo largo de la historia han sido actores, todos y cada uno con características de edad, género y participación socio económica diferentes; aun cuando desde la infancia se asuma con claridad que ocuparemos un rol laboral en el futuro. Por esto mismo no es posible llegar a un análisis general sobre el trabajo y sus actores, (todos y cada uno de nosotros), pues cada rol es definido por las características del individuo que lo juega, en nuestro caso nos concierne entonces hablar del trabajo y la población juvenil, teniendo en cuenta además, que se considera un grupo de características vitales, susceptibles de poseer factores psicológicos en formación, complejos y aun por establecerse, dentro del contexto que nos encontramos tratando. Por otro lado, esta etapa del proceso vital de una persona se considera relevante por tener importantes implicaciones a futuro.

El proceso de incorporación juvenil a las dinámicas laborales posee muchas variables donde intervienen aspectos morales y culturales, este es un proceso donde las personas aprenden valores, normas, competencias, conductas esperables y conocimientos para asumir un determinado rol laboral y adopta las actitudes precisas para participar como miembro en las actividades de una organización (ambiente laboral). Este va a estar muy influenciado por el ethos actual del trabajo, su forma de construcción social, su centralidad, y su valor para la satisfacción laboral y la autorrealización. La personalidad laboral que adquiere el/la joven estará en función del significado del trabajo que ha interiorizado: centralidad del trabajo, normas sociales que consideran el trabajo como derecho o como obligación, resultados valorados del trabajo, importancia de las metas laborales, percepción de libertad en el trabajo, etc.³⁻¹⁵

Podemos entender entonces el porqué de la importancia de la creación de políticas que incentiven y satisfagan las necesidades de la población joven en proceso de integración al mercado laboral. Nuestro contexto nacional no escapa a esta necesidad y ha venido implementado a lo largo del tiempo diferentes políticas que apuntan a generar un marco legal, que no solo abarque mayores oportunidades de trabajo en general sino todo lo que hoy abarque el concepto de trabajo decente, entendido desde lo que sugiere la OIT (OIT 1999).

Cada país desde su realidad ha adaptado este concepto por medio de diferentes normas y programas, nuestro contexto nacional considera el mercado laboral como un espacio fundamental a través del cual los individuos transforman sus habilidades en logros y realizaciones. Se plantea que un mercado laboral que funcione correctamente no será ya aquel donde no existan rigideces, ni tampoco uno en donde exista pleno empleo sin importar de que tipo. El compromiso con la decencia en el trabajo implica asumir que un mercado laboral óptimo es aquel donde se realicen a cabalidad las cuatro dimensiones que componen el concepto de trabajo decente, las cuales recogen tanto las preocupaciones por el pleno empleo o la eficiencia, como aquellas por los aspectos cualitativos que dignifican el trabajo⁴.

Es evidente la firme intención de nuestro país por incorporar prácticas de trabajo decente, aun cuando el camino recorrido no ha sido fácil. Nos encontramos todo el tiempo con fenómenos como la informalidad, del que hacen parte gran cantidad de jóvenes en condiciones de pobreza y pobreza extrema, que terminan alterando la percepción de cubrimiento laboral. Por otro lado, el nivel de analfabetismo y los bajos niveles de educación y capacitación para el trabajo siguen ocupando grandes cifras que convierten a Colombia en un territorio donde aún hay un gran camino por recorrer.

Hasta el trimestre Mayo- Julio de 2022, una de las actividades que concentraron mayor ocupación en jóvenes fue la reparación de vehículos, seguida por otras como la agricultura. Del mismo modo el tipo de cargo que predominó fue el de obrero o trabajador particular, seguido de empleado doméstico. Para el total nacional en el trimestre mayo - julio 2022, la población de jóvenes entre 15 y 28 años que no estudiaba ni se encontraba ocupada fue de 2.748 miles de personas. Esto representó el 24,1% de las personas en edad de trabajar para dicho rango de edad. Por sexo, esta relación para los hombres fue 8,1% y para las mujeres fue 16,1%.⁵

En la actualidad las políticas de trabajo decente en Colombia están enfocadas no solo a la generación de empleo y protección de los trabajadores, sino a la formalización laboral. Se entiende que la seguridad social debe ser beneficio vital al que debería acceder toda la población trabajadora, En 2010 La Ley 1429 sobre la Formalización y Generación de Empleo, que fue expedida por el Congreso principalmente pensada para ayudar a conseguir trabajo a jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 que lleven por lo menos un año sin contrato formal y a personas con discapacidad.

En este camino también podemos encontrarnos con estrategias que apunten a la preparación de jóvenes para su vida laboral, la estrategia Sacúdete que empezó en el año 2021, ha sido una reconocida apuesta, que reconoce a los jóvenes como agentes activos de cambio y para los cuales se busca potenciar los talentos y habilidades de esa población. Basada en principios como la inclusión, la participación, corresponsabilidad, integralidad, territorialidad y la complementariedad.⁶

Otra de las propuestas sonadas en esta labor ha sido también la Deducción especial del primer empleo, dirigida a empresas e implementada por medio de beneficios tributarios a todas

aquellas que logren contratar por primera vez a un joven menor de 28 años y que sea un nuevo empleo.⁷

Los jóvenes en Colombia como en América latina enfrentan grandes retos en la inserción laboral, dadas las problemáticas acentuadas de desempleo, subempleo, pobreza e inequidad. Así mismo la falta de formación reduce las posibilidades de acceder a empleos de buena calidad. Al 2021 la tasa de desempleo juvenil tuvo una variabilidad del 24.3% y 19.9 respectivamente, que muestra unos pasos lentos en esta tarea, esto sumado a una de las tasas más altas de jóvenes que no trabajan, no estudian y no están en ninguna capacitación (29.8%) al 2021 a nivel mundial ⁸, dan un panorama de país donde las políticas sobre trabajo decente, deben estar cada vez más encaminadas a la población juvenil, entendiendo esta como fuerza productiva vital en el desarrollo económico y social del mismo.

Desde el punto de vista político, legal y socio económico, el tema de trabajo decente presenta diversas formas de aplicación para cada país miembro, teniendo en cuenta las diferentes dinámicas y problemáticas sociales. La tarea de priorización en Colombia respecto a este tema no solo ha buscado enfocarse en la formalización y generación de un empleo bien remunerado que garantice la apropiación de la importancia de los conocimientos de salud laboral y/o la seguridad social integral del trabajador, sino la inmersión de actores valiosos como la población joven en un mercado productivo en constante proceso de crecimiento. Sin embargo, este segundo punto ha presentado avances lentos, dada la compleja realidad de nuestro país.

Entender la importancia que este sector de la población joven tiene en los procesos de desarrollo económicos de una región, se hace cada vez más urgente, sobre todo en el marco de

políticas internacionales, que sustentan el papel que los jóvenes deben asumir en las dinámicas de creación de calidad de vida y bienestar futuro de ellos y de la sociedad que los rodea.

7. Marco Conceptual

Varias son la reseñas que podemos traer para ilustrar, que el objetivo del proyecto, está enmarcado en un propósito loable, toda vez que auscultando en el pasado no lejano, hemos encontrado una serie de trabajos intencionados también, hacia la contribución de crear una cultura de la prevención y el autocuidado que en materia de seguridad y salud en el trabajo es necesario tener y, nada más sano que iniciar desde temprana edad, en especial aprovechando el sistema educativo y, llegar a estudiantes de los últimos años del bachillerato.

Por tanto, la educación bien sea desde el colegio o la universidad debe estar enfocada a solucionar y generar competencias asociadas para resolver problemas de la vida laboral, al mismo tiempo debe conseguir que el estudiante esté en capacidad de intervenir los riesgos y peligros. (Martelo B, Nossa F) (1), lo que lleva a concluir que el esfuerzo que se haga para formar a los futuros actores del mercado de trabajo es un acierto indiscutible que redundará en una mejor sociedad.

Proyectos como: i) la creación de entornos seguros, realizado en algunos colegios de la ciudad de Manizales, en el año 2017, (2); ii) Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el colegio santa catalina ³⁻¹⁶ (3); iii) La estrategia 360° para promocionar los estilos de vida saludables en las instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad, promovida por la Secretaría de educación en el 2022 (4); iiiii) proyecto cultura y salud desde la escuela, en desarrollo del convenio número 429/19 ¹⁸⁻¹⁹(5), el cual consistió en preparar a los alumnos en la cultura del autocuidado, para que cuando sean trabajadores tengan conciencia de la seguridad y salud en el trabajo. Durante el año 2020, el proyecto obtuvo el compromiso de 177

colegios públicos, con presencia en zonas rurales y campesinas de Caldas, Nariño, Quindío y Risaralda ³⁻¹⁷. (6), llevan a concluir que ningún esfuerzo es en vano y, por el contrario, debemos incluir en nuestra cultura ese componente de interacción entre las generaciones con respecto al conocimiento y, particularmente el de la seguridad y salud en los ambientes de trabajo, sin desconocer que hoy tenemos un enfoque mucho más robusto dado por lo que significa el trabajo decente y la eliminación de todas las formas de discriminación.

Por tanto, en esta dirección lograremos, también, empoderar a cientos de docentes, sobre muchos de los conceptos inherentes a la seguridad y salud en el trabajo, como, los siguientes, sin concluir que sean los únicos, los cuales están contenidos principalmente en la ley 1562 de 2012, el decreto 1072 de 2015, el libro 2, parte 2, Título 4, capítulo 6 y la Guía Técnica Colombiana GTC 45 versión 2012 ⁸.

2.6.1. Seguridad y salud en el trabajo: es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones ⁹⁻²⁰.

7.1.1 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

7.1.2 Accidente de trabajo

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión ¹⁰.

7.1.3 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 y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedades laborales, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

7.1.4 Ciclo PHVA

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer. Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores ¹¹.

7.1.5 Acto o comportamiento inseguro

Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras.

7.1.6 Peligro

Fuente, situación, acto o condición que tiene el potencial de causar daño, lesiones, enfermedades o riesgos para la salud de los trabajadores en un entorno laboral ¹².

7.1.7 Diagnóstico de condiciones de trabajo

Resultado del procedimiento sistemático para identificar, localizar y valorar aquellos elementos, peligros o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores¹².

7.1.8 Diagnóstico de condiciones de salud

Resultado del procedimiento sistemático para determinar el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

7.1.9 Elemento de Protección Personal (EPP)

Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona. Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas¹².

7.1.10 Identificación del peligro

Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

7.1.11 Lugar o centro de trabajo

Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización.

7.1.12 Peligro

Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos

7.1.13 Riesgo

Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) ¹².

7.1.14 Riesgo biológico

El riesgo biológico en el trabajo se entiende como la posibilidad de que una persona trabajadora sufra daños como consecuencia de la exposición a agentes biológicos durante la realización de su actividad laboral.

7.1.15 Riesgo químico

El riesgo químico es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a agentes químicos. Esta exposición viene determinada por el contacto de éste con el trabajador, normalmente por inhalación o por vía inhalatoria o por vía dérmica.

7.1.16 Riesgo físico

Se trata de una exposición a una velocidad y potencia mayores de la que el organismo puede soportar en el intercambio de energía entre el individuo y el ambiente que implica toda situación de trabajo ¹²⁻¹³.

7.1.17 Riesgo psicosocial

Es una condición presente en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”.

7.1.18 Riesgo mecánico

Se denomina riesgo mecánico al conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.

7.1.19 Riesgo ergonómico

Los riesgos ergonómicos son aquellos que pueden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos (TME) en la persona trabajadora y se derivan de posturas forzadas, aplicación continua de fuerzas, movimientos repetitivos y manipulación manual de cargas en el puesto de trabajo.

7.1.20 Acción correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

7.1.21 Acción de mejora

Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

7.1.22 Acción preventiva

Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable ¹²⁻¹⁴.

7.1.23 Amenaza

Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

7.1.24 Emergencia

Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los

trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

7.1.25 Autocuidado

Capacidad de las personas para elegir libremente la forma segura de trabajar, se relaciona con el conocimiento de los Factores de Riesgo que puedan afectar su desempeño y/o producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

7.1.26 Prevención

Conjunto de medidas y acciones diseñadas para evitar o reducir los riesgos, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en el entorno de trabajo.

7.1.27 Matriz legal

Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

7.1.28 Mejora continua

Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política

de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización. 32 política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

8. Marco Legal

Es un hecho indiscutible que todas las normas tanto internacionales como nacionales, sobre derechos humanos y otras garantías, se aplican también con preferencia a la población infantil y juvenil, por cuanto son normas diseñadas para proteger la vida de todas las personas sin distinción alguno, en especial de los grupos poblacionales que requieren mayor atención y cuidado; algunos instrumentos son específicos para la protección de ellos, como la declaración de Ginebra sobre derechos del niño (1924), que es el primer texto histórico que recogió los derechos del niño; la Convención sobre los derechos del niño, adoptada en la Asamblea de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y, acogida por la Ley 12 de 1991 y, en cuyo principio VII, se lee el derecho que tiene el niño de recibir educación gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas iniciales y, resaltan esa circunstancia como un principio rector; como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente unos a otros. Ahora, dentro de la esfera internacional, sobresalen otra serie de convenios ratificados por nuestro país y que hacen parte de nuestra legislación sumándose especialmente a las garantías de protección de niños, niñas y adolescentes, e incluso se constituyen en un bloque que, junto con la Constitución Política, se vuelven una coraza de garantía de derechos (Art. 93 C.P.).

También vale la pena recordar como desde la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT), se han puntualizado seis estrategias diseñadas para que los jóvenes se involucren con el tema de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, siendo la más importante para nuestro proyecto, la de Integración en la enseñanza; esto es, que las personas jóvenes deberían aprender seguridad y salud en el trabajo como parte de su educación, antes de incorporarse a la fuerza de trabajo. Los trabajadores jóvenes deberían recibir formación en esta materia para puestos

específicos como preparación para el empleo y al inicio del empleo; sin desconocer que las otras cinco estrategias caminan de la mano, para lograr el mismo propósito, siendo ellas: las de habilitar a los jóvenes para que adopten medidas para protegerse a sus compañeros de trabajo, más y mejores datos, la legislación y regulación normativa; la colaboración tripartita y la difusión y sensibilización, para crear conciencia y forjar la demanda de una mayor seguridad y salud en el trabajo.

La legislación interna en nuestro país, ha sido prolifera y cuidadosa para garantizar la protección de jóvenes y adolescentes, por eso vamos a relacionar algunas normas claves cuando se trata de proteger a este segmento poblacional, e incluiremos los decretos departamental y municipal regulatorios de las políticas hacia la juventud. También hay que incorporar a este discurrir normativo, la reglamentación en seguridad y salud en el trabajo, la cual se caracteriza también por ser muy prolifera. A continuación, relacionamos un orden normativo desde el ámbito internacional, que, a modo general, nos ha permitido entender de qué manera nuestro país ha venido incorporando políticas y normas en el plano nacional, relacionadas con los derechos en materia de seguridad y salud de los trabajadores, dentro de los que evidentemente cada vez hace más parte la población juvenil, y que ha sido un gran referente legal para este trabajo investigativo.

8.1 Ámbito internacional

Tabla 1. Normatividad

Norma			Contenido
Convenio 05	1919	OIT	Primera conferencia sobre erradicación del trabajo infantil

Ley 515	1999	Ratifica el convenio 138 de la OIT	Exige a los estados diseñar y aplicar un apolítica nacional que asegure la abolición del trabajo infantil y fije las edades mínimas de admisión al empleo – La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo uno del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
Objetivos de desarrollo sostenible	Se Mencionan específicamente en 4 áreas: empleo juvenil, adolescentes, educación y deporte por la paz	El informe mundial de la juventud señala que, si bien todos los objetivos de desarrollo son críticos frente a la juventud, las actuaciones en empleo y educación son básicas	Implica que los jóvenes deben ser considerados en todos los objetivos y metas.

8.2 Ámbito nacional

Tabla 2. Normatividad

Norma		Contenido
Documento Conpes (consejo nacional de política económica y social	2021 (agosto)	Pacto Colombia con las juventudes: estrategia para fortalecer el desarrollo integral de la Juventud. La juventud se desenvuelve principalmente en 5 entornos: hogar, laboral, comunitario, educativo, de espacio público y digital.
Constitución Política Nacional de Colombia de 1991	Artículos 2,13,25,47,48,53, 54, 79.	Derecho al trabajo, Trabajo digno, Igualdad de Condiciones, Garantía de derechos fundamentales, derecho a la seguridad social.
Código Sustantivo del Trabajo	Artículos. 34, 56, 57, 58, 104, 108, 205, 206, 207, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350, 351.	Contratistas independientes, Obligaciones de las partes, obligaciones del patrono, obligaciones del trabajador, reglamento del trabajo, contenido del reglamento del trabajo, primeros auxilios, Asistencia inmediata, contratación de la asistencia, culpa del patrono, calificación de incapacidades, avisos sobre la ocurrencia del accidente, tratamiento obligatorio, recuperación o reeducación, medidas de higiene y seguridad, reglamento de higiene y seguridad, contenido del reglamento, publicación del reglamento de higiene.

LEY 9 DE 1.979	Toda la ley	<p>Art. 80. Normas para preservar, conservar y mejorar la salud en sus ocupaciones. Art. 84. Obligaciones de los empleadores. Art. 90 a Art. 96. De las edificaciones destinadas a lugares de trabajar. 98 a Art. 99. De las condiciones ambientales. Art. 101 a Art. 104. De los agentes químicos y biológicos. Art. 105 a Art. 109. De los agentes físicos. Art. 111. Organización de la salud ocupacional en los lugares de trabajar. 112. Seguridad industrial en maquinaria, equipos y herramientas Art. 113 a Art. 116. Seguridad industrial en calderas y equipos sometidos a presión. Art. 117 a Art. 118. Seguridad industrial para riesgos eléctricos. Art. 120 a Art. 121. Seguridad industrial para el manejo, transporte y almacenamiento de materiales. Art. 122 a Art. 123. Elementos de protección personal. . Art. 125 a Art. 127. Medicina preventiva. Art. 128 a Art. 129. Saneamiento Básico.</p>
LEY 100 DE 1.993	<p>Art, 13, 15, 17, 18, 20, 26, 33, 53, 55, 64, 87, 114, 124, 128, 131, 133, 135, 139, 140, 152, 155, 160, 171, 202, 204, 209, 235, 251, 255, 256, 271, 274.</p>	<p>Por la cual se crea el sistema general de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.</p>

LEY 1562 DE 2.012	Toda la ley.	Diseño e implementación del SGSST - Cambio nominativo de ARP a ARL - Sistema de Riesgos Profesionales a Sistema de Riesgos Laborales - Aumento de multas y cambio en las definiciones de enfermedad laboral y accidente de trabajo.
LEY 1523	Toda la ley	En cumplimiento de esta responsabilidad, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollaran y ejecutaran los procesos de gestión del riesgo, entiéndase: conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.
Decreto 1072 de 2-015	Todo el Decreto	Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 312 de 2.019	Toda la Resolución	Estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST según nivel de riesgo de la empresa, deroga la Resolución 1111 de 2017.

Conpes 2626	1992	Política social para los jóvenes y las mujeres
Conpes 4023	Política nacional de infancia y adolescencia 2021 - 2018	
Conpes 4005	Política para la reactivación, la repotenciación u el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia	Instrumentos que facilitan soluciones educativas flexibles y tecnológicas

		dirigidas a población de difícil acceso y en estado de vulneración
Conpes 173	Desde Ministerio de agricultura y desarrollo rural se fortaleció en el PND el programa de jóvenes rurales – acceso a la educación superiores	Apoyo con recursos del orden de los 51.700 millones a más de 3400 jóvenes

Ley 1885	2018	Modifica la ley 1622 de 2013, por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil, reglamentando lo concerniente al sistema nacional de juventudes – regla lo correspondiente a los consejos de juventud.	Define en su numeral primero, del artículo 5°, que es joven toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en su proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía. Define Juventudes, como el segmento poblacional construido socioculturalmente y que alude a unas prácticas, relaciones, estéticas y características que se construyen y son atribuidas socialmente. Esta construcción se desarrolla de manera individual y colectiva por esta población, en relación con la sociedad. Es además un momento vital donde se están consolidando las capacidades físicas, intelectuales y morales.
----------	------	--	--

Ley 1429	2010	Ley de formalización y generación de empleo - Ley del primer empleo	Genera incentivos a la formalización de la creación de empresas, (informalidad por subsistencia e informalidad con capacidad de acumulación) – diseñar créditos y microcréditos para jóvenes menores de 18 años – crea incentivos tributarios (no pago de impuesto de renta primeros dos años) – aportes Sena, iba y caja de compensación 0% los dos primeros años. – en la matrícula mercantil también cero pagos primer año – empleadores que contraten menores de 28 años descuenta lo que pague por el trabajador de parafiscales- salud y de fondo de garantía de pensión mínima y los descuenta del impuesto de renta
----------	------	---	---

Ley 1780	2016	Ley Pro-joven	
Ley 1955	2019	Lineamientos para que las entidades del estado puedan contratar jóvenes sin experiencia laboral - Promover empleo y emprendimiento juvenil -	
Ley 879	2020	El país realiza actualmente una innovación en la atención de los adolescentes y jóvenes a través de SACUDETE - Apoyo con recursos del orden de los 51.700 millones a más de 3400 jóvenes	
Resol.347 Programa 40000 nuevos empleos	2015	Demostró la importancia y efectividad de los incentivos para la contratación de la población joven en el proceso de inserción laboral	
Ley 2231	2022 (julio)	Por la cual se establece la política	Conformación del consejo nacional de políticas públicas para la juventud

		de estado SACUDETE para el desarrollo de la juventud y continuidad de los jóvenes	
Decreto 0167	23/8/2018	Por medio de la cual se adopta la política pública de juventud del departamento de caldas “caldas territoriales de Jóvenes” para el periodo 2018 - 2028	Con fundamento en las leyes 1098 de 2006, 1622 de 2013, 1878 de 2018 y 1885 de 2018 – Adopta joven el que está entre 14 y 28 años. El art. 5 de sus objetivos específicos resaltamos el de potenciar sus capacidades y talentos como oportunidades para impulsar su plan de vida e incidir en la transformación de su entorno - y el de incentivar la participación y la ciudadanía juvenil como elementos de corresponsabilidad entre estado, familia, la sociedad y los jóvenes para lograr una vinculación efectiva en la toma de decisiones y, de los ejes temáticos (art. 10) mencionamos el eje de salud, en sus líneas de acción: potenciar el autocuidado y comportamiento de vida saludable, aunar esfuerzos para garantizar el acceso y cobertura al sistema general de seguridad.
Decreto 0398	21/6/2021	Por el cual se adopta la policita	Expedida con facultades en la ley estatutaria 1622 de 2013, modificada

		publica de juventud del municipio de Manizales 2021 - 2031	por la ley 1885 de 2018 – para la población joven urbana y rural del Municipio de Manizales, vaciada sobre los principios básicos de participación e inclusión, sus principales ejes: participación en salud, participación ciudadana, participación cívica de actuaciones administrativas.
--	--	--	---

Norma	Contenido
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Resol. 2013 de 1986	Reglamenta la organización, y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo (hoy Copasst)
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y el hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas

Resolución 1356 de 2012	Por medio de la cual modificó parcialmente la resolución 652/12.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de la salud mental y se dictan otras disposiciones

Norma	Contenido
Resolución 2764 de 2012	Por medio de la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadores y sus protocolos específicos.
Guía técnica colombiana GTC – 45	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Ley 1098 de 2006	Código de infancia y adolescencia
ODS 8.1	Objetivos de desarrollo sostenible.

9. Metodología

La metodología utilizada en la guía modelo de intervención en seguridad y salud en el trabajo está distribuida en tres momentos.

El primero de ellos tiene que ver con que instrumento de medición, para lo cual se tomó como referencia un modelo de Internet, moderno y capaz de medir de manera rápida y eficiente los conocimientos que se tengan sobre un tema determinado, como lo es la plataforma “Quizizz” (www.quizizz.com).

Quizizz, como se mencionó, es una plataforma en línea utilizada para crear y jugar cuestionarios educativos de manera interactiva. Los profesores y educadores pueden utilizarla para crear preguntas y evaluaciones personalizadas en una variedad de materias y niveles educativos. Los estudiantes pueden participar en estos cuestionarios desde sus dispositivos, ya sea en el aula o de forma remota, lo que hace que el aprendizaje sea más interactivo y divertido. La plataforma a menudo se utiliza para repasar material de estudio y evaluar el progreso de los estudiantes a través de juegos y competencias amigables.

“Quizizz” fue creada por Ankit Gupta y Deepak Joy Cheenath. Fue lanzado por primera vez en 2015 y desde entonces ha ganado popularidad como una herramienta de aprendizaje interactiva en el ámbito educativo. La plataforma ha experimentado un crecimiento significativo y se ha convertido en una opción popular para profesores y estudiantes que desean hacer que el proceso de aprendizaje sea más atractivo y participativo.

Una vez identificada la plataforma a aplicar, se procede a crear el cuestionario que será utilizado, tanto al inicio como al final del proceso educativo (tercer momento). A continuación, se relacionan cada una de las preguntas con sus respectivas respuestas, las cuales son del tipo “falso o verdadero” y selección única de respuesta:

1. ¿Qué es gestión del riesgo en SST? (Selecciona una de las opciones)

- Proceso que se implementa para la evaluación de los riesgos y planificar las acciones para su eliminación.
- Proceso de implementación de un estándar para evitar accidentes en el trabajo.
- Proceso que permite evaluar las condiciones sociales de una empresa.
- Proceso que es implementado por los trabajadores para evitar los riesgos.

**2. ¿La probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa es un?
(Selecciona una de las opciones)**

- Accidente.
- Peligro.
- Incidente.
- Riesgo.

3. El Decreto 1072 de 2015 es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, a través del cual se estableció la obligatoriedad de las empresas en diseñar, implementar y mantener un SG-SST. (Selecciona Falso o Verdadero)

- Falso.
- Verdadero

4. ¿Una enfermedad laboral es? (Selecciona una de las opciones)

- Una exposición que provoca una lesión.
- Un suceso repentino.
- La contraída por exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.
- Son enfermedades comunes (por ejemplo, apendicitis) provocadas por el entorno laboral.

5. ¿Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del SG-SST se define como? (Selecciona una de las opciones).

- Ciclo PHVA.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).
- Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Política.

6. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos

- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política de SST.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- COPASST.

7. ¿Cuál es el Comité que se encarga de la promoción y vigilancia de las normas en seguridad y salud en el trabajo? (Selecciona una de las opciones).

- COPASST.
- Brigadas de Emergencia.
- Comité de Convivencia.
- Comité de asuntos laborales.

8. ¿Cuál de las siguientes opciones son responsabilidades del trabajador en el SST? (Selecciona una de las opciones).

- Asistir a los exámenes médicos periódicos.
- Reportar oportunamente los accidentes o incidentes de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación.
- Todas las anteriores.

Se espera que, como resultado inicial de la evaluación de conocimientos, los estudiantes no tengan un resultado positivo, dado el poco conocimiento que puedan llegar a tener en materia de seguridad y salud en el trabajo, normatividad asociada, y autocuidado, debido al poco o mínimo contacto con el mundo laboral.

Sin embargo, finalizado el proceso educativo, la calificación del mismo test debe ser sustancialmente mejor que al inicio (por lo menos, entre un 40% y un 50% por encima del primer resultado).

Si bien no se espera al final una calificación del 100%, si podrá evidenciarse y medirse de manera cuantitativa el nivel de aprendizaje, y, asimismo, si la metodología utilizada fue o no eficaz.

El segundo momento tiene que ver con los temas de intervención. Para ello, se ha definido como metodología de los mapas mentales, los cuales hacen parte de la metodología de investigación cualitativa con enfoque descriptivo, la cual brinda un enfoque de investigación tendiente a explorar y comprender fenómenos sociales y humanos en profundidad. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos, la

investigación cualitativa se basa en la recopilación de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones, diarios o documentos, con el objetivo de capturar la complejidad y las experiencias de las personas.

Para llevar a cabo esta metodología, cuatro (4) fases deben llevarse a cabo:

FASE I. Preparatoria:

Esta fase está constituida en dos etapas: reflexiva y diseño. Como producto final de esta etapa puede que el investigador lo concrete en un proyecto de investigación.

Esto se materializa en un marco teórico conceptual y en la planificación de las actividades que se ejecutarán en las fases posteriores. Para ello, pueden utilizarse herramientas de tipo gráfico o narrativo, que expliquen las principales cuestiones que se van a estudiar y las posibles relaciones entre ellas.

FASE II. Trabajo de Campo:

En esta segunda fase, nos encontramos en un contexto de interacción. Utilizando la herramienta definida en la fase uno, se lleva a cabo un intercambio de información en el cual el investigador asume diferentes roles, al igual que los sujetos involucrados en el escenario, quienes definen sus roles en función de la información proporcionada. En este punto, es crucial que la herramienta sea lo suficientemente clara para facilitar la posterior recopilación de datos.

FASE III. Analítica:

Esta fase engloba principalmente la reducción de datos, la organización y transformación de la información, la obtención de resultados y la verificación de conclusiones. Generalmente, para lograr estos resultados, se utilizan herramientas que facilitan la conversión de datos cualitativos en datos cuantitativos.

FASE IV. Informativa:

En esta última fase, se genera un documento en donde se presentan los datos de manera sistemática con los resultados obtenidos en las fases de trabajo de campo e informativa. Generalmente, se construye un informe que ofrece entre otras cosas, los principales hallazgos y mediciones que apoyan las conclusiones obtenidas del ejercicio.

Por otra parte, el término “descriptivo” dentro de la metodología de investigación definida se refiere a un tipo específico de investigación cualitativa que se centra en la descripción detallada y precisa de un fenómeno o situación particular, en este caso, la necesidad de brindar conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo a estudiantes de grados 10 y 11. Aunque la investigación cualitativa en general busca comprender en profundidad las experiencias y perspectivas de las personas, el enfoque descriptivo se caracteriza por su objetivo principal de proporcionar una narrativa completa y rica del fenómeno estudiado.

Las características clave de la metodología de investigación cualitativa con enfoque descriptivo incluyen:

Descripción detallada: Se esfuerza por recopilar datos exhaustivos y detallados sobre el fenómeno de interés. Esto implica la recopilación de información a través de entrevistas en profundidad, observaciones minuciosas o análisis de documentos.

Muestra selectiva: La selección de participantes o fuentes de datos se realiza de manera cuidadosa y deliberada para garantizar que proporcionen información rica y representativa del fenómeno.

Análisis cualitativo: Los datos recopilados se analizaron utilizando técnicas cualitativas, como la codificación temática, para identificar patrones, temas y significados subyacentes en la información.

Contextualización: Se presta atención al contexto en el que ocurre el fenómeno y cómo influye en las experiencias de las personas.

No se cuantifica: A diferencia de la investigación cuantitativa, no se busca cuantificar los datos ni convertirlos en números. En su lugar, se busca comprender la complejidad y la riqueza de las experiencias humanas.

Esta metodología es valiosa cuando se busca profundizar en la comprensión de un fenómeno, especialmente cuando se necesita capturar la riqueza de las perspectivas individuales y el contexto en el que se desarrolla. Se utiliza en diversas disciplinas, como la sociología, la psicología, la antropología y la educación, para investigar cuestiones sociales y humanas complejas.

En la misma línea con lo anterior, se explica a continuación la metodología de aprendizaje propuesta que, como se mencionó anteriormente, se trata de los mapas mentales.

Los mapas mentales son herramientas visuales que se utilizan para representar y organizar ideas, conceptos y relaciones de manera gráfica. Están diseñados para reflejar la estructura no lineal de la información y son una forma efectiva de estimular la creatividad, la organización del pensamiento y la memoria. En un mapa mental, un concepto o idea central se coloca en el centro de la página y se conecta con ramas que representan ideas relacionadas o subtemas.

Los mapas mentales se utilizan de diversas maneras, incluyendo:

Toma de notas: Son útiles para tomar notas en reuniones, conferencias o mientras se estudia. Permiten capturar información clave de manera organizada.

Planificación: Se utilizan para planificar proyectos, tareas y objetivos. Ayudan a desglosar un plan en partes más pequeñas y manejables.

Resolución de problemas: Facilitan la resolución de problemas al visualizar las relaciones entre factores y soluciones potenciales.

Estudio: Son una herramienta efectiva para resumir y revisar material de estudio, ayudando a identificar conceptos clave y sus conexiones.

Creatividad: Los mapas mentales se emplean para fomentar la creatividad al permitir la generación y exploración de ideas de manera no lineal.

Los mapas mentales se atribuyen a Tony Buzan, un psicólogo británico, quien popularizó esta técnica en la década de 1970. Buzan desarrolló una serie de reglas y pautas para crear mapas mentales efectivos, como el uso de palabras clave, imágenes y colores para mejorar la memorización y la comprensión. Aunque él desempeñó un papel clave en su promoción, la idea de representar visualmente el pensamiento y las ideas no es exclusiva de Buzan y tiene raíces en prácticas anteriores de organización gráfica de información.

Sin embargo, hoy existen varias aplicaciones y herramientas en línea que son recomendadas para crear mapas mentales. Estas herramientas facilitan la creación, edición y colaboración en mapas mentales de manera digital. Algunas de las más populares y recomendadas son:

MindMeister: Una plataforma en línea para crear mapas mentales colaborativos. Permite trabajar en tiempo real con otros usuarios y ofrece una variedad de plantillas y herramientas de exportación.

XMind: Una herramienta de mapas mentales de código abierto con una versión gratuita y opciones premium. Ofrece una amplia gama de características de diseño y personalización.

Coggle: Una herramienta de mapas mentales en línea simple y fácil de usar. Es ideal para proyectos colaborativos y ofrece opciones de exportación.

Lucidspark: Una aplicación de colaboración en línea que también permite crear mapas mentales y diagramas. Es útil para sesiones de lluvia de ideas y colaboración visual en tiempo real.

iMindMap: Desarrollada por Tony Buzan, esta herramienta se basa en su enfoque original de mapas mentales. Ofrece características avanzadas para la creación de mapas mentales.

MindNode: Una aplicación diseñada específicamente para dispositivos Apple, que permite crear mapas mentales de manera elegante y sencilla en dispositivos iOS y macOS.

Biggerplate: Un sitio web que ofrece una biblioteca en línea de mapas mentales compartidos por la comunidad. Puedes encontrar mapas mentales sobre una amplia variedad de temas aquí.

La elección de la herramienta dependerá de las necesidades específicas, preferencias personales y si se buscan opciones gratuitas o premium. Finalmente, cualquiera de estas opciones que se escoja dependerá de la que mejor se adapte a los requerimientos de cada cual para crear mapas mentales.

Teniendo clara la metodología seleccionada, se toman tres (3) temas de interés, cada uno con su respectivo mapa mental, los cuales se realizaron a través de la herramienta “Coogole”:

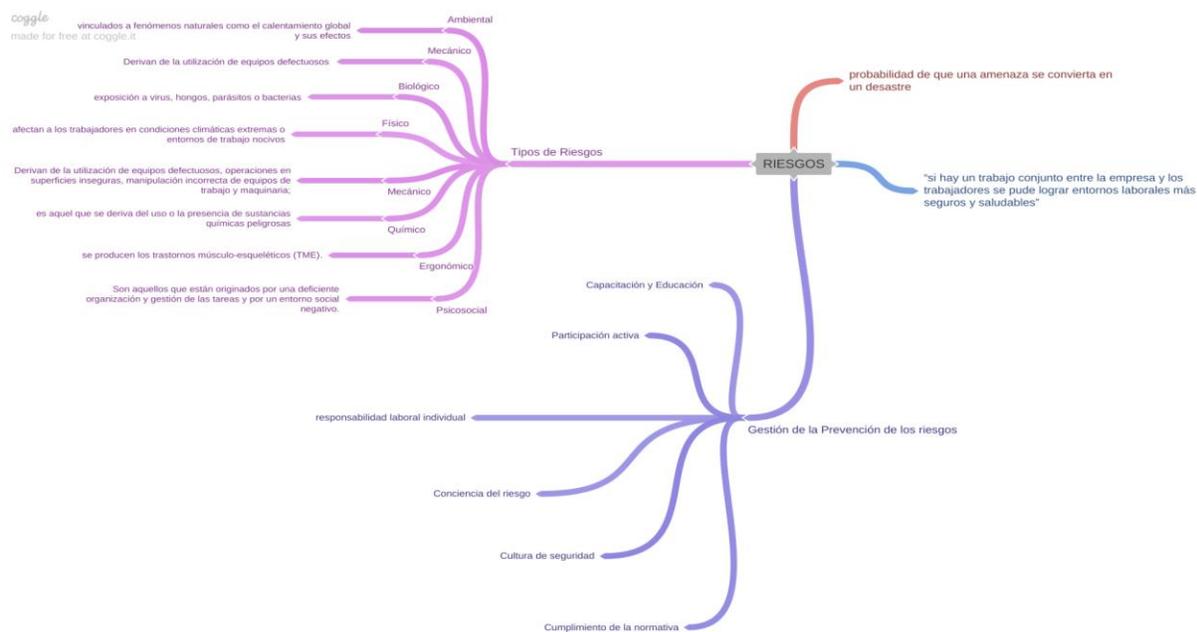


Figura 1. Riesgos laborales y gestión del riesgo

Fuente: Elaboración propia.

Como resultado de este mapa mental, se dejan dos frases que permiten reflexionar un poco sobre el tema a tratar:

“El riesgo laboral es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño”, y
 “Si hay un trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores se puede lograr entornos laborales más seguros y saludables”.

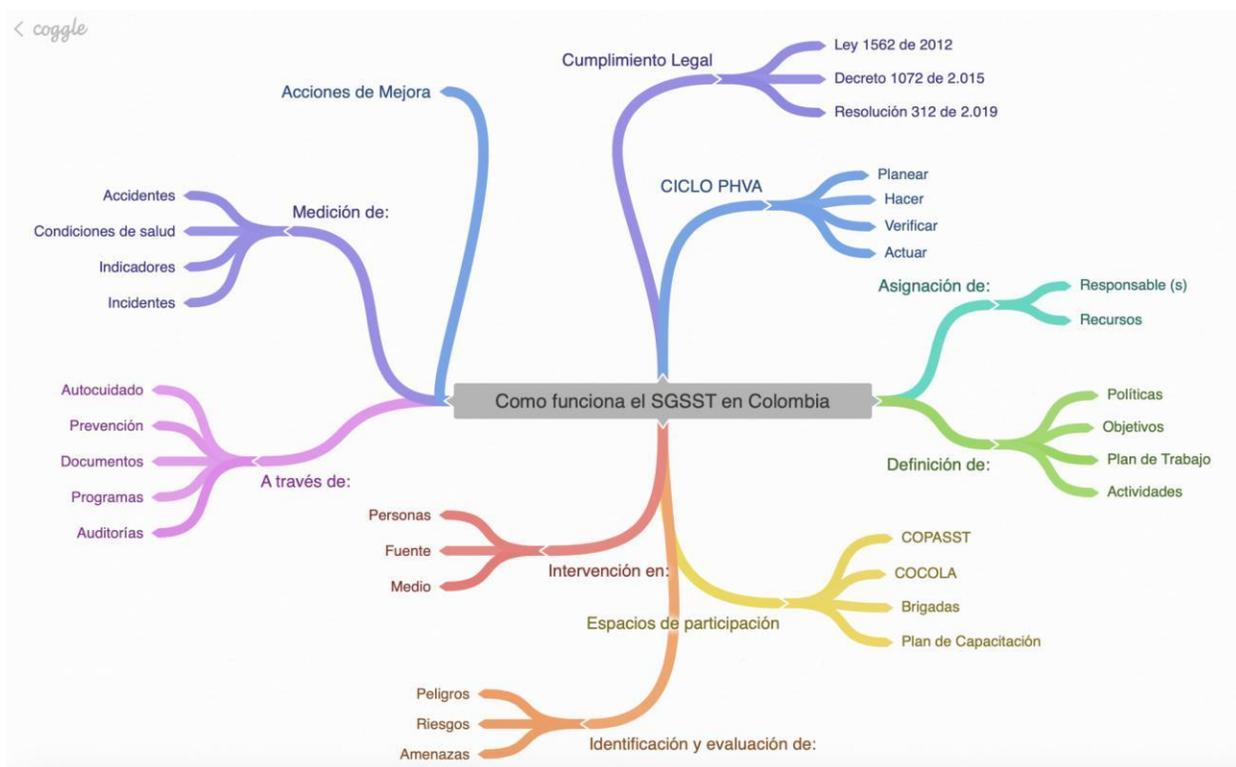


Figura 2. Cómo funciona el SGSST en Colombia

Fuente: Elaboración propia.

“La prevención de accidentes no debe ser considerada como una cuestión de legislación, sino como un deber ante los seres humanos, y como una razón de sentido económico”. Werner Von Siemens, 1816 - 1892.

coggle
made for free at coggle.it



Figura 3. Autocuidado y mi gestión del riesgo

Fuente: Elaboración propia.

“Recuerda que el no cumplir estos requisitos, las empresas, sin importar su tamaño o tipo, pueden enfrentar sanciones económicas millonarias o cierre de las mismas”.

10. Resultados

El resultado de este proyecto de investigación es la Guía Modelo de Intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta guía contiene toda la información necesaria que permitirá a los representantes de la Universidad Católica de Manizales llevar a cabo intervenciones exitosas en los grados 10 y 11 en diversas instituciones educativas.

La guía, que se adjunta a este documento, no sólo incluye los objetivos, sino también un glosario de términos, un marco legal (muy general y básico, pero que sirve como línea de base) relacionado con la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, así como la metodología de intervención explicada anteriormente y los recursos necesarios.

10.1 Análisis de resultados

La Guía Modelo de Intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo se considera adecuada por las siguientes razones:

- Motiva a los estudiantes a utilizar mapas mentales como parte de sus métodos de estudio debido a su versatilidad.
- Proporciona a los estudiantes información sobre cuestiones laborales en términos de normativas, derechos y responsabilidades como trabajadores y futuros empleadores.
- Facilita la transición desde el desconocimiento hasta un nivel mínimo de conocimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, gracias a la metodología propuesta.

- Incluye herramientas fáciles de manejar, adecuadas para la edad de los estudiantes, y presenta la información de manera simple y comprensible.

- Establece conexiones entre los temas tratados, destacando la importancia del conocimiento y la aplicación de la gestión de riesgos y la comprensión del funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) tanto para empleadores como para trabajadores. Además, resalta la relevancia del autocuidado como parte integral de la gestión de riesgos, donde los trabajadores desempeñan un papel activo en la identificación y prevención de riesgos en su entorno laboral, contribuyendo así a la efectividad del SGSST en Colombia y en cualquier otro lugar.

- Esta estrategia de enseñanza tiene el potencial de tener un impacto positivo en la formación de los jóvenes, ya que los equipa con conocimientos y habilidades fundamentales para cuidar su salud y seguridad en el entorno laboral. Al promover la conciencia de Seguridad y Salud en el Trabajo en esta etapa crucial de sus vidas, estamos contribuyendo a la formación de futuros trabajadores más informados, responsables y comprometidos con su bienestar y el de sus colegas. Esta inversión en la educación de los jóvenes no solo beneficia a nivel individual, sino que también tiene un impacto en la construcción de entornos laborales más seguros y saludables en la sociedad en general.

11. Conclusiones

Objetivo N° 1:

“Establecer un instrumento para medir el conocimiento en gestión del riesgo asociada a la seguridad y salud en el trabajo en jóvenes de grados diez y once de un colegio de la ciudad de Manizales”.

Se definió como instrumento para la medición del conocimiento la herramienta digital “Quizziz”, que permite de forma práctica y novedosa la medición de conocimientos de un tema específico.

Objetivo N° 2:

“Plantear una estrategia de sensibilización en Seguridad y salud en el trabajo (SST) en jóvenes de grados décimo y once de un colegio de la ciudad de Manizales que están próximos a iniciar su etapa productiva”.

Se planteó como estrategia de sensibilización los mapas mentales, ya que permitieron presentar de manera visual y organizada los elementos clave de la SST, facilitando la comprensión y el aprendizaje de los jóvenes.

Objetivo N° 3:

“Proyectar un manual de intervención del conocimiento de la gestión del riesgo asociada a la seguridad y salud en el trabajo en jóvenes de grados décimo y once de un colegio de la ciudad de Manizales”.

Se proyectó y construyó una Guía Modelo de intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual brinda no solamente los lineamientos paso a paso, sino también que explica de manera gráfica y resumida los temas objeto de estudio.

12. Recomendaciones para la(s) institución(es) educativa(s)

- Iniciar la implementación de la guía en los grados 10 y 11, ya que su diseño y metodología están especialmente diseñados para estos cursos.

- Establecer una línea base mediante la recopilación de datos de las evaluaciones realizadas antes y después de la capacitación. Esto permitirá realizar mejoras tanto en el cuestionario como en el método de aplicación.

- Solicitar retroalimentación por parte de los estudiantes acerca de la metodología, con el objetivo de identificar posibles mejoras o ajustes necesarios.

- Mantener un registro documentado de las actividades llevadas a cabo en las instituciones educativas, lo que facilitará el seguimiento y la trazabilidad en la aplicación de la guía.

- Continuar con la implementación año tras año, con el propósito de que estas herramientas educativas perduren en el tiempo y se consoliden como recursos de apoyo en el proceso de aprendizaje

13. Bibliografía

- (1) Naciones Unidas, 2011, Juventud, Disponible en: <https://www.un.org/es/global-issues/youth>
- (2) DANE, 2023, Boletín trabajo infantil, Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/trabajo-infantil/bol_trab_inf_oct2022-dic2022.pdf
- (3) Avella G. y Avedaño G. 2017. Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el colegio Santa Catalina. Tesis de ingeniería. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- (4) Nossa G. y Violet M. 2020. Estrategia pedagógica para la enseñanza de la seguridad y salud en el trabajo en la población joven de Colombia. Tesis de ingeniería. Universidad Santo Tomás.
- (5) Ladino L. y Yazo C. 2021. Propuesta de cátedra para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo para el grado noveno de básica secundaria del INEM.
- (6) Ferrari R E.J. (2012). La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-097/366.pdf>
- (7) Cabrera Pérez AE, Rodríguez Barrios ME (2021), El trabajo, pasado, presente y futuro. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24772/EI%20Trabajo%20Pasado%20%20presente%20y%20futuro..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (8) OIT 30 de Noviembre de 2010. Jóvenes y su socialización laboral. Disponible en: [www.ilo.org: https://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/especialistas-t%C3%A9cnicos/WCMS_236483/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org:https://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/especialistas-t%C3%A9cnicos/WCMS_236483/lang--es/index.htm)

- (9) Procuraduría General de la Nación. (2016). Trabajo digno y decente en Colombia. Disponible en: [https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20p%20ol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20p%20ol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas(1).pdf).
- (10) DANE 12 de Septiembre de 2022. Boletín Técnico: Mercado Laboral de la Juventud. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/boletin_GEIH_juventud_may22_jul22.pdf.
- (11) Ley 2231 de 2022. Por la cual se establece la política de Estado Sacúdete para el desarrollo de la juventud y la continuidad del curso de vida de los jóvenes y se dictan otras disposiciones. Consejería presidencial para la juventud.
- (12) Ministerio de Trabajo. (2021, abril 15). Contribuyentes de impuesto sobre la renta tendrán deducciones, si dan ‘primer empleo’ a jóvenes entre 18 y 28 años. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/abril/contribuyentes-de-impuesto-sobre-la-renta-tendran-deducciones-si-dan-primer-empleo-a-jovenes-entre-18-y-28-a-os>.
- (13) Escuela Nacional Sindical para la Campaña Colombiana por Trabajo Decente (2022) XV Informe Nacional de Trabajo Decente. Disponible en: <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2022/10/XV-INFORME-DE-TRABAJO-DECENTE-2022.pdf>
- (14) Martelo B, Nossa F. Estrategia pedagógica para la enseñanza de la seguridad y salud en el trabajo en población joven colombiana. [Tesis de Maestría]. Universidad

- Santo Tomas. Bogotá; 2020. (en internet). Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/28414/2020fernandonossa.pdf?seq>
- (15) Campaña “entornos seguros” llegará a todos los colegios de Manizales. El tiempo. 2017. (en internet). Disponible en: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/campana-para-mejorar-seguridad-encolegios-de-manizales-73394>
- (16) Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el colegio santa catalina. [Tesis de Grado]. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; 2017. Disponible en: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/2518/TGT-1103.pdf;jsessionid=39AB1498E0888B3C42F8ECA563D79E54?sequence=1>
- (17) BC noticias. En instituciones educativas de Manizales le apuestan al proceso de salud integral. (Internet). 2023. Disponible en: <https://www.bcnoticias.com.co/en-instituciones-educativas-de-manizales-le-apuestan-al-procesode-salud-integral/>
- (18) Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, Ministerio del Trabajo. Cultura y de Seguridad y Salud desde la Escuela. Bogotá. (Internet) 2020. Disponible en: <file:///D:/PROYECTO/Informe%20convenio%20429-2019%20caldas.pdf>
- (19) Organización iberoamericana de la seguridad social (OISS). El Ministerio del Trabajo de Colombia y la OISS clausuran proyecto. Cultura de seguridad y salud desde la Escuela. (Internet) 2022. Disponible en: <https://oiss.org/el-ministerio-del-trabajo-de-colombia-y-la-oiss-clausuran-proyecto/>
- (20) Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Ministerio de Educación, 2019. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_63.pdf



Universidad[®]
Católica
de Manizales

VIGILADA MINEDUCACIÓN

*Obra de Iglesia
de la Congregación*



Hermanas de la Caridad
Dominicas de La Presentación
de la Santísima Virgen

Universidad Católica de Manizales
Carrera 23 # 60-63 Av. Santander / Manizales - Colombia
PBX (6)8 93 30 50 - www.ucm.edu.co