

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST,
CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA HOMECENTER

Integrantes:

MAYRA LIZETH SANCHEZ RODRIGUEZ Cód. 1.070.610.027

EDNA ROCIO FIGUEROA VERGARA Cód. 1.070.607254

IVAN GUSTAVO VALBUENA MURCIA Cód. 11.449.661

PAMELA ORTIZ CUARTAS Cód. 1.072.429.860

DANIEL GALINDO MONTEALEGRE Cód. 1.105.683.742

GRUPO: 101007_16

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS - ECACEN
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CENTRO REGIONAL GIRARDOT

2018

MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SG-SST,
CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA HOMECENTER

Integrantes:

MAYRA LIZETH SANCHEZ RODRIGUEZ Cód. 1.070.610.027

EDNA ROCIO FIGUEROA VERGARA Cód. 1.070.607254

IVAN GUSTAVO VALBUENA MURCIA Cód. 11.449.661

PAMELA ORTIZ CUARTAS Cód. 1.072.429.860

DANIEL GALINDO MONTEALEGRE Cód. 1.105.683.742

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

Tutora

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS – ECACEN

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

CENTRO REGIONAL GIRARDOT

2018

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Introducción.....	6
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	7
1.1. Antecedentes del Problema.....	8,9,10 y 11
1.2. Planteamiento del problema.....	11 y 12
1.3 Objetivos.....	13
1.4 Justificación de la Investigación	14 y 15
CAPITULO 2 REVISION DE LA LITERATURA	16
2.1 Marco Teórico.....	16,17,18 y 19
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	20
3.1. Método de la investigación.....	20
3.2 Población y Muestra.....	21 y 22
3.3 Fuentes de información.....	23
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	24
4.1. Presentación de Resultados y análisis.....	24, 25,26,27,28,29,30,31 y 32
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	33
5.1 Resumen de Hallazgos.....	33 y 34
5.2 Recomendaciones.....	34 y 35
5.3 Propuesta.....	35,36,37,38,39 y 40
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	41,42,43,44,45,46,47,48
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	49
Conclusiones.....	53
Referencias bibliográficas.....	54 y 55
Anexos.....	56 y 57

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1 criterios de evaluación.....	11
Tabla N° 2. Etapa del planear.....	35,36 y 37
Tabla N° 3. Etapa del hacer.....	37,38 y 39
Tabla N° 4. Etapa del verificar.....	39 y 40
Tabla N° 5. Etapa del actuar.....	40
Tabla N°6 roles y responsabilidades del sistema de gestión.....	42
Tabla N°7 roles y responsabilidades del sistema de gestión.....	43
Tabla N°8 roles y responsabilidades del sistema de gestión.....	43 y 44
Tabla N°9 roles y responsabilidades del sistema de gestión.....	44 y 45
Tabla N°10 roles y responsabilidades del sistema de gestión.....	45 y 46
Tabla N°11 roles y responsabilidades del sistema de gestión.....	47
Tabla N°12 roles y responsabilidades del sistema de gestión.....	47
Tabla N°13 Recursos financieros.....	48
Tabla No.14 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	49

LISTA DE IMÁGENES Y GRAFICA

Imagen N° 1. Avance del ciclo PHVA.....	9
Imagen N° 2. Avance en el ciclo PHVA % implementación.....	9
Imagen N° 3. Avance por capítulos.....	10
Imagen N° 4. Avance en el ciclo PHVA % implementación.....	10
Imagen N° 5. aplicación del modelo nonaka.....	51
Graficas:	
Grafica 1 ¿Cuál es su edad?.....	24
Grafica 2 ¿cuál es su nivel de estudio?.....	25
Grafica 3 ¿A qué área de la organización pertenece?.....	26
Grafica 4 ¿la empresa con qué frecuencia realiza capacitaciones?.....	27
¿Grafica 5 Participa a los programas de capacitación que realiza la empresa? ..	27 y 28
Grafica 6 ¿Conoce que es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa?.....	28
Grafica 7 ¿En qué programas de capacitación ha participado?.....	29
Grafica 8. ¿Qué tipo de riesgos maneja en su lugar de trabajo?.....	30
Grafica 9. ¿Maneja riesgo psicosocial si lo maneja que tipo de riesgo es?.....	31
Grafica 10. ¿Qué factores considera que debe mejorar la empresa con respecto al SG-SST?.....	32

INTRODUCCION

En el presente trabajo tiene como objetivo el desarrollo de la fase 6, la cual tiene como finalidad la construcción de un trabajo que abarque los conocimientos adquiridos a lo largo del semestre y que busca el diseño de un proceso enfocado en la gestión del conocimiento en la gerencia del talento humano, implementando la gestión de sistemas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de minimizar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

También se pretende Diseñar un Modelo Estratégico Integral que permita el mejoramiento, la innovación y la adecuación de procesos y características que se adecuen al sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST implementado en la comunidad HOMECENTER SODIMAC que se caracterice por ser un modelo pertinente e implementarle debido a la utilización de técnicas adecuadas de recolección de información como lo es la encuesta que permite conocer la problemática directamente desde sus actores dando un punto de vista amplio de los errores y aciertos del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST cuya finalidad es la formulación de estrategias por un equipo que adquiere un conocimiento amplio de los factores directamente relacionados y relevantes que permitan al sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST llevado a cabo en HOMECENTER-SODIMAC Girardot alcance su máximo potencial y su porcentaje de efectividad sea el piloto para ser implementado en la totalidad de la entidad. Se busca que como resultado de la implementación del proyecto el individuo de la comunidad HOMECENTER SODIMAC tenga competencias y amplios conocimientos de la normatividad.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA:

Este capítulo aborda la temática relacionada con los procesos de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST con enfoque a la gestión del conocimiento de la gerencia del talento humano, que permite una perspectiva más clara sobre la situación actual de la empresa en estudio que hemos venido trabajando desde las anteriores fases, logrando encontrar las falencias en el proceso de seguridad y salud en el cual el objetivo es implementar un plan de mejoramiento para la organización HOMECENTER SODIMAC, es una empresa que opera en el retail, industria donde ha alcanzado una posición de liderazgo en el mercado del mejoramiento del hogar, Busca satisfacer al cliente a través de múltiples puntos de contacto y canales de venta que aseguran nuestro modelo de negocio Omnicanal (Tiendas, Internet y Teléfono), Ser la empresa líder de proyectos para el hogar y construcción, mediante el mejoramiento de la calidad de vida, sea la más querida, admirada y respetada por la comunidad, los clientes, los trabajadores y los proveedores en América.

Para identificar la problemática se acudió a la observación como método primario para recolectar conocimiento sobre el tema, se indago en investigaciones similares con el objetivo de emitir un juicio sobre las principales falencias del proceso en la empresa, se estableció la metodología de investigación y se analizaron los resultados, teniendo como conclusión que la empresa debe reforzar en sus empleados la capacidad de identificar riesgos potenciales que perturben su bienestar físico, mental y social, la utilización del conocimiento como estrategia para sugerir correctivos de mejora y aplicación de manera eficaz de los programas de salud ocupacional en la integración con el personal.

HOMECENTER reconoce la importancia de establecer y cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo, en el marco de actividades de promoción y prevención de

enfermedades laborales y accidentes de trabajo de nuestros trabajadores, contratistas, aprendices y subcontratistas ofreciendo un ambiente seguro a las demás partes interesadas.

1.1. Antecedentes del Problema:

En la actualidad, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia supone desafíos trascendentales entre los que se destaca, el mejoramiento continuo de la implementación de la calidad de las instituciones que ofrecen este servicio de enseñanza como aspecto clave para el proceso de la acreditación; razón por la cual la evaluación continúa jugando un papel importante dentro de las organizaciones, permitiendo con ella posibles modificaciones que conduzcan a la cúspide de la acreditación.

En este contexto evaluativo, una de sus estrategias se fundamenta en el seguimiento Teniendo en cuenta los requerimientos que se establecen en el Decreto 1072 de 2015, y dando cumplimiento a la misma se realizó el diagnóstico y evaluación inicial del proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se analizaron 77 ítems definidos de acuerdo al proceso PHVA.

La evaluación inicial se realiza con el fin de identificar las prioridades en la Seguridad y Salud en el Trabajo, propias de la empresa HOMECENTER, como punto de partida para la implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La evaluación inicial se revisará periódicamente (mínimo una vez al año) y se actualizará cuando sea necesario, con el objetivo de mantener vigente las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo.

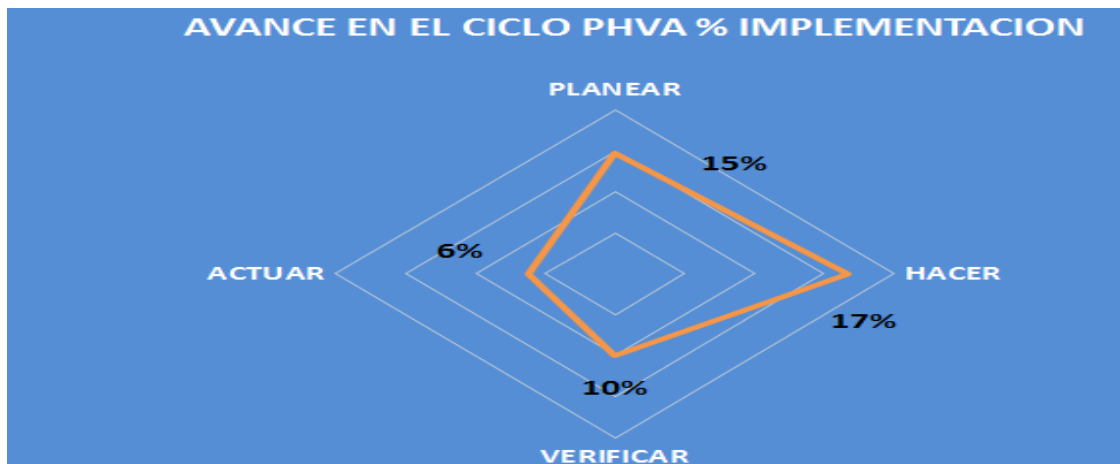
“Un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus empleados y del impacto que éstos tienen en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos”.

Imagen No. 1

AVANCE EN EL CICLO PHVA						
Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
PLANEAR	29	9	8	15%	30%	4%
HACER	30	11	9	17%	30%	5%
VERIFICAR	10	2	2	10%	20%	2%
ACTUAR	8	1	1	6%	20%	1%
Total	77	23	20		100%	12.58%

Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de evaluación del sistema de gestión SST de la empresa HOMECENTER.

Imagen No. 2



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de evaluación del sistema de gestión SST de la empresa HOMECENTER.

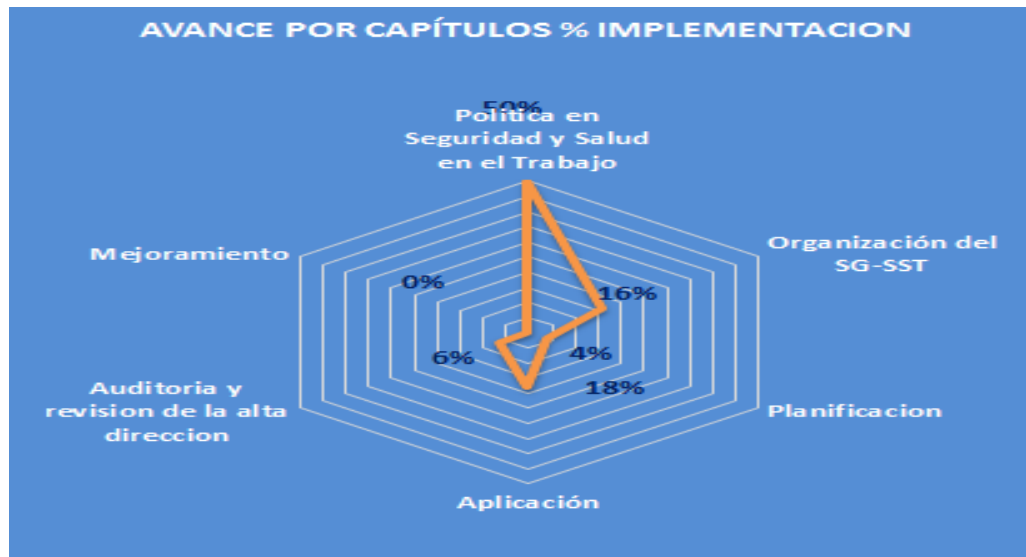
Como se evidencia en la imagen, No. 1 y No. 2, se obtuvo una calificación del 12,58%, donde se evaluaron cada una de las etapas del ciclo PHVA, donde podemos determinar que el grado de cumplimiento que tenemos en cada etapa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Imagen No. 3

AVANCE POR CAPITULOS						
Elemento	Item(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del Item	% Implementación
Política en Seguridad y Salud en el Trabajo	2	2	2	50%	8	4%
Organización del SG-SST	30	10	9	16%	15	2%
Planificación	13	1	1	4%	15	1%
Aplicación	22	9	7	18%	30	5%
Auditoria y revision de la alta direccion	8	1	1	6%	22	1%
Mejoramiento	2	0	0	0%	10	0%
Total	77	23	20		100	13.78%

Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de evaluación del sistema de gestión SST de la empresa HOMECENTER.

Imagen No. 4



Fuente: elaboración propia a partir de la estadística de evaluación del sistema de gestión SST de la empresa HOMECENTER.

En la tercera y cuarta imagen se identifica que el avance por capítulos es del 13,78% es muy bajo y que requerimos de un plan de efectivo que permita la mejora en cada uno de los aspectos que se evaluaron.

A partir de este diagnóstico se establecerá el plan de acción que definirá cada una de las actividades necesarias para lograr alcanzar el 100% de cumplimiento de todos los estándares de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa HOMECENTER.

La evaluación se estableció mediante el instrumento de la ARL SURA que reúne los estándares y lineamientos establecidos en la normatividad (Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Título 4, capítulo 6) y que se definen en la siguiente tabla.

Los criterios de evaluación son:

SE CUENTA CON EVIDENCIAS	ESTADO DE LA IMPLEMENTACIÓN	PUNTAJE
Si hay evidencia	Implementando totalmente	2
Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente	1
No hay evidencia	Sin implementar	0

Tabla No.1 Fuente: elaboración propia

1.2 Planteamiento del problema:

En consecuencia, este proyecto de investigación nace a partir de la necesidad de contribuir la gestión de calidad de los trabajadores, tomando como ejemplo a la empresa HOMECENTER de Girardot. Donde el marco investigativo se enfoca en salvaguardar y propender por la Seguridad y Salud de sus miembros para que de esta forma mitigue el impacto de los procesos en los que se involucra el personal, para que de esta forma la estadística de contraer enfermedades laborales o ser víctima de un accidente en el lugar de trabajo, llegue a su mínima expresión. Esto sobre una gran base, la cual es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: cuando hablamos de SG-SST, no solamente nos estamos refiriendo a la implementación del sistema como ley, que ya sabemos que es un proceso mediante el cual se direcciona por

diferentes etapas para un fin común que es la mejora continua. Allí se relacionan diversos aspectos como son; 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.

Homecenter en este momento se encuentra en implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al decreto 171 del 2016.

Los empleados del área de bodegaje necesitan lineamientos que generen dentro de la empresa políticas que protejan su salud, así como acciones para identificar y determinar los riesgos a los que están expuestos en todos los aspectos.

¿El área de talento humano de Homecenter Sodimac, dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que esta implementado cuenta con un proceso mediante el cual genere los planes y procedimientos necesarios de acuerdo a las leyes establecidas para que los trabajadores conserven su buena salud?

Durante los últimos meses en esta plaza se han venido identificando diferentes riesgos y problemáticas en la salud de los empleados, donde las tendencias son las enfermedades producto de los procesos operacionales que tiene Homecenter.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG SST), debe contemplar diferentes variables y su implementación es tan importante como su desarrollo, cada uno de los miembros de Homecenter debe saber de ella y de cómo entraría a operar, para que se forme una integridad social en el marco de la salud en el trabajo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿la empresa HOMECENTER está implementando al máximo la seguridad y la salud de todos sus trabajadores para disminuir los factores de riesgos ocupacionales?

1.3 OBJETIVOS

Objetivo General:

Diseñar un modelo estratégico integral para los trabajadores y contratistas de la empresa HOMECENTER que contribuya a disminuir los factores de riesgos ocupacionales.

Objetivos Específicos:

- Implementar las medidas correctivas según las falencias identificadas a nivel SST.
- Diagnosticar el estado de la empresa con respecto a la ley de SG SST, mediante el decreto 171 del 2016.
- Mejorar el sistema de Salud Ocupacional que tiene implementado Homecenter.
- Identificar los diferentes riesgos a los que están expuestos los trabajadores de las diferentes áreas.
- Brindar mejores garantías para el personal de Homecenter Girardot.

1.4 Justificación de la Investigación:

Esta investigación es sumamente necesaria debido a que, nos ayudara a realizar una evaluación para conocer la problemática actual de los riesgos de seguridad y la salud en el trabajo y su efecto en los empleados de HOMECENTER.

Posteriormente se realizará una implementación, permitiéndonos así proponer diferentes alternativas de reaprovechamiento de los riesgos de la empresa.

Los cambios actuales consecuencia directa de la llamada globalización, supone nuevos retos para los profesionales de Salud ocupacional, debido a la multiplicidad de problemas que surgen con los dilemas políticos, tecnológicos, económicos y demás, que transforman o desdibujan a la sociedad reconfigurando la dinámica social cada vez más orientada a la desigualdad. Retos que conllevan a resignificar a la profesión de Salud Ocupacional de hoy, colocándolo en un horizonte que tenga como fundamento la rigurosa y compleja comprensión de lo social.

En consecuencia, este proyecto investigativo se lleva a cabo en la empresa HOMECENTER de la ciudad de Girardot, con el fin de potencializar los conocimientos teórico – prácticos de los Trabajadores de la empresa, a través de la aplicación de diferentes teorías y metodologías propias del ejercicio, las cuales son factor determinante en los procesos investigativos, además de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información, la elaboración de análisis de datos, entre otros factores importantes que permitirán fortalecer el espíritu investigativo dentro del estudiante e incentivarlo en referencia a la evaluación constante de sus quehacer

La investigación pretende implementar la información necesaria acerca de la importancia de establecer y cumplir con el sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, en el marco de actividades de promoción y prevención de las perturbaciones, padecimientos o molestia

generadas en los horarios laborales y accidentes de trabajo de nuestros trabajadores, contratistas, aprendices y subcontratistas ofreciendo un ambiente seguro a las demás partes interesadas.

posibilitando el adquirir nuevas estrategias que permitan la reevaluación y reestructuración de los diferentes procesos a fortalecer, innovar y mejorar dentro del programa, Cumpliendo la Legislación Colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el reconocimiento de peligros, valoración y determinación de controles de los riesgos ocupacionales de forma periódica.

Promoviendo programas de estilos de vida saludable orientados a disminuir las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Fomentar actividades encaminadas a la concientización de todo el personal de la empresa sobre la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico:

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. La seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las jefaturas con relación a este asunto. (Chiavenato 1999).

La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo. Podemos definir accidente de trabajo como el que ocurre en el trabajo y provoca, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad de trabajo. La palabra accidente significa un acto imprevisto, perfectamente evitable en la mayor parte de los casos. (Chiavenato 1999).

Trabajo es la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano; podemos determinar que dicho concepto se puede utilizar de dos maneras muy frecuentes: por un lado, se refiere a la acción que realiza una persona, que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades, ya sea a nivel físico o intelectual y, por otro lado, hace referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar, por la cual recibe una asignación económica mensual (Porto y Merino, 2011).

Por su parte, el medio ambiente de trabajo señala el lugar donde se lleva a cabo la actividad y permite clasificar los riesgos según su naturaleza (Giraudó, Neffa, 1990). La articulación de estas dos dimensiones configura la carga global que los trabajadores deben soportar individual y colectivamente.

Los hechos que ponen en riesgo la vida o la salud del hombre han existido desde siempre. En consecuencia, también desde siempre, el hombre ha tenido la necesidad de protegerse. Pero cuando estos hechos o condiciones de riesgo se circunscriben al trabajo, históricamente, el tema de la producción ha recibido mayor importancia que el de la seguridad, ya que es sólo recientemente que el hombre, como persona natural y como persona jurídica, ha tomado conciencia de la importancia que reviste la salud ocupacional y la seguridad en el trabajo. (W. Lizandro Arias 2011).

Paralelamente comienza a sentirse la insuficiencia de la salud ocupacional, debido a los nuevos retos ocasionados por los cambios sociales de la época y se cuestiona la carencia de modelos teóricos y acciones limitadas para dar respuesta a nuevas situaciones del trabajo que afectan la salud del trabajador (Mendes, 1991).

Los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad. (Chiavenato 1999).

Con la entrada en vigor de la ley 100 de 1993 se establece la norma general de Riesgos Profesionales y, a través del Decreto - Ley 1295 de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y se abre la puerta a la participación de entes privados en el sector, mediante el pago de prestaciones económicas y asistenciales a los empleados de las empresas afiliadas (Lizarazo, 2011). Años más tarde, entra en vigencia la Ley 1562 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1443 de 2014 donde se crea el Sistema de Gestión de SST en las empresas, con apoyo del Convenio de Cooperación Técnica y de la mano de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, con el objetivo de fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través de los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales tienen como propósito dar "continuidad a la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo" (Ministerio de Trabajo, 2013).

Decreto 171 de 2016

El Decreto 171 de 2016 modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. En este artículo se establecían unos plazos definidos para que las empresas implementaran el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Dichos plazos eran:

- 18 meses para empresas de menos de diez (10) trabajadores
- 24 meses para empresas con un número de trabajadores que oscilara entre diez (10) y doscientos (200)
- 36 meses para empresas de doscientos (200) o más trabajadores

Las ARL debían asesorar y vigilar la implementación del nuevo sistema. También tenían que presentar informes semestrales sobre los avances en este proceso.

Con base en la información entregada por las ARL, el Ministerio de trabajo detectó que a pocas semanas de cumplirse los plazos, la mayoría de las empresas apenas estaban en una fase incipiente de implementación del SG-SST.

Por esa razón, decidieron decretar una prórroga a los plazos establecidos inicialmente. De este modo, el Decreto 171 de 2016 estableció dos grandes modificaciones: la primera, que se aplicaría una fecha única para todas las empresas, sin que importara el número de trabajadores que tuvieran. La segunda, que la nueva fecha límite para todas las empresas sería el 31 de enero de 2017.

La Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST) ha sido explicada por diferentes autores dentro de ellos se desatacan el grupo Ad Hoc Europeo la definió en 1999 como un concepto moderno que significa dirección planificada mientras que para Rubio (2006) es la gestión de forma ordenada a partir de un número limitado de principios obligatorios de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a todo tipo de empresas. Una definición más reciente es la sugerida por Favaro y Drais (2007) quienes afirman que es un dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios buscando mejora continua en los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, ellos consideran ésta definición menos general en comparación con la que sugiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que también citan los autores como conjunto de elementos interdependientes destinados a establecer las políticas y los objetivos de salud – seguridad en el trabajo y la forma de realizarlos.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

El proyecto se basó en el método de investigación cuantitativa con el objetivo de diagnosticar la situación actual de las falencias, necesidades u oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de SG-SST de la empresa HOMECENTER, Para realizar la investigación necesaria se optó por el método de encuesta aplicada a una muestra de población del personal activo en la empresa, con el fin de tomar información directa de los empleados, el concepto del personal sobre la metodología utilizada en el proceso, además se analizaron los procedimientos con los que la empresa implementa sus programas de salud ocupacional, a base de los resultados se logra obtener un panorama más claro sobre los cambios que se deben realizar.

3.1. Método de la investigación:

Con el fin de analizar el diagnóstico que presenta actualmente la empresa en el área de sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo se realizó una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo obteniendo información ya que se utiliza para conocer situaciones a través de la descripción exacta, por parte de un grupo mínimo de trabajadores que permiten el nivel de participación que los empleados tienen en cuanto a la toma de decisiones e implementación del SG-SST, de actividades y procesos dentro de la empresa HOMECENTER, con la información recolectada se busca proponer un mecanismo de comunicación y participación efectiva.

Esta investigación se desarrollará mediante el diseño de la encuesta que permiten la recolección de información presentando un análisis determinante sobre la situación de los procesos los cuales se están evaluando.

3.2 Población y Muestra:

la empresa HOMCENTER de la ciudad de Girardot cuenta con 709 empleados por tanto es una cantidad muy grande para la aplicación de la encuesta diseñada en el trabajo anterior, por ello es importante segmentarlo, es una empresa con un portafolio amplio de productos, servicios y asesorías, se tomara como población las personas cuyo rango de edades se encuentren entre 20 a 34 años de edad esta variable está expuesta en la encuesta ,además de ello para ser un poco más cerrado este grupo encuestado se filtraran solo el sexo femenino por ser el mayor número de empleados en esta sucursal zona más habitada y comercial de la ciudad.

Población de Girardot: 106.283 habitantes

Trabajadores de la empresa HOMECENER: 709 personas siendo el 52. %(369) mujeres y el 48%(340) hombres.

Población de mujeres que trabajan están entre 20 -34 años 20.2%(75)

Ubicación: Av. Kennedy con Cl. 35, Girardot, Cundinamarca

Algo de historia de la empresa SODIMAC COLOMBIA arranca su expansión como una gran cadena dedicada al mejoramiento de ámbito del hogar, de la construcción en el país. Produce principalmente: loza, muebles, colchones, alquiler de herramientas, closets, pisos, acabados, porcelana sanitaria y cerámica, grifería y materias primas para la industria cerámica y electro hogar Exporta a 37 países. Adicionalmente tiene operaciones de venta al detal (retail) con los almacenes Corona y con su participación en Sodimac Colombia.

Muestra

Para estimar una proporción y la población es finita, es decir conocemos el total de los trabajadores 709 personas siendo el 52. % mujeres y el 48% hombres, el personal de mujeres de

empresa están entre 20 -34 años 20.2%. Por lo cual se estableció la variable de edad y así dar cumplimiento al muestreo estratificado si deseásemos saber cuánto es el total tendremos que estudiar la respuesta a través de la siguiente formula.

$$\frac{N * Z^2 P * Q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de trabajadores de la empresa 709

$Z_a^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95,5%)

e = 5% (0.05) error muestral deseado

p = 0.9 probabilidad a favor

q = 0,1 proporción de individuos que no poseen esa característica es decir 1-p

$$n = \frac{709 * 1,96^2 * 0,9 * 0,1}{0,05^2 * (709 - 1) + 1,96^2 * 0,9 * 0,1}$$

$$n = 250$$

Teniendo estos datos podemos conocer la muestra representativa a la cual se le aplicara la encuesta

n = 250 de esta cantidad el 52% son mujeres

n = 250 * 0.52 = 130 mujeres

De esas 130 mujeres solo el 20.2% se encuentran entre el rango de 20-34 años.

Por lo cual

n = 130 * 0,2 = **26 mujeres entre 20-34 años**

n = 26

El total de personas que se le realizara la encuesta serán a **26** mujeres de la empresa

HOMECENTER.

3.3 Fuentes de información:

Las fuentes de información que se utilizara en la presente investigación será de fuente primaria que se pretende obtener por medio de la encuesta aplicada a un grupo de trabajadores ya sea con preguntas abiertas o cerradas para indagar sobre las falencias del proceso en el área de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

Fuentes secundarias: también se utilizaron información con fuentes de páginas de internet, formatos, base de datos, documentos proporcionados por parte del área de talento humano, salud ocupacional de la empresa HOMECENTER.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Inicialmente se escogerán un grupo de mujeres de diferentes áreas de la empresa ya que los programas y actividades de salud ocupacional les compete e involucra a todo el personal, los cuales se realizará un cuestionario (encuesta) de 15 preguntas con una serie de interrogantes, clasificándolas cómo; cerrada dicotómica, semi-abiertas, de respuesta única y preguntas de filtro, además se incluirán preguntas de clasificación que servirán para la selección de la población (encuestados) teniendo en cuenta características personales (Área de trabajo, nivel de educación). Ya recopilada la información, se iniciará el proceso de tabulación, análisis e interpretación de datos aplicando las técnicas estadísticas.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En este capítulo se presenta en forma clara y organizada las respuestas a las preguntas de investigación, las respuestas reportan términos de frecuencia y porcentajes utilizando tablas o gráficos que respalden y sintetizan los hallazgos, con su respectivo análisis para determinar dónde y porque se da el problema lo que permitirá plantear una propuesta de mejoramiento

4.1. Presentación de Resultados y Análisis de datos:

Se llevará a cabo una encuesta interna a los empleados escogidos de diferentes áreas de la empresa HOMECENTER, con el fin de identificar falencias y causas de la problemática, las cuales nos permitirán plantear una propuesta de mejoramiento.

Grafica 1 ¿Cuál es su edad?

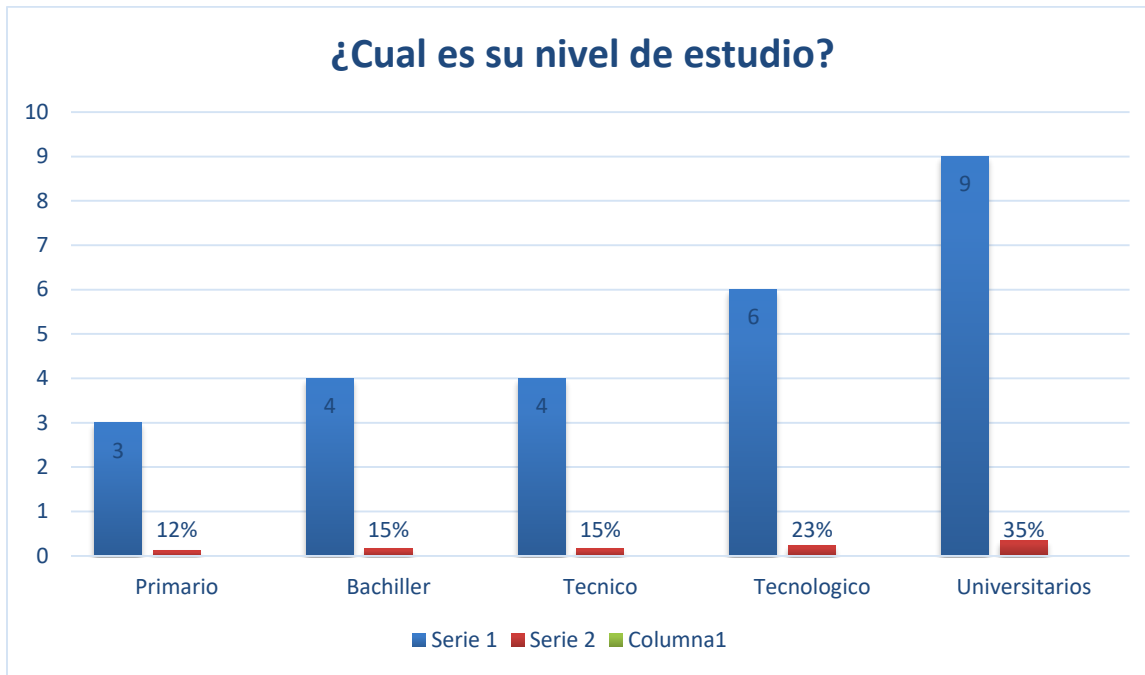


Fuente: elaboración propia a partir de la población encuestada del tercer trimestre del 2018.

Teniendo en cuenta la edad de cada persona encuestada, Los datos arrojados nos indican con un 42% las edades que comprenden entre los 30 y 34 años teniendo un enfoque prioritario del mayor número de edades de personas que laboran para la empresa, con un 39 % las edades de 25 a 29 años, es claro que la mayoría de las personas que trabajan procura contratar personal con experiencia que ayude a mejorar los procesos, y se desempeñan de una forma muy dinámica en

sus vidas cotidianas, también se puede demostrar que trabajan un número de personas menor entre las edades de 20 a 24 años que tiene una participación de un 19 %.

Grafica 2 ¿cuál es su nivel de estudio?

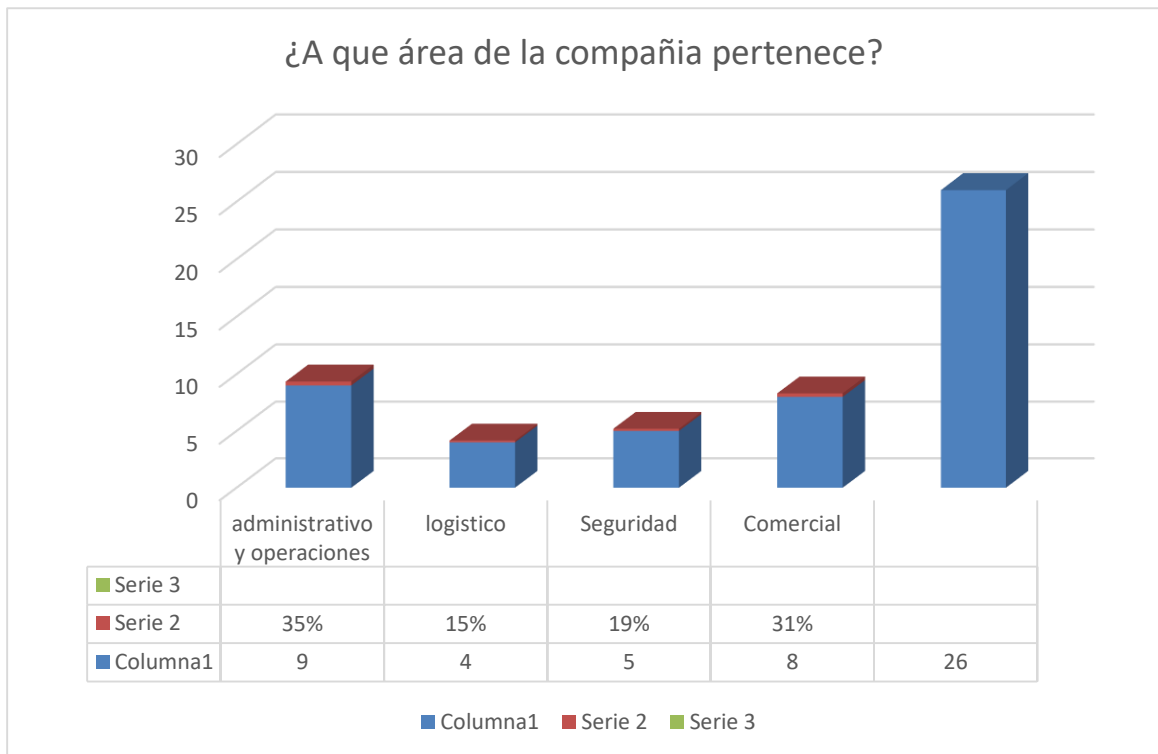


Fuente: elaboración propia a partir de la población encuestada del tercer trimestre del 2018.

Según la presentación que se realizó a las 26 personas el nivel de estudios de las personas encuestadas el 35% cuentan con estudios universitarios, el tecnológico con un 23 %, el técnico y bachiller en la cual el 15% y culmina con un 12% que tienen estudios de primaria. De ello se puede analizar que las personas que laboran en la empresa tienen la capacidad de analizar, generar y transmitir conocimientos en la empresa.

Grafica 3 ¿A qué área de la organización pertenece?

- a. Administrativo y operativo
- b. Logístico
- c. Seguridad
- d. Comercial

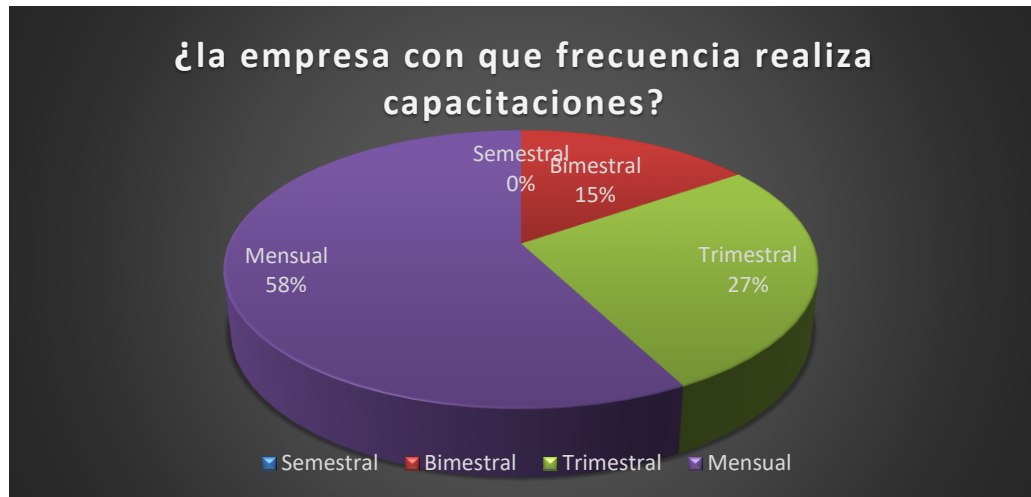


Fuente: datos de elaboración propia

De las personas encuestadas el 35% trabajan en el área administrativa y operativa, el 31% en comercial, el 19% en las áreas de seguridad y logística con un 15%, Entendiendo que las 26 personas encuestadas laboran más en la parte administrativa y operaciones.

Grafica 4 ¿la empresa con qué frecuencia realiza capacitaciones?

- a. Semestral
- b. Bimestral
- c. Trimestral
- d. Mensual

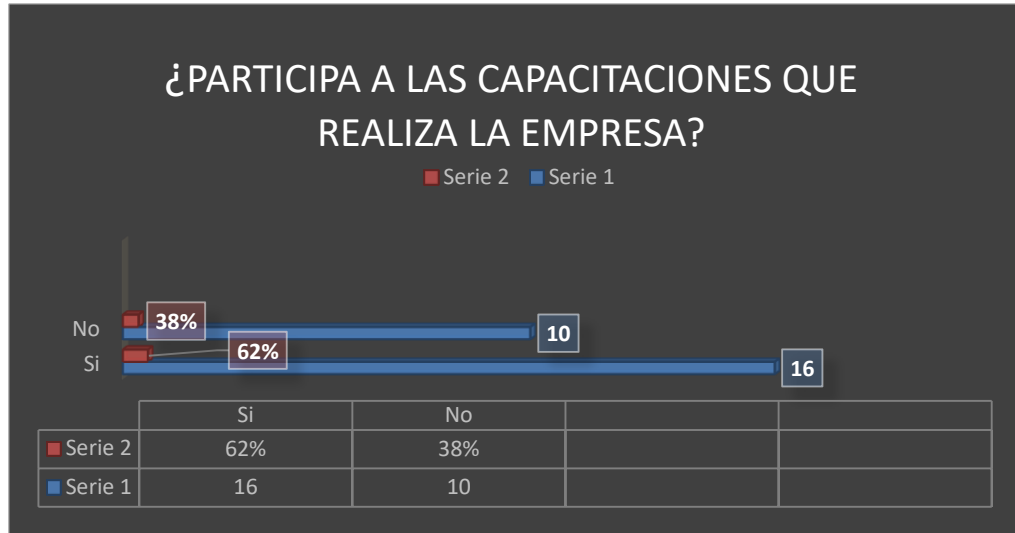


fuelle: Sapién (2012)

Como podemos observar en la gráfica, los porcentajes más altos son de beneficio tanto propio como laboral, Las personas buscan en las empresas capacitaciones la mejor opción de aprendizaje y comodidad en cualquiera de las actividades. Del 40% las personas encuestadas el 58% respondió que la compañía realiza capacitaciones Mensual, el 27% dice que Trimestral, el 15% Bimestral y el 0% semestral.

¿Grafica 5 Participa a los programas de capacitación que realiza la empresa?

- a. Si
- b. No

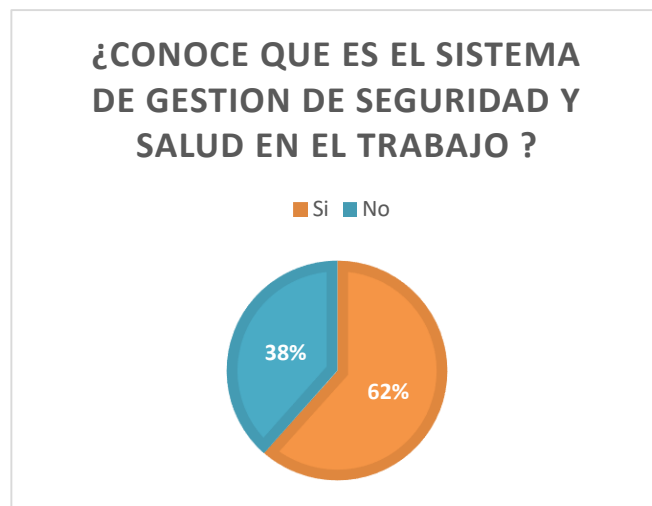


Fuente: Sapién (2012).

El 62% de las personas participan en los programas de capacitaciones que la empresa HOMECENTER realiza y los que no acompañan a la empresa en este tipo de actividades es del 38%.

Grafica 6 ¿Conoce que es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa?

- a. Si
- b. No

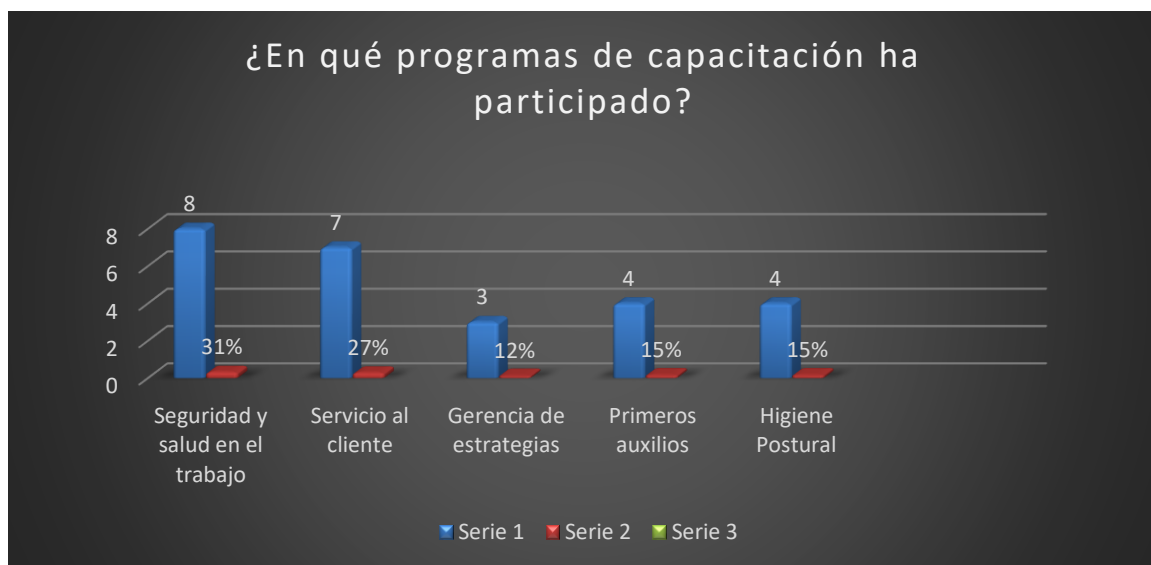


Fuente: JC Romero - Málaga: Universidad de Málaga, 2001

Estos aspectos son muy importantes mejorarlos para la imagen tanto para la empresa como beneficio de cada empleado que están laborando en la compañía. El no conocer sus derechos causa desorden y es perjudicial porque el trabajador no va conocer el reglamento o lo que desea y termina haciendo otra actividad, el 62% tienen conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa considerando que el 38% no tienen claridad de esta área.

Grafica 7 ¿En qué programas de capacitación ha participado?

- a. Seguridad y salud en el trabajo
- b. Servicio al cliente
- c. Gerencia de estrategias
- d. Primeros auxilios
- e. Higiene postural

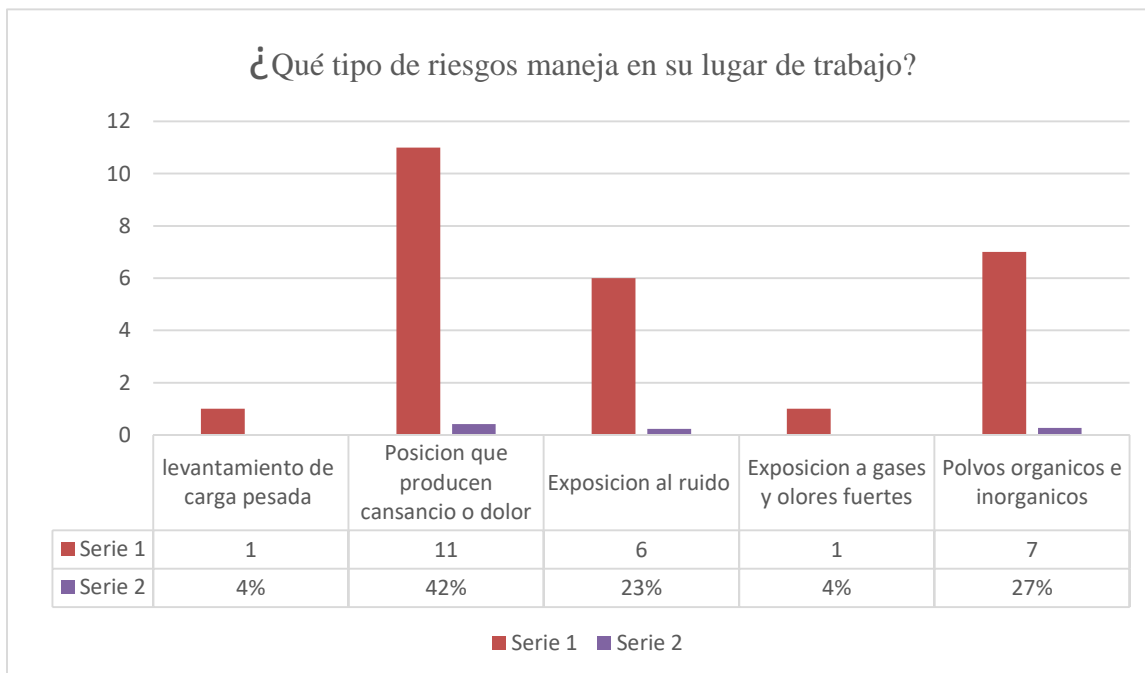


Fuente: AE Velázquez González - Investigación, 2010

Las respuestas de los encuestados que han participado en capacitaciones con mayor porcentaje es el programa de seguridad y salud en el trabajo con el 31%, detrás viene servicio al cliente con un 27% consideran con un 15% los programas de primeros auxilios e higiene postural y uno más con un 12% de Gerencia de estrategias.

Grafica 8. ¿Qué tipo de riesgos maneja en su lugar de trabajo?

- a. Levantamiento de carga pesada sin ayuda mecánica
- b. posición que producen cansancio o dolor
- c. Exposición al ruido
- d. Exposición a gases y olores fuertes
- e. Polvos Orgánicos e Inorgánicos.

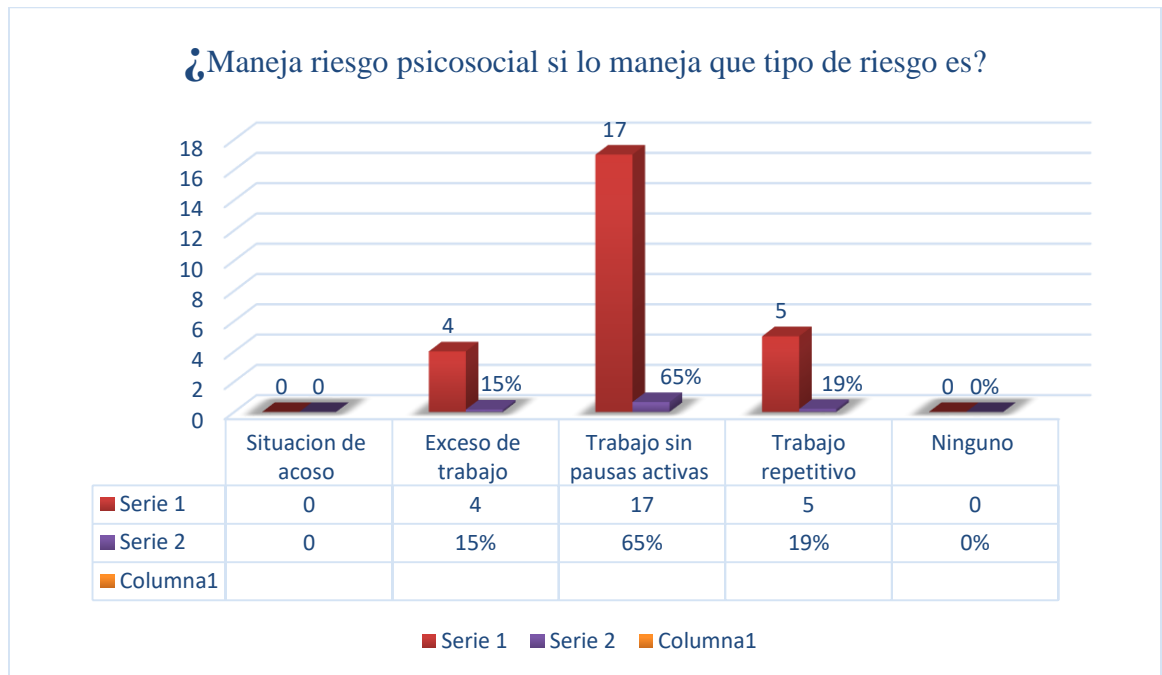


Fuente: prevención de riesgos en labores de artes gráficas www.achs.cl.

Los datos arrojados nos indican que el 42% producen riesgos de mala postura (cansancio o dolor) enseguida sufren el 23% de exposición al ruido, un 27% manejan riesgos de polvos orgánicos e inorgánicos y el 4% están sufriendo de riesgos de exposición a gases y olores fuertes y levantamiento de carga pesada sin ayuda mecánica o elementos de protección realizan acuerdos para que se realicen cambios.

Grafica 9. ¿Maneja riesgo psicosocial si lo maneja que tipo de riesgo es?

- a. Situación de acoso laboral
- b. Exceso de trabajo
- c. Trabajo sin pausas activas
- d. Trabajo repetitivo
- e. Ninguno



Fuente: BS Hernández Torres - 2016.

El 65% de las personas encuestadas manejan el riesgo psicosocial de trabajar una jornada laboral sin pausas activas, el 19% tienen su jornada laboral con mucho trabajo repetitivo el 15% tienen exceso de trabajo y ninguno cuenta con situación de acoso laboral.

Grafica 10. ¿Qué factores considera que debe mejorar la empresa con respecto al SG-SST?

- a. Capacitación
- b. Programas de prevención
- c. Dotación y herramientas de trabajo
- d. Infraestructura



Fuente: elaboración propia a partir de la población encuestada del tercer trimestre del 2018.

Los datos arrojados nos indican que el 38% de los empleados encuestados si quieren que allá mejoramiento en la empresa de HOMECENTER que cambie su Infraestructura y un 31% está de acuerdo que se realice cambios en las herramientas de trabajo y dotación, otro personal del 19% requiere que se realice mejoras en programas de prevención y el 12% en capacitaciones.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Las conclusiones realizadas que se presentara en este capítulo en cuestión de los empleados de la empresa HOMECENTER cuentan con el conocimiento específico sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, igualmente participan en las capacitaciones que realiza la empresa, necesitan que mejoren e implementen la infraestructura con respecto al SG-SST

Capacitaciones de Programas de prevención, Dotación y herramientas de trabajo.

5.1 Resumen de Hallazgos:

Durante la investigación de este proyecto encontramos la necesidad de realizar la pregunta del diagnóstico de las necesidades y del conocimiento en el área de SG-SST de la empresa HOMECENTER, el cual la pregunta de investigación es ¿la empresa HOMECENTER está implementando al máximo la seguridad y bienestar de todos sus trabajadores para disminuir los factores de riesgos ocupacionales? Se puede concluir con el estudio y análisis de los resultados y datos tabulados de la encuesta realizada a algunos empleados de diferentes áreas de la compañía, que la empresa HOMECENTER cuenta con el área de SG-SST Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se considera que no está siendo ejecutados en su totalidad los programas de esta área hace falta la implementación de la infraestructura del área, capacitaciones de programas de prevención, dotación y herramientas del trabajo, lo cual demuestra una falencia grande por parte del área y personal encargado de realizar este proceso. Los empleados de la empresa HOMECENTER tienen claro la finalidad, concepto, deberes y derechos que tiene las actividades de capacitaciones porque favorece positivamente tanto para la empresa como para sus trabajadores participar en estos programas que brindan nuevos

conocimientos, incrementa productividad, motivación laboral y mejores aptitudes de comunicación y trabajo en equipo, La ausencia de espacios para capacitación y dotación de elementos de protección en la población trabajadora crea un aumento en la probabilidad que se presenten enfermedades laborales, accidentes de trabajo y el no adecuado reporte de novedades a los directivos de empresa y a su vez a los entes de control.

5.2 Recomendaciones:

A continuación, se presentan una serie de recomendaciones, según lo estipulado en los objetivos específicos, para mejorar las condiciones y actos sub estándares, con el fin de disminuir la presencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- Desarrollar estrategia de capacitaciones que faciliten y permitan la adecuada implementación al personal en cuanto al SG-SST, aclarando las fechas a realizar y que sean realizadas por un grupo de personas profesionales en el tema.
- Realizar inspecciones habituales a las infraestructuras de la organización con el propósito de disminuir las posibles circunstancias de riesgo en las cuales están expuestos los trabajadores para la realización de sus actividades.
- Renovar las herramientas de control de los sistemas de gestión, teniendo presente cada uno de los objetivos que se tienen planteados para generar su desarrollo total.
- Crear estrategias de vigilancia que proporcionen y garanticen la debida ejecución de los diferentes reglamentos en cuanto a salud y seguridad por parte de los funcionarios en cada una de sus labores a diario.
- Realizar simulaciones de emergencia frente a los posibles problemas o situaciones de peligro a los que se exponen a diario los trabajadores en las actividades si son llevadas en

mal procedimiento, de esta forma mostrar con un ejemplo los efectos de estos malos procesos y crear conciencia del manejo adecuado de los accesorios y maquinarias.

5.3 Propuesta:

La empresa HOMECENTER teniendo en cuenta los resultados de exámenes médicos ocupacionales del presente año, el modelo que se va a implementar es sobre el programa cardiovascular la mayoría de empleados tienen antecedentes de colesterol y triglicéridos altos, Se propone a la empresa HOMECENTER para el área de sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo integral al Modelo de salud ocupacional con relación a la problemática de antecedentes de colesterol y triglicéridos altos detectada en empleados, la propuesta tiene como objetivo realizar una estructura empresarial innovadora mediante el conocimiento trasmitiéndolo de manera correcta y eficaz en la empresa, de esta manera generar nuevo aprendizaje, mejoras en procesos, especialmente de prevención de programas de enfermedades cardiovascular que permitan renovar la productividad, energía a los trabajadores para alcanzar las metas tanto personal como profesionalmente.

El siguiente listado se clasifica los requisitos o relación del ciclo PHVA y cada ítem según las etapas, donde cada requisito es identificado como una actividad de planear, hacer, verificar o actuar.

Etapa del Planear:

Ciclo PHVA	Descripción	Requisito	Tipo de Evidencia			Se cuenta con evidencias	Estado de la implementación
			P	D	R		
Planear	Política SST	Documento escrito de la Política de SST		SI		Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Planear	Obligación de los empleadores	Descripción de Responsabilidades		SI		No	Sin implementar

Planear	Deberes de los empleadores	Presupuesto para SST		SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Planear	Obligaciones de los empleadores	Aclaración del área Talento Humano para SST		SI	SI	No	Sin implementar
Planear	Responsabilidad de los empleadores	Recursos Técnicos		SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Planear	Compromiso de los empleadores Documentación	Condiciones legales - matriz	SI	SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Tarea de los empleadores Documentación Planificación del SGSST	Plan acción de trabajo anual + Cronograma	SI	SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Planear			SI	SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Obligaciones de los empleadores	Dirección de SST		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Obligaciones de los empleadores	Integración con otros Sistemas de Gestión		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Formación en SST	Inducción y reintroducción en SST	SI	SI		No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Registro	Reconocimiento de peligros, evaluación y valoración de riesgos	SI	SI		Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Planear	Documentación	Condiciones de salud y Perfil sociodemográfico		SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Planear	Documentación	Registro entrega EPP	SI			No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Conservación documentos	Conservación documentos	SI			No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Comunicación	Comunicaciones internas y externas y canales	SI			No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Preparación del SGSST	Cumplimiento legal + Fortalecer componentes del sistema + mejora continua		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Planificación del SGSST	Propósito de control de riesgos		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Planificación del SGSST	Indicadores de estructura, proceso y resultado		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Planificación del SGSST	Metas anuales		SI		No hay evidencia	Sin implementar

Planear	Guía de SG SST	Ficha de los indicadores - matriz indicadores		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Gestión de peligros y riesgo	Procedimiento de gestión de peligros y riesgos	SI			Si hay evidencia	Implementado parcialmente
Planear	Medidas de prevención y control	Plan de mantenimiento correctivo y preventivo	SI			No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Plan de respuesta para eventos potencialmente desastrosos		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Conformación y funcionamiento de brigadas emergencias		SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Planear	Gestión del cambio	Gestión del cambio	SI		SI	No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Contrataciones	Procedimiento de selección y evaluación de contratistas	SI	SI		No hay evidencia	Sin implementar
Planear	Indagación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Procedimiento investigación incidentes, accidente y enfermedades laborales	SI	SI		No hay evidencia	Sin implementar

Tabla N°2. Etapa del planear Fuente: elaboración propia a partir de la metodología ARL Sura y la implementación del Decreto 1072 de 2015.

Relación de cada ítem según las etapas del PHVA:

Etapa del Hacer:

Ciclo PHVA	Descripción	Requisito	Tipo de Evidencia			Se cuenta con evidencias	Estado de la implementación
			P	D	R		
Hacer	Política SST	Comunicación Política			SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Hacer	Responsabilidad de los empleadores	Comunicado de deberes			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Obligaciones de los empleadores Documentación	Copasst		SI	SI	Hay evidencia parcial	Sin implementar
Hacer	Formación en SST	Formación en SST al personal según competencias	SI	SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Capacitación en SST	Socialización al COPASST del plan capacitación			SI	No hay evidencia	Sin implementar

Hacer	Documentación	Estándares de seguridad o operación segura		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Documentación	Reportes de investigación de AT y EL			SI	Si hay evidencia	Implementado totalmente
Hacer	Registro	Identificación de amenazas y vulnerabilidad		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Expediente	Procedimientos Operativos Normalizados		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Documentación	Plan de Evacuación + Evaluación de simulacros Diseño de planes de evacuación		SI		No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Documentación	Sistemas de vigilancia epidemiológica	SI	SI		No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Informe Planificación	Evaluaciones ambientales	SI	SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Documentación	Perfiles epidemiológicos del SVE		SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Hacer	Identificación PEVR	Comunicación de las evaluaciones ambientales			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Evaluación inicial del SGSST	Autoevaluación	SI	SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Planificación del SGSST	Comunicación objetivos			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Medidas de prevención y control	Tratamiento a los riesgos		SI	SI	Si hay evidencia	Implementado parcialmente
Hacer	Medidas de prevención y control	Socialización a partes interesadas			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Medidas de prevención y control	Evaluaciones médicas ocupacionales	SI	SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Hacer	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Identificación de amenazas y vulnerabilidad por centro de trabajo			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Valoración de los riesgos asociados a amenazas		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Procedimientos Operativos Normalizados			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Capacitación y entrenamiento en plan emergencias		SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente

Hacer	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Inspección de equipos de emergencia		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Plan de ayuda mutua		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Adquisiciones	Integración de requisitos de SST en las compras	SI			No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Contrataciones	Seguimiento a contratistas			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Contrataciones	Verificación afiliación a la Seguridad Social			SI	Si hay evidencia	Implementado totalmente
Hacer	Capacitación en SST	Inducción y reinducción en SST			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Hacer	Contrataciones	Inducción y reinducción a contratistas			SI	No hay evidencia	Sin implementar

Tabla N°3. Etapa del hacer Fuente: elaboración propia a partir de la metodología ARL Sura y la implementación del Decreto 1072 de 2015.

Relación de cada ítem según las etapas del PHVA:

Etapa del verificar:

Ciclo PHVA	Descripción	Requisito	Tipo de Evidencia			Se cuenta con evidencias	Estado de la implementación
			P	D	R		
Verificar	Documentación	Chequeos de registros de inspecciones	SI		SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Verificar	Informe	Registros gestión riesgos			SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Verificar	Indicadores SG SST	Índice de estructura		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Verificar	Indicadores SG SST	Indicadores de proceso		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Verificar	Indicadores SG SST	Indicadores de resultado		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Verificar	Medidas de prevención y control	Administración EPP que parte de la matriz de EPP.			SI	No hay evidencia	Sin implementar

Verificar	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Evaluación de simulacros			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Verificar	Auditoría de cumplimiento del SG	Programa de auditoría anual	SI	SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Verificar	Auditoría de cumplimiento del SG	Informe de resultados auditoría		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Verificar	Auditoría de cumplimiento del SG	Alcance de la auditoría		SI		No hay evidencia	Sin implementar

Tabla N°4. Etapa del verificar Fuente: elaboración propia a partir de la metodología ARL Sura y la implementación del Decreto 1072 de 2015.

Etapa del actuar:

Ciclo PHVA	Descripción	Requisito	Tipo de Evidencia			Se cuenta con evidencias	Estado de la implementación
			P	D	R		
Actuar	Obligaciones de los empleadores	Rendición de cuentas			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Actuar	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Realización y evaluación de simulacros anuales		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Actuar	Revisión por la alta dirección	Revisión de gerencia anual		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Actuar	Revisión por la alta dirección	Socialización con el Copasst			SI	No hay evidencia	Sin implementar
Actuar	Análisis de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Socialización de lecciones aprendidas		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar
Actuar	Averiguación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Informes periódicos a la gerencia		SI	SI	Hay evidencia parcial	Implementado parcialmente
Actuar	Acciones correctivas y preventivas	Seguimiento a acciones correctivas y correctivas		SI	SI	No hay evidencia	Sin implementar

Tabla N°5. Etapa del actuar Fuente: elaboración propia a partir de la metodología ARL Sura y la implementación del Decreto 1072 de 2015.

Este informe es el punto de inicio al proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa HOMECENTER.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros:

Recursos humanos:

Para el desarrollo de la propuesta de la empresa HOMECENTER se requiere de recurso humano comprometido con el nuevo proceso de gestión que busca realizar la compañía en el área de sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo para la programación, planeación y ejecución de las actividades se necesita el apoyo, coordinación, colaboración y trabajo en equipo del personal de las siguientes áreas que necesita la empresa porque es un recurso fundamental e indispensable para llevar a cabo esta propuesta para dar viabilidad .

ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

HOMECENTER SODIMAC, documenta, notifica los roles y/o cargos, y responsabilidades para cada funcionario, como actores fundamentales del SG-SST. A continuación, se describen los diferentes roles y/o cargos con su nivel de responsabilidad, autoridad y dinámica de rendición de cuentas para dar cumplimiento a la nueva propuesta de implementar el programa cardiovascular.

NIVEL	ROL Y/O CARGO	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
DIRECTIVO	Administrador(a)) Salud Ocupacional	<p>Suministrar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la organización y planificación, aplicación.</p> <p>Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Designar los representantes por parte del empleador del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST Y del Comité de Convivencia para asegurar que los requisitos del sistema se establezcan, implemente y se mantengan.</p> <p>Evaluar por lo menos una vez al año el sistema de gestión.</p>	<p>Establecer las directrices para la organización, aplicación revisión y perfeccionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Presentar a los funcionarios de las autoridades competentes el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los informes.</p> <p>Participar en revisiones por la dirección</p>

Tabla N°6 Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio del trabajo.

NIVEL	ROL Y/O CARGO	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
DIRECTIVO	DIRECTOR OPERATIVO	<p>Conocer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Conocer la aplicación, avances, resultados y efectividad de las acciones emprendidas.</p> <p>Garantizar la participación de requisitos legales aplicables al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Procurar el cuidado integral de su salud y de los empleados.</p> <p>Apoyar el desarrollo de todas las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>Vigilar por el cumplimiento de las políticas y objetivos en seguridad y</p>	<p>Vigilar la Organización, Aplicación, Verificación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Participar en revisiones por la dirección</p>

		<p>en el trabajo en su dependencia y en el resto de la Administración.</p> <p>Garantizar la capacitación y entrenamiento de los trabajadores y contratistas de su dependencia en procedimientos seguros de operación y dando a conocer los posibles riesgos a los que están expuestos.</p> <p>Participar activamente en la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los funcionarios que estén a su cargo.</p> <p>Verificar el cumplimiento de las normas Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.</p>		
--	--	--	--	--

Tabla N°7. Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio del trabajo

NIVEL	ROL Y/O CARGO	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
DIRECTIVO	SECRETARIAS DE DESPACHO	<p>Conocer la aplicación, avances, resultados y efectividad de las acciones emprendidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Procurar el cuidado integral de su salud.</p> <p>Responsabilizarse por la seguridad integral del área y el personal a su cargo.</p> <p>Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo.</p>	<p>Vigilar la Organización, Aplicación, Verificación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	Participar en revisiones por la dirección
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO / JEFE CONTROL INTERNO /	<p>En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata y el traslado a un centro asistencial del lesionado.</p> <p>Apoyar el desarrollo de todas las actividades del Sistema de</p>		

	COMISARIO DE FAMILIA	<p>Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Velar por el cumplimiento de las políticas y objetivos en seguridad y en el trabajo en su dependencia y en el resto de la Administración.</p> <p>Asistir a las reuniones de Seguridad y salud en el Trabajo, con el fin de tener conocimiento del tema y comunicar información al personal a cargo.</p> <p>Dar instrucción completa a los trabajadores antes de asignar tareas, asegurarse que cada uno conozca los usos y propiedades de los materiales, herramientas y equipos que maneja.</p> <p>Garantizar la inducción, capacitación y entrenamiento de los trabajadores y contratistas de su dependencia en procedimientos seguros de operación y dando a conocer los posibles riesgos a los que están expuestos.</p> <p>Consultar a los empleados cuando haya cambios que afecten su salud y seguridad en su sitio de trabajo.</p> <p>Inspeccionar los sitios de trabajo para asegurar el buen desempeño en Seguridad y salud en el Trabajo.</p>		
--	-----------------------------	---	--	--

Tabla N°8. Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio del trabajo

NIVEL	ROL Y/O CARGO	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
		<p>Realizar inspecciones planeadas, periódicas para identificar peligros, valorar y gestionar los controles de los posibles riesgos.</p> <p>Mantener constante comunicación con los asesores especialistas en Riesgos</p>	<p>Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el Sistema de Gestión de</p>	<p>Participar en revisiones por la dirección</p>

<p>ASESOR EXTERNO</p>	<p>PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>laborales tomando parte activa en las actividades programadas por dichas entidades.</p> <p>Asegurar que los requisitos del sistema de gestión se establezcan, implementen y mantengan de acuerdo con las especificaciones del Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Consultar a los empleados cuando haya cambios que afecten su salud y seguridad en su sitio de trabajo.</p> <p>Asegurarse que se presenten a la empresa los informes sobre el desempeño del sistema de gestión, para revisión y como base para el mejoramiento de dicho sistema.</p> <p>Aplicar las buenas prácticas ambientales (separación de residuos líquidos, adecuada disposición de residuos, ahorro y uso eficiente de recursos como agua, luz, papel).</p>	<p>la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	
------------------------------	--	--	--	--

Tabla N°9 Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio del trabajo

NIVEL	ROL Y/O CARGO	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
	<p>AUXILIARES ADMINISTRATIVOS</p>	<p>Procurar el cuidado integral de su salud.</p> <p>Aplicar las políticas, reglamentos, procedimientos y programas establecidos por la organización en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Cumplir con las políticas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Hacer adecuado uso de las instalaciones, equipos, herramientas y elementos de trabajo.</p>		

<p>FUNCIONARIOS SIN PERSONAL A CARGO</p>	<p>TIVOS, SECRETARIA, CELADOR, AYUDANTE, CONDUCTOR, CONDUCTOR MECANICO, OPERARIO, AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</p>	<p>Utilizar y mantener en buen estado los elementos de protección personal en caso de ser necesario su uso.</p> <p>Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad.</p> <p>Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente.</p> <p>Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo</p> <p>Participar en las actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Utilizar adecuadamente las instalaciones y elementos de trabajo.</p> <p>No operar sin la debida autorización, vehículos o equipos diferentes a los que le han sido asignados.</p> <p>Colaborar con el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.</p> <p>Aplicar las buenas prácticas ambientales (separación de residuos líquidos, adecuada disposición de residuos, ahorro y uso eficiente de recursos como agua, luz, papel).</p>		
---	--	---	--	--

Tabla N°10 Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio del trabajo

NIVEL	ROL Y/O CARGO	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
COPASST Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo	COPASST Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Revisar el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST, mínimo una (1) vez al año</p> <p>Realizar periódicamente inspecciones a las instalaciones.</p> <p>Participar en la planificación de las auditorías internas del sistema de gestión.</p> <p>Analizar las causas de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>	<p>Suspender cualquier actividad cuando en su desarrollo se determine el incumplimiento de normas legales vigentes y/o internas relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Suspender actividades en caso de un riesgo inminente.</p>	Presentar informe de inspección y gestión al Administrador de salud ocupacional.

Tabla N°11 Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio del trabajo

NIVEL	ROL Y/O CARGO	RESPONSABILIDADES	AUTORIDAD	RENDICIÓN DE CUENTAS
CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN		Ajustarse al SG- SST implementado por la Administración de Homecenter y demás normas legales.	<p>Cumplir con las medidas de seguridad estipuladas por la administración al ingresar a portar elementos de protección personal e identificación.</p> <p>Conocer, respetar y acatar la política y los objetivos de seguridad y salud ocupacional de la empresa.</p>	

Tabla N°12 Fuente: Decreto 1072 de 2015 Ministerio del trabajo

Recursos Materiales:

Para la propuesta de mejora se necesita un espacio y lugar adecuado para desarrollar las actividades de talleres, charlas, capacitaciones, lúdicas, etc., que se plantea realizar para el programa cardiovascular en el cual se requiere de unos materiales y equipos como computadores, video Beam, papelería, sillas, mesa o escritorio, salón de capacitación y eventos, material de investigación y conocimiento; de esta manera, se necesita disponer de equipos, instrumentos, maquinaria y herramientas de trabajo con los cuales se empezará a dar marcha a la propuesta,

brindando a los trabajadores mayor seguridad y salud en el trabajo. Es decir, se requieren de recursos materiales tanto para dar a conocer a los trabajadores el Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional y para poner en marcha la aplicación y ejecución del modelo propuesto para dicho funcionamiento.

Recursos financieros:

A continuación, se presenta un diseño de presupuesto para la implementación del modelo estratégico de la empresa HOMECENTER.

RUBRO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Salon de eventos (propio de la empresa)	1	0	0
Computador	1	\$ 800.000,00	\$ 800.000,00
Video Beam	1	\$ 550.000,00	\$ 550.000,00
Papeleria(resmas, esferos, marcadores, etc.	12 meses	\$ 100.000,00	\$ 1.200.000,00
escritorio	1	\$ 300.000,00	\$ 300.000,00
sillas	120	\$ 63.000,00	\$ 7.560.000,00
asesor ocupacional	3 meses	\$ 1.500.000,00	\$ 4.500.000,00
Administrador Salud Ocupacional	12 meses	\$ 2.500.000,00	\$ 30.000.000,00
total			\$ 44.910.000,00

Tabla N°13 Fuente: Elaboración de fuente propia

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

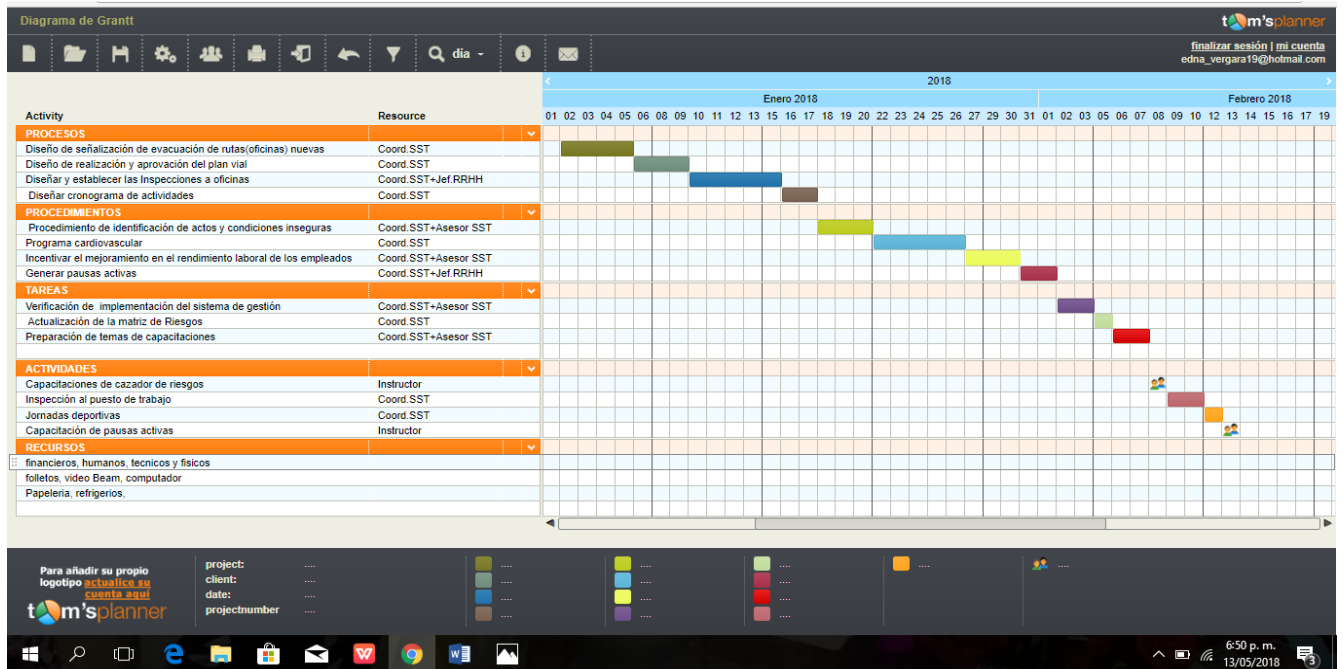


Tabla N°14 Fuente: Elaboración de fuente propia- El cronograma se realizó con el programa Tom`s Planner

<https://www.tomsplanner.es/?template=new>.

- **Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento).**

La propuesta se realizará mediante el modelo de integración SECI (Nonaka y Takeuchi) se llevará a cabo cuatro fases que son las siguientes:

La socialización: Promover a los empleados nuevos conocimientos para que le brinden nuevas ventajas a la compañía, se formaría a través de compartir experiencias por medio de actividades, charlas informativas, capacitaciones planeadas que estarán orientadas a mejorar esta falencia con técnicas de fomentar actividades de promoción y prevención enfocadas a estilos de vida saludable todo esto con el objetivo de formar un programa de bienestar preventivo para mantener hábitos saludables.

La exteriorización: se va crear un modelo mediante cartillas informativas, elaboración de guías para el auto aprendizaje, manual de capacitación, se sugiere utilizar la metáfora visual como herramienta de esquema en el cual se constituye nuevas ideas para transformar innovación con programas en esta fase se evaluará el tipo de conocimiento que poseen cada uno de los trabajadores, tomando una posición frente a su implementación para evaluar sus posibles resultados, poniendo en marcha nuevas ideas haciendo seguimiento periódicos a los procesos y su transformación.

La combinación: es el proceso de conocimiento explícito que puede documentarse, compartirse y disponer a todo el grupo de trabajadores reuniendo documentación de las nuevas ideas, para apoyar y reforzar los temas de Salud Ocupacional y problemas en particular a los temas identificados como de “alto riesgo” para que puedan enfrentarse de una manera más efectiva para disminuir el nivel de enfermedades y elevar el desempeño laboral.

La interiorización: en este párrafo consistirá en compilar el conocimiento y la información que poseen los empleados de HOMECENTER, sobre la problemática de antecedentes de colesterol y triglicéridos altos y su influencia en la productividad de los empleados, proporcionando información suficiente para que el empleado pueda conocer la información con respecto a sus habilidades, experiencia, fortalezas y prácticas.

APLICACIÓN DEL MODELO NONAKA

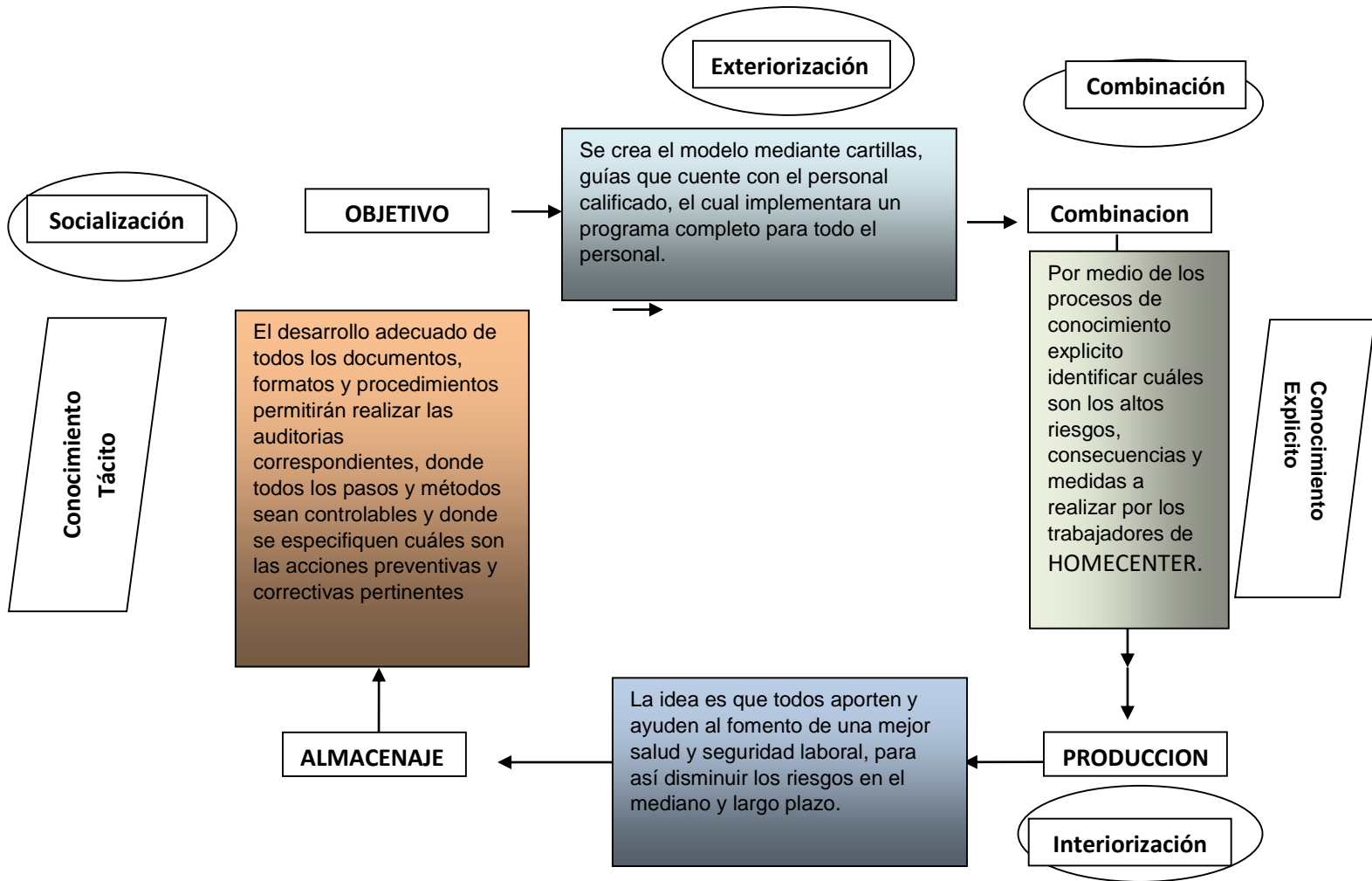


Imagen N°5 Fuente: Elaboración de fuente propia.

- **La Evaluación consiste en ver la viabilidad de la implementación de la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa HOMECENTER.**

El programa cardiovascular propuesto cumple con las condiciones técnicas, operativas asegurando el propósito de disminuir la morbilidad de las enfermedades cardiovasculares en nuestros empleados de la empresa HOMECENTER, las condiciones propuestas serán

enmarcadas en materia de SG-STT creando nuevos aprendizajes, concientización, adopción de nuevos hábitos saludables para la salud en todos los empleados de la compañía.

Los Recursos financieros promedio, destinados para tal fin en su etapa inicial son suficientes para el impulso y desarrollo del programa de SG-STT sugerido. Lo anterior, teniendo en cuenta según estudios y análisis realizados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo)

CONCLUSIONES

- Mediante el desarrollo de esta actividad se puede determinar que para todas las empresas se vuelve un recurso de importancia primaria el desarrollo de programas relacionados con la salud ocupacional que esta enfatizada en la gestión del conocimiento, ya que mediante esta se puede determinar los riesgos sobre los cuales se exponen los trabajadores de la empresa diariamente.
- Se puede determinar que la empresa HOMECENTER SODIMAC presenta dos problemas de gran importancia para la salud de los trabajadores y estos son el trabajo sin pausas activas y posiciones de trabajo inadecuadas con causa de dolores, es importante que la empresa tome decisiones en el asunto sobre este tema e implemente acciones correctivas.
- Es de vital importancia que la empresa realice jornadas de capacitaciones a los empleados para tomar conciencia y compromiso en la participación de estas actividades, con el propósito de trabajar en un ambiente de óptimas condiciones.
- Es importante recordar que se debe tener claro que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se basa en cuatro actividades que son planear, hacer, verificar y actuar, además se basa en el desarrollo de procesos lógicos y por etapas.
- La salud ocupacional es un grupo de actividades que se asocian a las disciplinas multidisciplinarias, en el cual su principal objetivo es el fomento y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Achinte, A.. (2016). Planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de mantenimiento locativo basado en el decreto 1072 de 2015, periodo 2015-2016. Obtenido de Tesis de especialización. Universidad Libre, Cali, Colombia.

Actualicese. (10 de Abril de 2017). Estándares mínimos del SGSST. Obtenido de Mintrabajo:

<https://actualicese.com/actualidad/2017/04/10/estandares-minimos-del-sgsst-fuerondefinidos-por-mintrabajo/>.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.ANDI. (2014). Encuesta Ausentismo, Incapacidades y Restricciones Médicas. Recuperado 2016

<http://www.andi.com.co/SBCB/Paginas/Divulgaci%C3%B3n-.aspx>.

Ayala, Luis Carlos. (2005). Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Obtenido de Ediciones Salud Laboral.

Colmena. (2013) “Salud Mental y Calidad de Vida en el Trabajo”. Tomado de

https://www.colmenaseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formarpresencial/memorias_eventos/Documents/5-Salud-Mental-y-Calidad-de-Vida-en-elTrabajo.

Cuidamos. (6 de Julio de 2016). Decreto 1072 de 2015. Obtenido de Cuidamos:

<https://www.cuidamos.co/decreto-1072-de-2015/>.

Decreto 1295 DE 1994, que establece el Sistema General de Riesgos profesionales (22 de junio de 1994), Artículo 21. El Ministerio de la República de Colombia. ¿Recuperado el 29 de

septiembre 2016, de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>.

Sainz Maite (2015). Cansancio laboral: qué es y cómo prevenirlo. Tomado de Nueva Mujer.

Recuperado de <http://www.nuevamujer.com/mujeres/tu-vida/cansancio-laboral-que-es-y-comoprevenirlo/2015-12-29/123321.html>.

Vega Zambrano Ricardo. (2011, septiembre 22). ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura

organizacional? Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/climacultura-organizacional-sabes-diferenciarlos/>.

Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo.

Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-laempresa/http://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-desarrollo-del-capitalhumano/>.

ANEXOS

ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD DE HOMECENTER

Objetivo: realizar una serie de preguntas a los trabajadores de la empresa, con el propósito de conocer un poco más del manejo de este tema en la empresa.

1. Cuál es su edad
 - a. 20-24
 - b. 25-29
 - c. 30-34

2. Cuál es su nivel de estudio
 - a. Primaria
 - b. Bachillerato
 - c. Técnico
 - d. Tecnólogo
 - e. Universitario

3. ¿A qué área de la organización pertenece?
 - a. Administrativo y operativo
 - b. Logístico
 - c. Seguridad
 - d. Comercial

4. ¿La empresa con qué frecuencia realiza capacitaciones?
 - a. Semestral
 - b. Bimestral
 - c. Trimestral
 - d. Mensual

5. ¿Participa en los programas de capacitación de la empresa?
 - a. Si
 - b. No

6. ¿Conoce que es el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa?
 - a. Si
 - b. No

7. ¿En qué programas de capacitación ha participado?
 - a. Seguridad y salud en el trabajo
 - b. Servicio al cliente
 - c. Gerencia de estrategias
 - d. Primeros auxilios

- e. Higiene postural
-
- 8. ¿Qué tipo de riesgos maneja en su lugar de trabajo?
 - a. Levantamiento de carga pesada sin ayuda mecánica
 - b. posición que producen cansancio o dolor
 - c. Exposición al ruido
 - d. Exposición a gases y olores fuertes
 - e. Polvos Orgánicos e Inorgánicos.
-
- 9. ¿Maneja riesgo psicosocial si lo maneja que tipo de riesgo es?
 - a. Situación de acoso laboral
 - b. Exceso de trabajo
 - c. Trabajo sin pausas activas
 - d. Trabajo repetitivo
 - e. Ninguno
-
- 10. ¿Qué factores considera que debe mejorar la empresa con respecto al SG-SST?
 - a. Capacitación
 - b. Programas de prevención
 - c. Dotación y herramientas de trabajo
 - d. Infraestructura.