

Diagnóstico del Sistema SST y Condiciones Laborales en Filco Flowers S.A.S.

Autores:

Laura Julieth Palacio Orjuela

Leidy Caterine Valbuena Ahumada

Ever Leonardo Ruiz Socha

Laura Daniela Bravo Olarte

Diana Carolina Garzón Cardenas

Directora del proyecto:

Mirna Luz Borja Bruges

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades ECSAH

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2025

Nota de Aceptación

Nombre Director de Trabajo de Grado

Mirna Luz Borja Bruges

Jurado

Jurado

Dedicatoria

A Dios, fuente de fortaleza, que ha iluminado nuestro camino cuando han surgido las dudas, adversidades y el cansancio que nos intentaron vencer.

A nuestros padres pilares de nuestras vidas, por su sincero amor, sus palabras de aliento y por enseñarnos que los sueños se alcanzan con esfuerzo, perseverancia y dedicación, gracias por cada sacrificio, por creer aun en el propio silencio, y por sostenernos cuando sentíamos que no podíamos más.

A nuestras familias, por estar ahí siempre con sus palabras de ánimo, una sonrisa o un abrazo que nos devolvían las ganas de continuar.

A quienes caminaron con nosotros en este proceso, amigos y compañeros, por compartir alegrías, desvelos y aprendizajes. Ustedes hicieron de este camino algo más llevadero y significativo.

Este proyecto es más que un logro académico; es un pedacito de cada uno de ustedes en nuestras historias

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sincero y profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto. Cada paso recorrido fue acompañado por el apoyo, la guía y la generosidad de quienes creyeron en nosotros.

A nuestros tutores, gracias por su dedicación incansable, por orientarnos con paciencia y profesionalismo, y por brindarnos siempre palabras de aliento. Su acompañamiento fue clave para dar forma y coherencia a nuestro trabajo.

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, nuestro reconocimiento por brindarnos un espacio de formación integral, donde crecimos no solo en lo académico, sino también en lo personal. Gracias por enseñarnos el valor de la autonomía, la responsabilidad y el compromiso con nuestro propio proceso de aprendizaje.

A nuestros compañeros de estudio, quienes compartieron con nosotros largas jornadas de trabajo, intercambios de ideas, dudas y motivación constante. Su compañía fue un pilar importante en los momentos de dificultad y en las pequeñas victorias que celebramos juntos.

A todos los colaboradores que, desde distintos ámbitos, contribuyeron con su tiempo, experiencia o conocimientos, les agradecemos por su generosidad. Cada aporte fue esencial para alcanzar los objetivos planteados.

A cada uno de ustedes, gracias por ser parte de este camino. Este logro también es suyo.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo diagnosticar el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Fillco Flowers S.A.S., ubicada en la Sabana de Bogotá y dedicada a la producción y comercialización de flores cortadas. A pesar de contar con un SG-SST implementado, se identifican deficiencias significativas en la gestión de riesgos laborales, que se evidencian en una alta tasa de accidentalidad, especialmente en las áreas operativas.

El estudio analiza los factores que afectan la efectividad del sistema, como la falta de seguimiento, la identificación incompleta de peligros, y una cultura organizacional débil en torno a la seguridad. También se identifican riesgos psicosociales como el estrés laboral, la alta rotación de personal y el ausentismo. A partir del marco normativo vigente en Colombia (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019) y de la metodología PHVA, se propone un diagnóstico estructurado para identificar brechas y formular estrategias de mejora que permitan optimizar las condiciones laborales, reducir accidentes y fortalecer la cultura preventiva.

Este trabajo contribuye tanto al desarrollo organizacional de la empresa como a la formación profesional de los investigadores, al aplicar conocimientos teóricos en un contexto real, fomentando una visión estratégica e integral del talento humano y de la gestión del riesgo laboral.

Palabras clave: SG-SST, gestión del riesgo, cultura de seguridad, floricultura, condiciones laborales, prevención de accidentes, salud ocupacional.

Abstract

This research aims to diagnose the current state of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) at Fillco Flowers S.A.S., a company located in the Sabana de Bogotá and dedicated to the production and commercialization of cut flowers. Although the company has an SG-SST in place, significant deficiencies have been identified in risk management, reflected in a high frequency of workplace accidents, particularly in operational areas.

The study examines factors affecting the system's effectiveness, such as lack of monitoring, incomplete hazard identification, and a weak organizational safety culture. Psychosocial risks like work-related stress, high staff turnover, and absenteeism are also present. Based on Colombian regulations (Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019) and the PHVA (Plan-Do-Check-Act) cycle, a structured diagnosis is proposed to identify gaps and design improvement strategies aimed at optimizing working conditions, reducing accidents, and strengthening a culture of prevention.

This work contributes to the organizational development of the company and supports the professional growth of the researchers by applying theoretical knowledge in a real-world context, fostering a strategic and comprehensive vision of human talent and occupational risk management.

Keywords: OH&S Management System, risk management, safety culture, floriculture, working conditions, accident prevention, occupational health.

Tabla de contenido

1.	Introducción	8
2.	Empresa seleccionada	9
3.	Planteamiento del problema	10
4.	Justificación.....	12
5.	Objetivos	14
5.1.	Objetivo General	14
5.2.	Objetivos Específicos	14
6.	Antecedentes	15
7.	Marco Teórico.....	17
8.	Marco Legal	20
9.	Metodología	25
10.	Resultados.....	28
11.	Conclusiones.....	47
12.	Recomendaciones	48
13.	Programa de compensación e incentivos.....	50
14.	Bibliografía.....	53
	Anexos.....	56
	Anexo A. Plantilla de la encuesta aplicada	59

1. Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta clave para prevenir accidentes y enfermedades laborales, especialmente en sectores con alta carga operativa, como la floricultura. La empresa Fillco Flowers S.A.S., ubicada en la Sabana de Bogotá, cuenta con un SG-SST, pero se ha identificado que existe una falta de gestión efectiva de los riesgos, lo que ha generado accidentes frecuentes en las áreas operativas.

La industria de las flores, aunque a menudo se ve desde un ángulo estético y comercial, abarca una variedad de actividades que pueden conllevar altos niveles de exposición a riesgos laborales, ambientales y operativos. Sin políticas de gestión preventiva adecuadas, las empresas del sector se encuentran en una posición vulnerable ante imprevistos que pueden impactar tanto la salud de sus trabajadores como la calidad del producto final y la estabilidad financiera de la organización. Este diagnóstico no solo busca resaltar los puntos críticos donde la falta de prevención crea vulnerabilidad, sino también impulsar la implementación de estrategias que fortalezcan la toma de decisiones, mejoren las condiciones laborales y fomenten una cultura preventiva que asegure un desarrollo empresarial más seguro, ético y sostenible.

Este diagnóstico busca identificar el riesgo organizacional que se genera precisamente por esa carencia, analizando las posibles consecuencias en términos de seguridad laboral, continuidad operativa y cumplimiento normativo. Reconocer estos riesgos no solo permite anticiparse a situaciones críticas, sino también crear una cultura organizacional más sólida, responsable y resiliente, donde el cuidado de las personas y de los procesos se convierta en una prioridad compartida.

2. Empresa seleccionada

¹Fillco Flowers S.A.S. es una empresa ubicada en la Sabana de Bogotá, específicamente en municipios como Zipaquirá, Cogua y Nemocón, dedicada a la producción y comercialización de flores cortadas, principalmente rosas y claveles. Su labor consiste en sembrar, cuidar y cosechar estas flores, las cuales son utilizadas comúnmente para embellecer espacios como halls y salas de estar, así como para obsequiar en momentos especiales. En el marco de nuestro proyecto, la empresa nos brindó la oportunidad de realizar un proceso de asesoramiento dentro de sus instalaciones, permitiéndonos conocer y analizar sus procedimientos y procesos productivos (Fillco Flowers, 2023).

¹ Fillco Flowers. (2023). *Nuestra Empresa*. Retrieved 09 de Abril de 2025, from <https://fillcoflowers.com/our-company/>

3. Planteamiento del problema

La empresa Fillco Flowers S.A.S., a pesar de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), presenta una problemática clave: la falta de gestión efectiva de los riesgos laborales. Esta deficiencia ha derivado en la ocurrencia frecuente de accidentes de trabajo, especialmente en las áreas operativas.

²Según Rodríguez (2016), La falta de seguimiento y revisión periódica del SG-SST contribuye al aumento de la accidentalidad laboral, afectando directamente la salud de los trabajadores y, en consecuencia, la productividad de la empresa. El vacío en la gestión de riesgos refleja también una deficiencia en la cultura organizacional respecto a la seguridad y el bienestar de los empleados. Por lo tanto, surge la necesidad de realizar un diagnóstico que permita identificar los riesgos no gestionados y proponer medidas preventivas y correctivas para mejorar las condiciones laborales, disminuir la accidentalidad y fomentar una cultura de autocuidado entre los trabajadores.

Según registros internos de la empresa, se reportan en promedio 5 accidentes laborales al mes en las áreas operativas, siendo las causas más frecuentes las posturas inadecuadas y el uso incorrecto de herramientas. Además, se evidencian síntomas de riesgos psicosociales como estrés laboral, alta rotación de personal y ausentismo recurrente, especialmente en temporadas de alta demanda. Esta situación refleja vacíos en la cultura de seguridad y en las estrategias de bienestar emocional de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que la empresa al tener un sistema totalmente operativo necesita generar un buen plan de Seguridad y salud en el trabajo dentro del cual se especifiquen todos y cada uno de los puntos fundamentales a tener en cuenta, dichos puntos deben describir de

² Rodríguez, L. (2016). *La gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Herramientas para la mejora continua*. Editorial Universitaria.

manera adecuada y eficiente, la manera correcta de utilizar las herramientas de protección personal, de igual manera se debe describir cada uno de los ejercicios o pausas que cada trabajador debe realizar y cada cuanto se deben hacer para de esta manera, potenciar el uso de las buenas estrategias y prácticas en el SG – SST.

4. Justificación

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se ha consolidado como un componente estratégico dentro del desarrollo organizacional, no solo por su obligatoriedad normativa, sino por su impacto directo en la productividad, el clima laboral y la sostenibilidad empresarial. En este contexto, la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a las organizaciones identificar, diagnosticar, controlar y monitorear los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores, asegurando condiciones laborales óptimas que favorezcan el bienestar físico, mental y social.

La empresa Fillco Flowers S.A.S., dedicada al sector floricultor y ubicada en la Sabana de Bogotá, cuenta actualmente con un SG-SST. Sin embargo, se ha identificado una gestión insuficiente en el control de riesgos laborales, lo cual ha derivado en una recurrencia de accidentes en áreas operativas. Esta situación evidencia vacíos en la identificación de peligros, evaluación de riesgos, ejecución de medidas preventivas y seguimiento de resultados, lo que compromete tanto el cumplimiento normativo como el desempeño organizacional.

Frente a este escenario, la presente investigación se justifica por su contribución al diagnóstico situacional del SG-SST, mediante un análisis estructurado de las condiciones de trabajo, los factores de riesgo y el grado de cumplimiento de la normatividad vigente, especialmente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. El objetivo es generar información técnica y confiable que sustente la formulación de estrategias de mejora orientadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y al fortalecimiento de la cultura de la seguridad en la organización.

Adicionalmente, el estudio permitirá proponer acciones correctivas y preventivas alineadas con los estándares mínimos del sistema, fomentando el autocuidado, optimizando los procesos operativos y garantizando un entorno laboral más seguro y eficiente. Así, se contribuye

no solo al mejoramiento de las condiciones laborales, sino también a la reducción de costos asociados a la accidentalidad, al ausentismo y a la rotación de personal.

Desde el ámbito académico, la investigación ofrece a los autores la oportunidad de aplicar conocimientos teóricos y metodológicos en un caso real, fortaleciendo competencias profesionales en diagnóstico organizacional, gestión del riesgo y formulación de planes de mejora, en el marco de la Gerencia del Talento Humano.

En conclusión, esta investigación tiene una doble utilidad: por un lado, permite a la empresa Fillco Flowers S.A.S. fortalecer su sistema de seguridad y salud en el trabajo, y por otro, aporta a la formación integral de los investigadores, consolidando una visión estratégica e integral del recurso humano dentro de las organizaciones.

5. Objetivos

5.1.Objetivo General

Diagnosticar el SG-SST de la empresa Fillco Flowers S.A.S.

5.2.Objetivos Específicos

1. Identificar los principales riesgos laborales en los procesos de la empresa.
2. Análisis del cumplimiento normativo del SG-SST frente al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
3. Diseñar un plan de trabajo en el que se evidencie diversas estrategias preventivas y correctivas.
4. Evaluar la influencia de la cultura organizacional en la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Fillco Flowers S.A.S.

6. Antecedentes

Se abordaron diversas investigaciones sobre la temática escogida del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), evidenciando una variedad de metodologías, problemáticas y resultados en su implementación.

En Bravo et al. (2018) realizaron un análisis del diseño del SG-SST con base en la normativa vigente. Su estudio, de tipo descriptivo y enfoque cuantitativo, empleó datos numéricos recolectados para evaluar el cumplimiento del sistema. Como resultado, se identificó un cumplimiento parcial con los requerimientos del SG-SST, lo cual evidencia brechas significativas en su implementación.

Por su parte, Guevara Hurtado et al. (2018) analizaron la implementación del SG-SST en la empresa Construcciones Luis Robayo S.A.S., enfocándose en el cumplimiento normativo y el autocuidado de los empleados. Utilizaron el método de análisis del discurso, apoyándose en matrices de categorización para evaluar las respuestas de los participantes. El estudio concluyó que la empresa no proporciona una capacitación adecuada a sus empleados, quienes desconocen varios conceptos fundamentales del sistema.

Asimismo, ³ Brito Gámez (2022) desarrolló una propuesta de estructuración del SG-SST para la Fundación Mujer y Hogar, basada en los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019. Esta investigación, fundamentada en el trabajo de campo, utilizó listas de chequeo y encuestas para la recolección de datos. Los resultados indicaron que la organización se

³ Brito Gámez, M. (2022). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación Mujer y Hogar a Partir de los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 del 2019.*

<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/386a1be2-62df-4d11-b1e6-c86736c7247d/content>

encuentra en una fase inicial de implementación, alcanzando apenas un 5% de adopción del SG-SST, lo que refleja un bajo nivel de desarrollo del sistema.

Estos estudios permiten evidenciar la existencia de desafíos comunes en la implementación del SG-SST en distintas organizaciones, como el cumplimiento normativo, la capacitación del personal y la integración efectiva del sistema en la cultura organizacional.

7. Marco Teórico

⁴El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** es un conjunto de normas, políticas, procedimientos y prácticas que buscan garantizar condiciones seguras en el entorno laboral, mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Este sistema está fundamentado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), que permite su implementación gradual y su mejora continua (Ministerio del Trabajo, 2015).

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la Seguridad y Salud en el Trabajo como la disciplina que se ocupa de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales, así como de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Su objetivo es adaptar el trabajo a las capacidades de las personas y mejorar el bienestar físico, mental y social (OIT, 1981). Esta definición amplía el enfoque de la SST más allá de la mera prevención, incorporando elementos de promoción de la salud y calidad de vida laboral.

En Colombia, este enfoque ha evolucionado desde una visión reactiva hacia una gestión preventiva, impulsada por la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. Esta normatividad establece que todas las empresas, sin importar su tamaño o sector económico, deben implementar el SG-SST, como una prioridad organizacional, no solo legal, sino estratégica.

Componentes del SG-SST

⁴ Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72592>

Según el Decreto 1072 de 2015, el SG-SST se estructura en varias etapas fundamentales:

- **Evaluación inicial:** Diagnóstico del estado actual del sistema.
- **Planificación:** Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- **Implementación:** Ejecución de medidas preventivas y correctivas.
- **Verificación:** Seguimiento y medición del desempeño del sistema.
- **Mejora continua:** Ajustes para optimizar la gestión del riesgo.

⁵“Este enfoque promueve un modelo de gestión activa, adaptado a la dinámica operativa de las organizaciones y orientado a la prevención y al control del riesgo.” (Ministerio del Trabajo, 2015).

Cultura organizacional en SST

⁶La cultura organizacional en seguridad laboral se refiere al conjunto de valores, creencias y comportamientos compartidos que determinan cómo los miembros de una organización perciben y actúan frente a los riesgos laborales. Una cultura de seguridad fuerte implica liderazgo comprometido, participación de los trabajadores, comunicación efectiva y formación continua (Rodríguez, 2016).

⁵ Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72592>

⁶ Rodríguez, L. (2016). *La gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Herramientas para la mejora continua*. Editorial Universitaria.

Un SG-SST efectivo requiere que tanto empleadores como empleados se involucren activamente. El compromiso del nivel directivo es esencial para impulsar la mejora continua y garantizar recursos adecuados.

Condiciones laborales y su impacto

Las condiciones laborales comprenden todos aquellos factores físicos, psicosociales, organizativos y ambientales que rodean al trabajador durante su actividad. Según la OIT (2006), las condiciones precarias no solo aumentan los riesgos de accidentes, sino que también impactan en el ausentismo, la rotación del personal y la productividad general.

En sectores como el floricultor, las condiciones laborales suelen incluir largas jornadas, exposición a productos químicos, esfuerzos físicos repetitivos y factores climáticos adversos. Por ello, el análisis de estas condiciones es vital para identificar los factores de riesgo prioritarios y aplicar medidas de control efectivas.

Importancia del diagnóstico en SG-SST

Un diagnóstico en SG-SST permite evaluar el nivel de cumplimiento de la empresa con la normatividad vigente, identificar brechas y establecer prioridades de intervención. A través de herramientas como las encuestas, la observación directa y el análisis documental, se obtiene una visión clara de la situación actual, lo cual es la base para el diseño de estrategias de mejora (Hernández et al., 2014). Un diagnóstico bien estructurado permite definir estrategias efectivas para la prevención de accidentes, la promoción del autocuidado y el cumplimiento de la normatividad vigente.

8. Marco Legal

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia está regulado por una serie de normas que establecen las responsabilidades de los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos laborales y la promoción de condiciones seguras y saludables en el trabajo. Este marco legal es fundamental para garantizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y para asegurar que las empresas cumplan con los estándares mínimos establecidos por la legislación nacional.

1. Constitución Política de Colombia (1991)

Base constitucional de la SST: Garantiza el derecho a la vida, salud, trabajo digno, igualdad y participación de los trabajadores.

Artículos clave:

- *Art. 11, 25, 49:* Derecho a la vida, salud y trabajo digno.
- *Art. 13:* Protección a poblaciones vulnerables.
- *Art. 39:* Derecho a la organización sindical (COPASST).
- *Art. 2, 48, 53:* Responsabilidad del Estado y empleadores de garantizar seguridad social y condiciones laborales seguras.

Aplicación en floricultura:

- Protección ante agroquímicos.
- Provisión de EPP.
- Atención médica en emergencias.
- Medidas específicas para mujeres, madres cabeza de hogar y personas rurales.

2. Ley 9 de 1979 (Código Sanitario Nacional)

Primera norma amplia sobre salud ocupacional en Colombia.

Artículos importantes:

- *Art. 80-93:* Prevención de riesgos físicos, químicos y biológicos.
- *Art. 85:* Uso obligatorio de EPP.
- *Art. 86 y 114:* Vigilancia médica (ingreso, periódicos, retiro).
- *Art. 80:* Higiene industrial.

Relevancia en floricultura:

- Control de plaguicidas y fertilizantes.
- Condiciones sanitarias en empaque y clasificación.
- Protocolos ante intoxicaciones o cortes.

3. Código Sustantivo del Trabajo (CST)

Regula relaciones laborales y condiciones de trabajo.

Artículos clave:

- *Art. 56 y 80:* Ambientes seguros y EPP obligatorio.

Aplicaciones concretas:

- Señalización y aislamiento de zonas de fumigación.
- Sistemas de hidratación y descanso.
- Reposo, pausas activas, exámenes médicos.
- Indemnizaciones y licencias por accidentes o enfermedades profesionales.

4. Ley 1562 de 2012

Reforma del Sistema General de Riesgos Laborales.

Transforma “salud ocupacional” en SG-SST.

Obligaciones:

- Implementación del SG-SST en toda empresa (incluso temporales).
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Formación del personal y suministro de EPP.
- Relación activa con las ARL (asesoría, formación, auditoría).
- Aplicación directa en tareas de corte, fumigación, empaque, transporte.

5. Decreto 1072 de 2015

Reglamento técnico obligatorio del SG-SST.

Integra toda la normatividad laboral anterior.

Obligaciones:

- Implementar SG-SST con enfoque PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).
- Diagnóstico, matriz de peligros, política SST, plan anual.
- Formación, seguimiento y evaluación del sistema.

En floricultura:

- Evaluación de riesgos reales (químicos, físicos, ergonómicos, psicosociales).
- Comité de Convivencia y COPASST obligatorios.
- Documentación y auditorías periódicas.

6. Resolución 0312 de 2019

Establece los estándares mínimos del SG-SST.

Clasifica las empresas por tamaño y nivel de riesgo.

Obligaciones según riesgo IV o V (como floricultura):

- Cumplimiento de 60 estándares mínimos (políticas, capacitación, gestión de peligros, auditorías).
- Matriz de autoevaluación y plan de mejora.
- Evidencia documental (EPP entregados, reportes de accidentes, actas de capacitación, etc.).

Mejora preventiva:

- Prevención de intoxicaciones, lesiones por movimientos repetitivos, fatiga laboral.

7. Ley 1010 de 2006 (Contra el Acoso Laboral)

Protección del bienestar psicosocial del trabajador.

Define y sanciona el acoso laboral (maltrato, sobrecarga, discriminación).

- **Obliga a:**
- Crear Comité de Convivencia Laboral.
- Difundir normas y canales de denuncia.
- Implementar medidas correctivas.

Clave en floricultura, donde hay condiciones exigentes y trabajadores vulnerables.

8. Convenios de la OIT

Convenios ratificados: 155 (SST) y 187 (Marco promocional SST).

Aportan:

- Principios internacionales en políticas, participación, prevención y vigilancia médica.
- Soporte a normas nacionales como Ley 1562, Decreto 1072 y Resolución 0312.
- Promueven respeto al trabajador y sistemas integrales de gestión en SST.

9. Metodología

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo **descriptiva y diagnóstica**, ya que busca caracterizar la situación actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Fillco Flowers S.A.S., identificando las falencias en la gestión de riesgos laborales para proponer estrategias preventivas y correctivas.

Se utiliza un enfoque **mixto** (cuantitativo y cualitativo), dado que se combinarán datos numéricos (encuestas y análisis estadísticos) con información cualitativa obtenida a través de observaciones directas y revisión documental.

Población y muestra

La población está constituida por todos los trabajadores de las áreas operativas de la empresa Fillco Flowers S.A.S., quienes están directamente expuestos a riesgos laborales.

Para la recolección de datos, se seleccionará una muestra representativa mediante **muestreo aleatorio simple** para las encuestas, con el fin de garantizar la representatividad y confiabilidad de los resultados.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Observación directa: Se realizarán visitas a las áreas operativas para identificar y registrar los riesgos laborales presentes en el entorno de trabajo y evaluar el uso adecuado de los elementos de protección personal y pausas activas.

Encuestas estructuradas: Se aplicarán cuestionarios a los trabajadores para conocer su percepción sobre la gestión del SG-SST, identificación de riesgos y cultura de seguridad dentro de la empresa.

Revisión documental: Se analizarán los registros del SG-SST, informes de accidentes, protocolos de seguridad y la normatividad vigente, principalmente el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, para evaluar el grado de cumplimiento legal y administrativo.

Procedimiento

Planeación: Definición de objetivos específicos, selección de la muestra y diseño de instrumentos de recolección.

Recolección de datos: Aplicación de encuestas y observación en campo para registrar los riesgos laborales y condiciones actuales del SG-SST.

Análisis documental: Evaluación del cumplimiento normativo y revisión de políticas internas.

Análisis de datos: Procesamiento estadístico de las encuestas, interpretación cualitativa de las observaciones y comparación con los estándares legales.

Elaboración del diagnóstico: Identificación de las principales falencias y factores de riesgo que afectan la seguridad laboral.

Propuesta de mejora: Diseño de un plan con estrategias preventivas y correctivas basadas en los hallazgos para fortalecer el SG-SST y la cultura de autocuidado.

Técnicas de análisis de datos

Se utilizarán métodos estadísticos descriptivos (frecuencias, porcentajes) para el análisis de las encuestas.

Análisis cualitativo de la información recogida en las observaciones para identificar patrones y condiciones críticas.

Comparación del cumplimiento del SG-SST con la normatividad vigente para establecer brechas.

La realización de las encuestas será de manera escalonada, dentro de las cuales se iniciará con una muestra pequeña de los empleados de la empresa que se encargan de la parte operativa de la misma y de esta manera iniciar con las entrevistas a los diferentes cargos hasta llegar a la parte administrativa en sí. Una vez se generen los resultados esperados se procede con el análisis de los datos, los cuales en su mayoría serán de índole cuantitativos para obtener una mejor visión de la empresa y los resultados.

10. Resultados

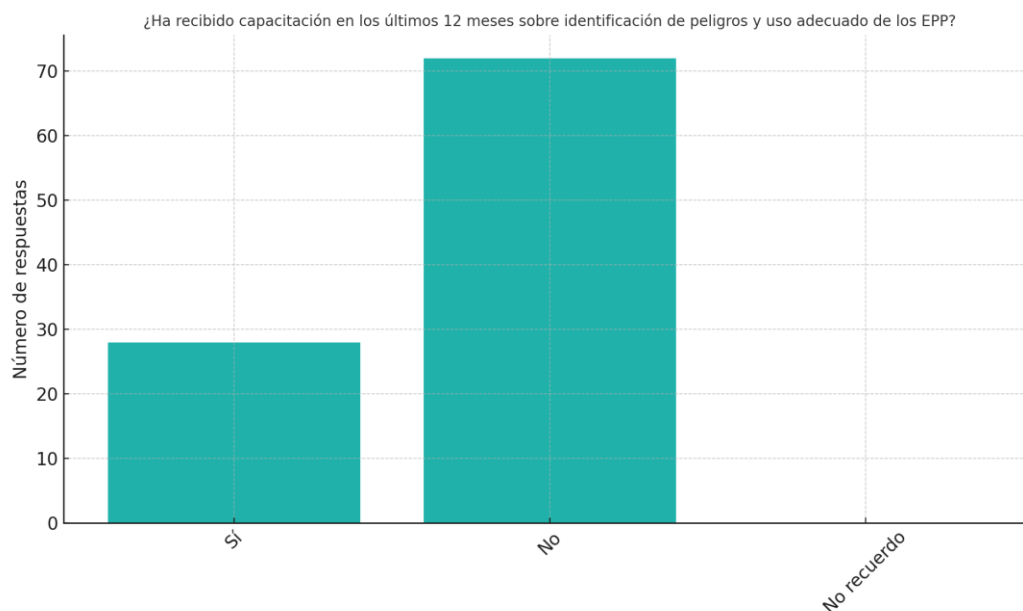


Ilustración 1 Resultado Pregunta 1

Análisis:

La mayoría de los trabajadores (72%) no ha recibido capacitación reciente sobre los riesgos ni el uso de los EPP, lo que representa una grave falencia en el SG-SST, especialmente frente a los requisitos de formación continua exigidos por la Resolución 0312 de 2019.

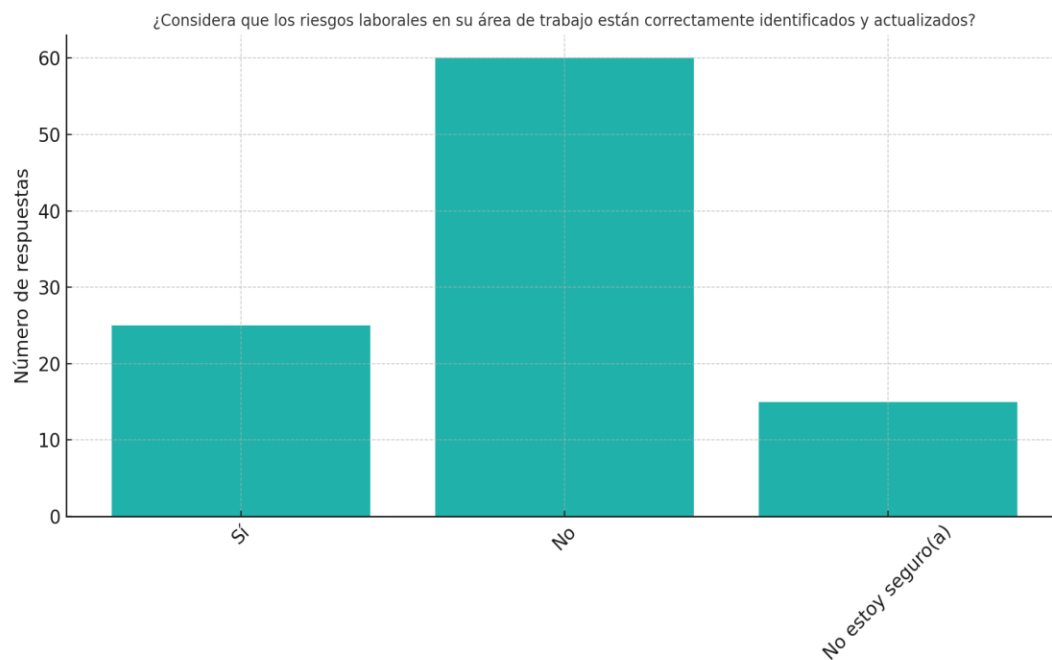


Ilustración 2 Resultado Pregunta 2

Análisis:

Un 60% de los trabajadores considera que los riesgos laborales no están correctamente identificados o actualizados. Esto indica deficiencias en la matriz de peligros y la evaluación periódica, obligatoria en el ciclo PHVA.

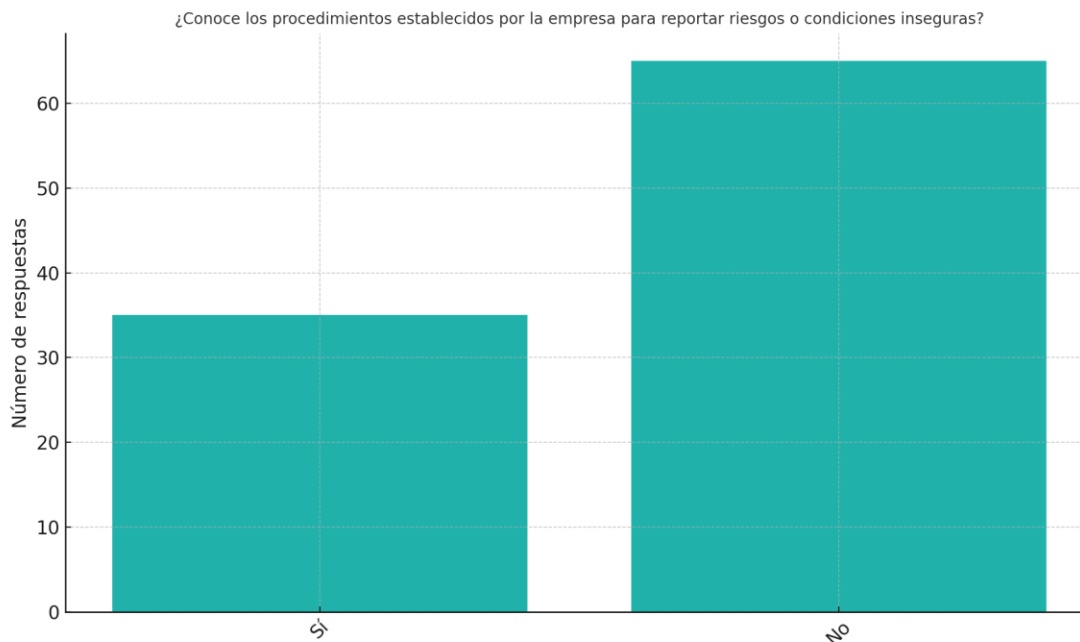


Ilustración 3 Resultado Pregunta 3

Análisis:

El 65% de los colaboradores desconoce cómo reportar condiciones inseguras, lo que representa una falla en los canales de comunicación y participación dentro del SG-SST.

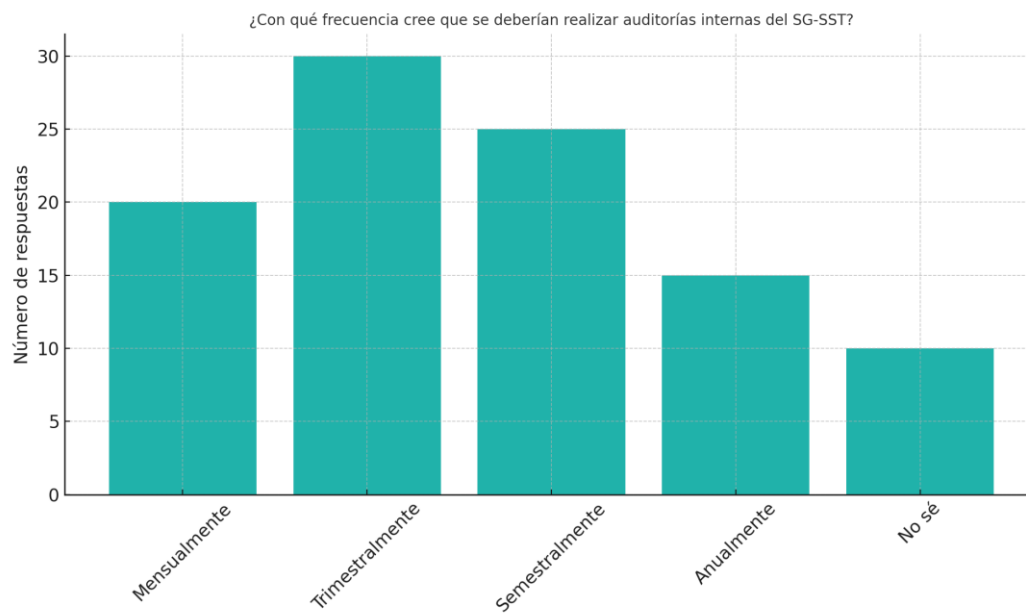


Ilustración 4 Resultado Pregunta 4

Análisis:

Los encuestados prefieren auditorías trimestrales o semestrales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los procesos de verificación para garantizar la mejora continua.

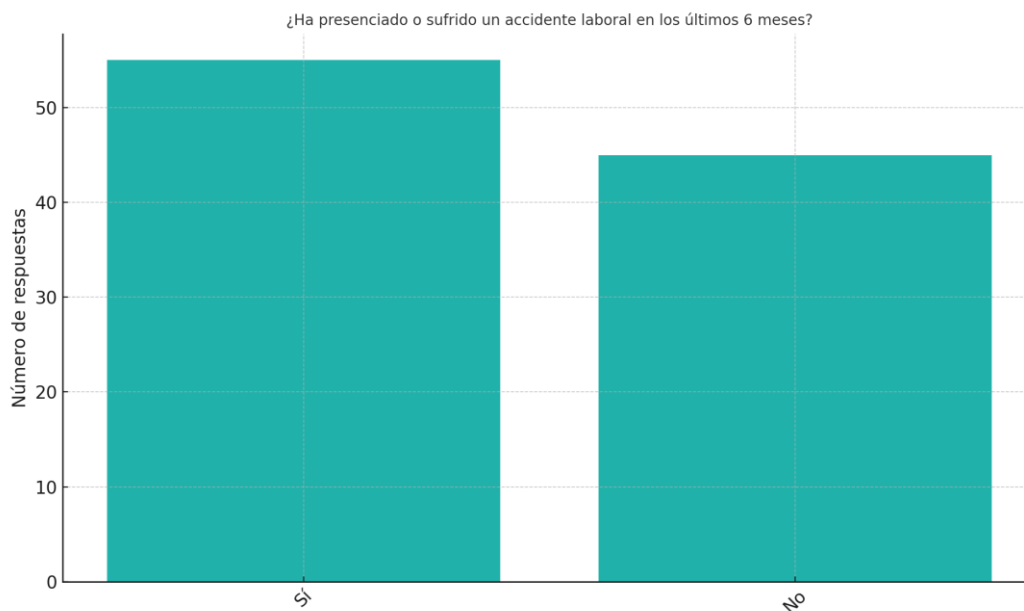


Ilustración 5 Resultados Pregunta 5

Análisis:

El 55% ha presenciado o sufrido accidentes laborales recientemente, lo cual es un indicador de alto riesgo y obliga a fortalecer medidas preventivas en las zonas críticas.

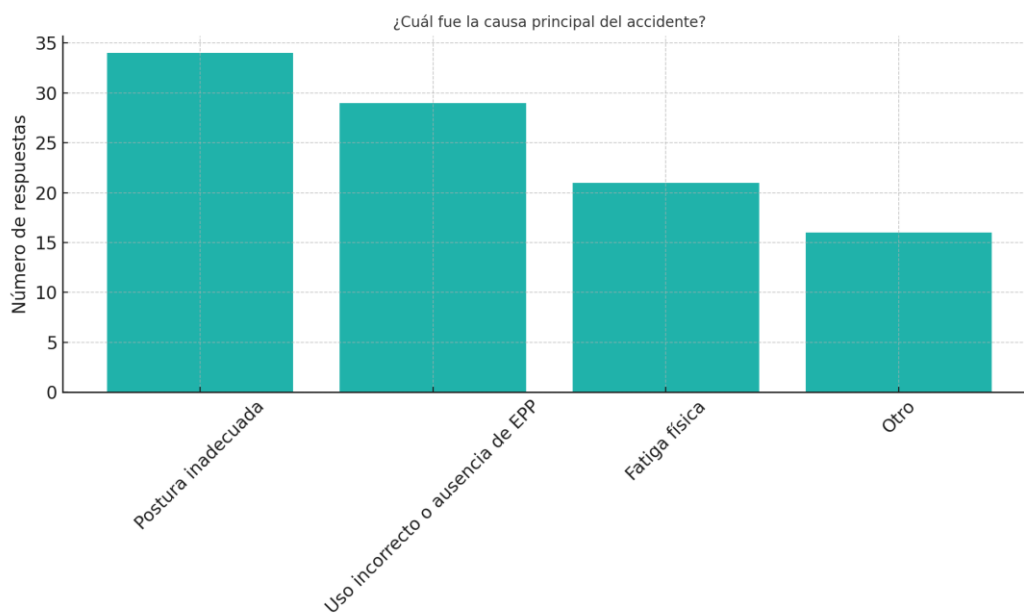


Ilustración 6 Resultados Pregunta 6

Análisis:

Las causas más frecuentes de accidentes son las posturas inadecuadas (34%) y el uso incorrecto del EPP (29%), lo que exige reforzar la formación ergonómica y el uso adecuado de equipos.

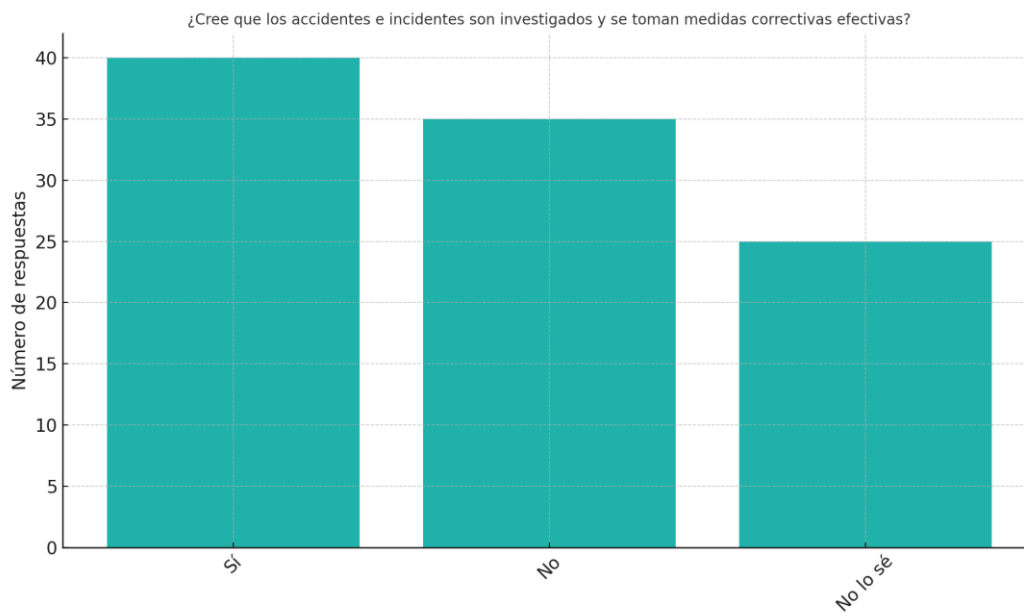


Ilustración 7 Resultados Pregunta 7

Análisis:

Solo el 40% considera que se investigan los accidentes con medidas correctivas, lo que sugiere que el ciclo de mejora (PHVA) no se está cumpliendo adecuadamente.

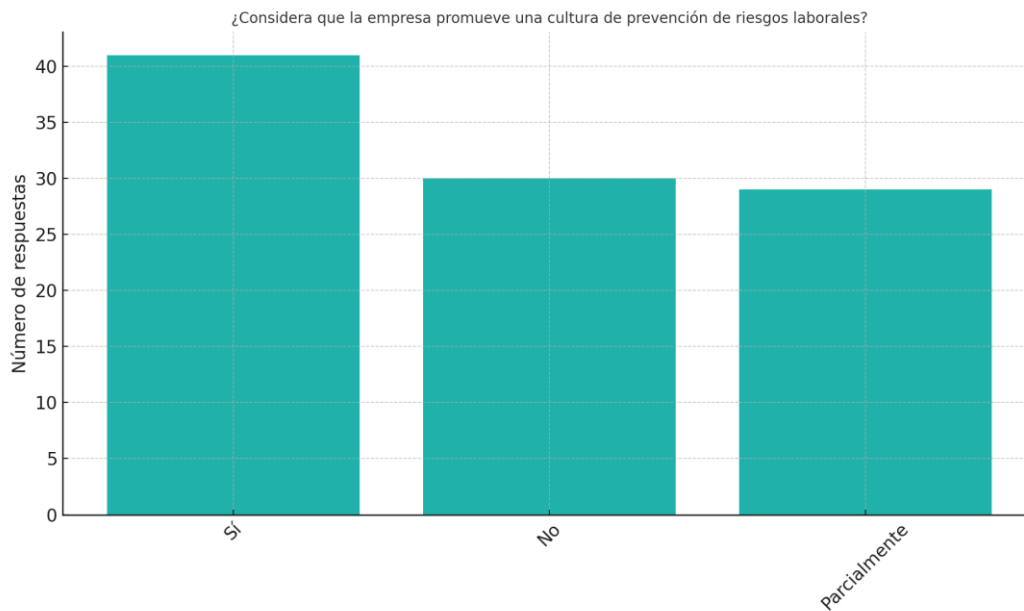


Ilustración 8 Resultados Pregunta 8

Análisis:

El 41% percibe que la empresa promueve una cultura preventiva, pero aún se evidencian debilidades en la gestión cultural de la seguridad.

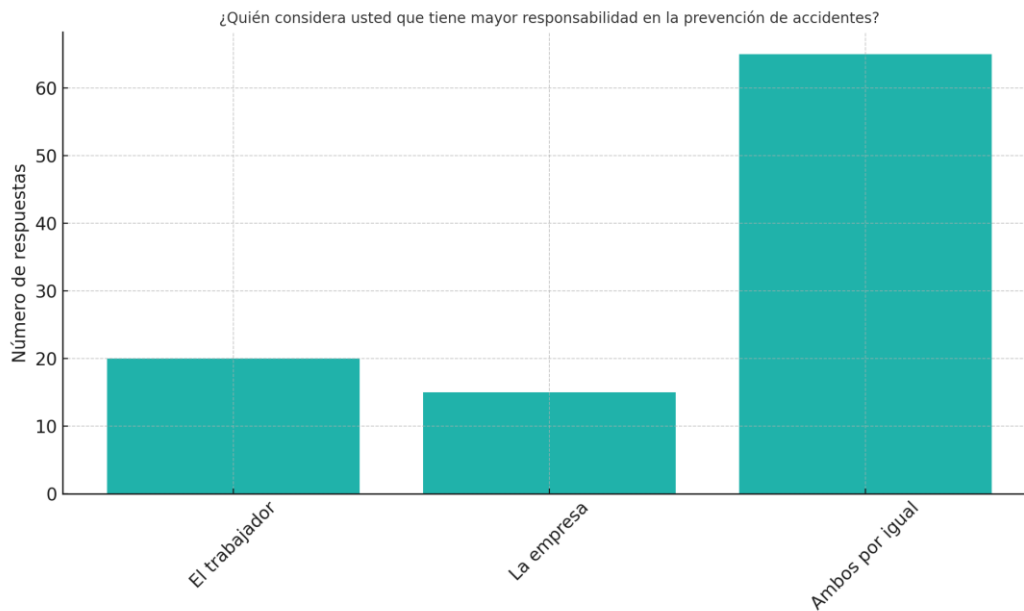


Ilustración 9 Resultados Pregunta 9

Análisis:

La mayoría (65%) considera que la responsabilidad de la seguridad es compartida entre empresa y trabajador, lo que representa una oportunidad para fortalecer la corresponsabilidad.

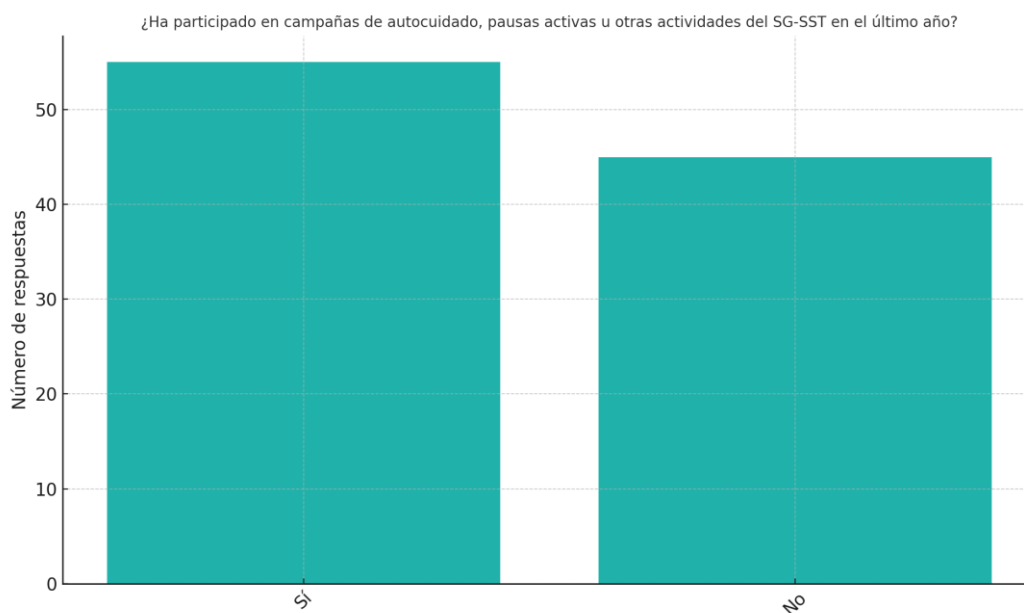


Ilustración 10 Resultados Pregunta 10

Análisis:

Un 45% no ha participado en campañas de autocuidado ni pausas activas, lo cual limita el impacto de las acciones del SG-SST sobre el bienestar integral.

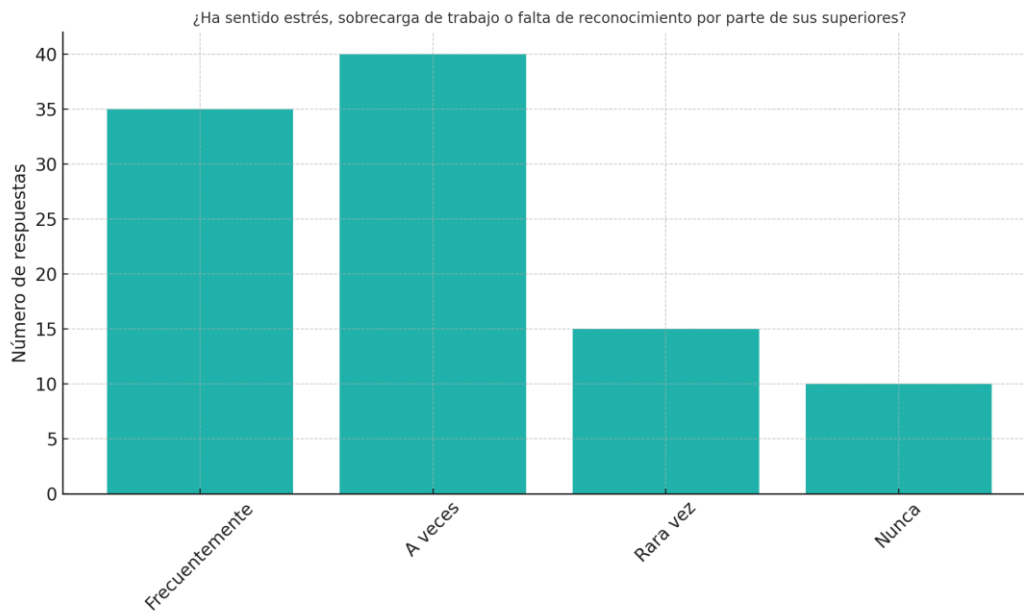


Ilustración 11 Resultado pregunta 11

Análisis:

El estrés y la sobrecarga laboral son frecuentes o recurrentes para la mayoría, lo que evidencia presencia de riesgos psicosociales que deben ser gestionados.

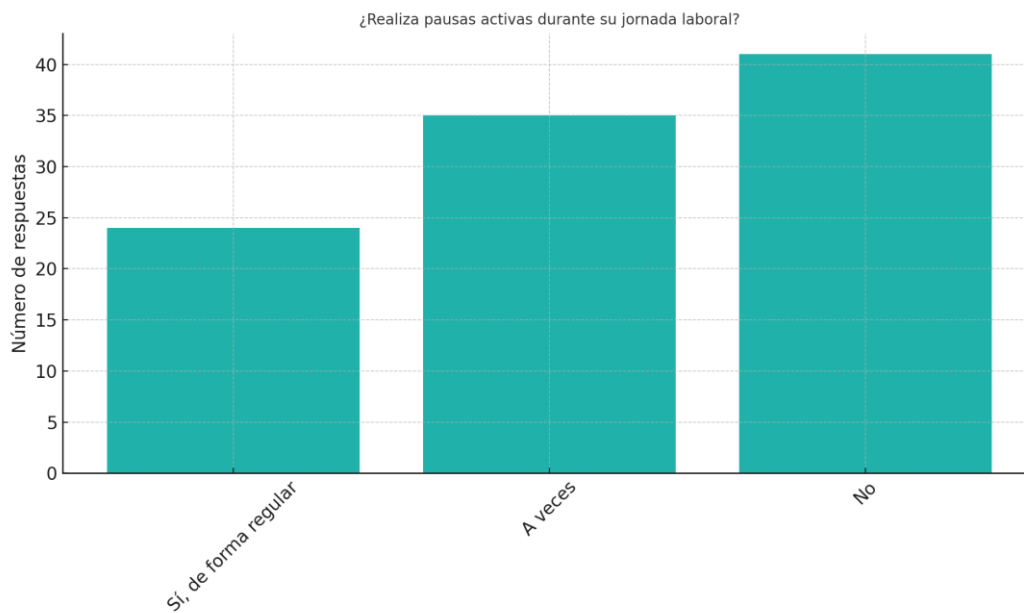


Ilustración 12 Resultado pregunta 12

Análisis:

Solo el 24% realiza pausas activas regularmente, lo cual contribuye a los trastornos musculoesqueléticos identificados.

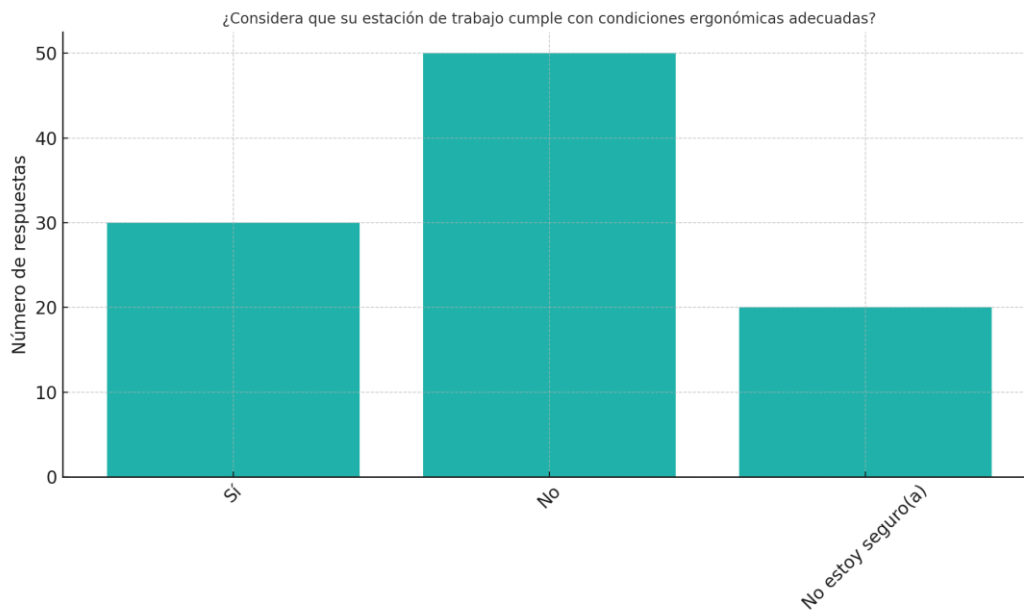


Ilustración 13 Resultados Pregunta 13

Análisis:

El 50% considera que su estación de trabajo no es ergonómica, lo que implica riesgos físicos importantes que deben ser abordados.

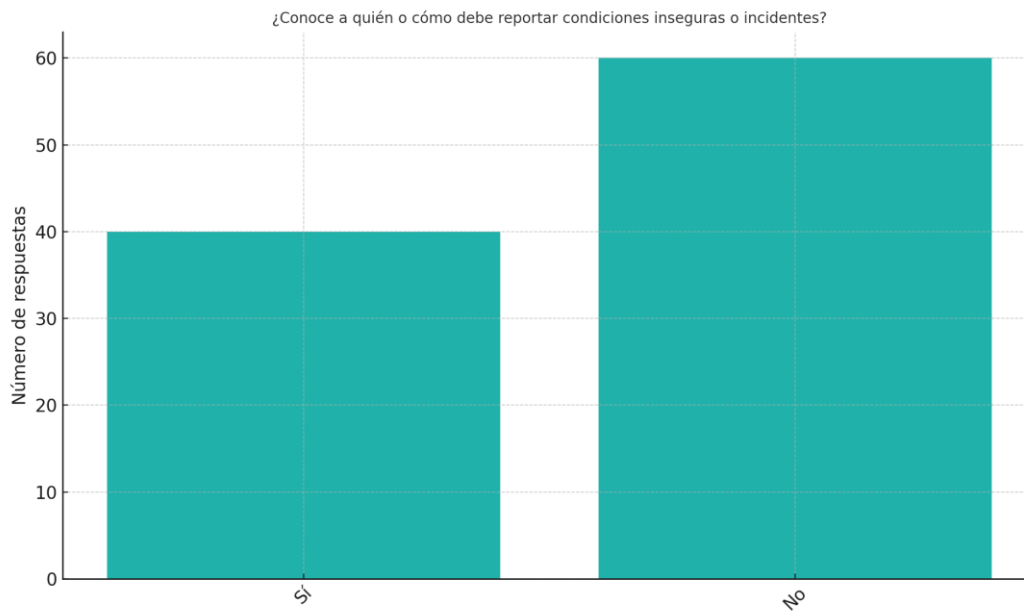


Ilustración 14 Resultado Pregunta 14

Análisis:

El 60% no conoce los protocolos de reporte, reflejando fallas en el proceso de inducción y cultura de seguridad.

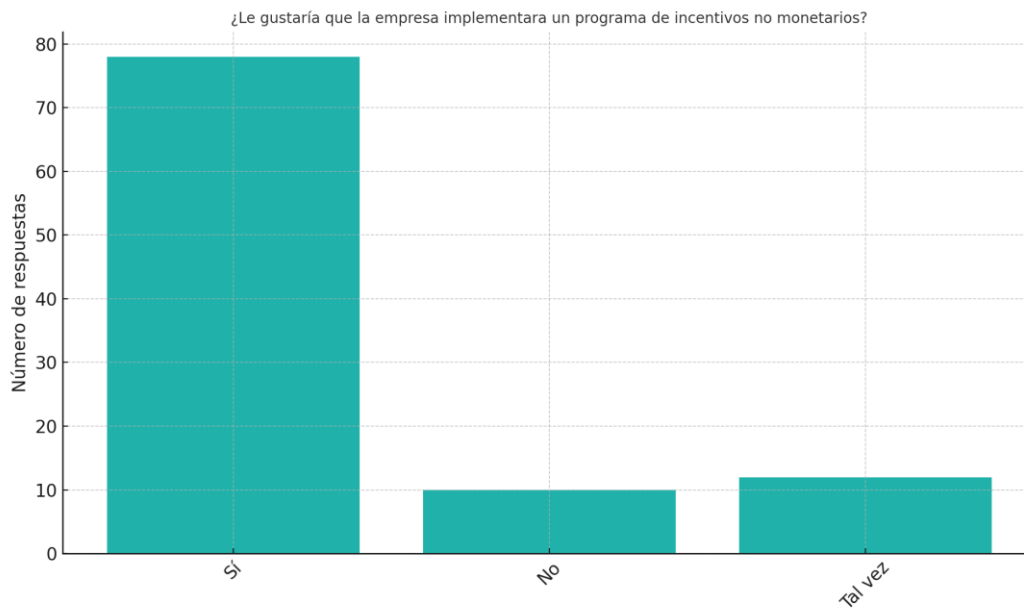


Ilustración 15 Resultado Pregunta 15

Análisis:

El 78% está interesado en incentivos no monetarios, lo que valida la propuesta de implementación del programa.

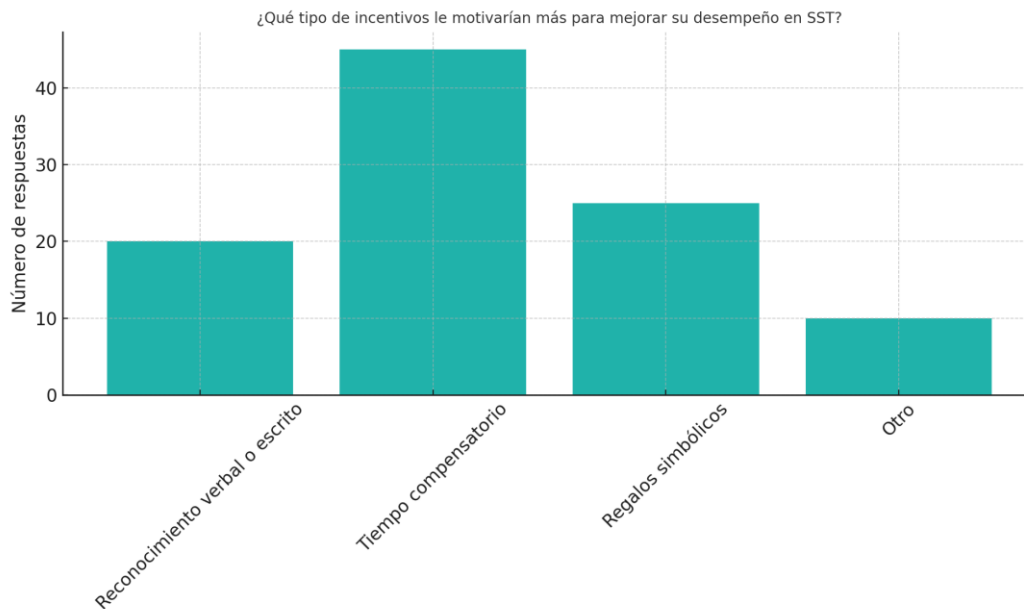


Ilustración 16 Resultados Pregunta 16

Análisis:

El tiempo compensatorio es el incentivo más valorado (45%), seguido de los regalos simbólicos, lo cual orienta la estrategia de motivación organizacional.

La recolección de datos se llevó a cabo en las áreas operativas de Fillco Flowers S.A.S., con una muestra representativa de los trabajadores expuestos a riesgos laborales. A través de encuestas estructuradas, observación directa y revisión documental, se identificaron las principales debilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa. A continuación, se presentan los resultados más relevantes organizados por categorías:

1. Gestión del riesgo y cumplimiento normativo

- El 72% de los trabajadores encuestados manifestó no haber recibido capacitación reciente sobre identificación de peligros ni uso adecuado de elementos de protección personal (EPP).
- Se evidenció que el SG-SST no cuenta con una evaluación actualizada del panorama de riesgos, lo que limita la identificación de nuevos peligros en áreas clave como postcosecha y empaque.
- La revisión documental demostró un cumplimiento parcial del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, especialmente en lo relacionado con el seguimiento de indicadores de seguridad y salud en el trabajo.
- Las auditorías internas no se realizan de forma periódica, lo que impide una mejora continua efectiva del sistema (ciclo PHVA incompleto).

2. Accidentalidad laboral

- En promedio, se reportan 5 accidentes laborales al mes, siendo las causas más frecuentes:
 - Posturas inadecuadas al cargar o manipular flores (34%).
 - Uso incorrecto o ausencia de EPP (29%).

- Fatiga física por jornadas prolongadas (21%).
- El 60% de los accidentes ocurren en la zona de corte y postcosecha, lo que indica mayor exposición a riesgos biomecánicos.
- El registro de investigaciones de incidentes y accidentes está incompleto en varios casos, lo que dificulta implementar acciones correctivas efectivas.

3. Cultura organizacional y percepción de seguridad

- Solo el 41% de los trabajadores percibe una cultura preventiva fuerte en la empresa. La mayoría considera que la seguridad es una responsabilidad del trabajador más que de la organización.
- El 45% de los encuestados indicó que nunca ha participado en campañas de autocuidado o pausas activas, a pesar de ser actividades recomendadas dentro del SG-SST.
- Se identificaron señales de riesgos psicosociales, tales como estrés por sobrecarga laboral, alta rotación de personal y falta de reconocimiento por parte de los superiores.

4. Condiciones laborales y pausas activas

- El 76% de los trabajadores operativos no realiza pausas activas durante su jornada, lo cual incrementa el riesgo de trastornos osteomusculares.
- Durante las observaciones, se constató que varios puestos de trabajo presentan deficiencias ergonómicas, como mesas de trabajo sin ajuste de altura, iluminación deficiente y espacios reducidos.

- La mayoría de los trabajadores manifestó desconocer los protocolos de reporte de condiciones inseguras o incidentes, lo que refleja un débil proceso de comunicación interna en SST.

5. Necesidad de un programa de incentivos

- Un 78% de los encuestados expresó interés en programas de incentivos no monetarios como reconocimiento por cumplimiento de metas, buen uso del EPP y tiempo compensatorio.
- Este resultado sustenta la viabilidad de implementar un programa de compensación simbólica que refuerce el sentido de pertenencia, el compromiso con la seguridad y la cultura de autocuidado.

11. Conclusiones

La presente investigación permitió identificar que, aunque Fillco Flowers S.A.S. cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) estructurado y en funcionamiento, existen fallas significativas en la gestión efectiva de los riesgos laborales, especialmente en las áreas operativas. Estas deficiencias han contribuido a una alta tasa de accidentalidad, evidenciando la necesidad urgente de fortalecer la evaluación continua de las condiciones laborales.

Uno de los hallazgos más relevantes fue la ausencia de seguimiento y revisión periódica del SG-SST, lo que impide una identificación oportuna de peligros y, por ende, la implementación de medidas preventivas eficaces. Esta situación no solo pone en riesgo la integridad física de los trabajadores, sino que también afecta negativamente la productividad y el clima organizacional de la empresa.

A partir del diagnóstico realizado, se recomienda diseñar e implementar un plan de mejora integral del SG-SST, el cual incluya capacitaciones periódicas, el uso adecuado de los elementos de protección personal, pausas activas programadas y mecanismos de retroalimentación continua. Estas medidas permitirán reducir la accidentalidad, mejorar las condiciones laborales y consolidar una cultura de seguridad sostenible en el tiempo.

12. Recomendaciones

A partir del diagnóstico realizado en Fillco Flowers S.A.S. y del análisis de los principales hallazgos, se plantean las siguientes recomendaciones orientadas al fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la reducción de la accidentalidad laboral y la consolidación de una cultura organizacional preventiva:

1. Actualización y fortalecimiento del panorama de riesgos

- Realizar una evaluación integral y actualizada del panorama de peligros y riesgos en todas las áreas operativas, con énfasis en los puestos de mayor exposición (corte, postcosecha y empaque).
- Incluir en esta evaluación aspectos físicos, ergonómicos, psicosociales y ambientales, garantizando la participación de los trabajadores en el proceso.

2. Capacitación y sensibilización continua

- Implementar un plan de capacitación trimestral obligatorio para todos los trabajadores, enfocado en:
 - Uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP).
 - Identificación y reporte de condiciones peligrosas.
 - Protocolos de emergencia y primeros auxilios.
- Realizar campañas periódicas de concientización sobre autocuidado, pausas activas y cultura de seguridad, lideradas por el COPASST y el área de Talento Humano.

3. Promoción de pausas activas y ergonomía

- Establecer un programa de pausas activas diarias en todas las áreas operativas, guiado por profesionales en salud ocupacional o fisioterapia laboral.
- Adecuar los puestos de trabajo desde un enfoque ergonómico: mejorar iluminación, mobiliario ajustable, superficies de trabajo y herramientas manuales.

4. Implementación de un sistema de incentivos no monetarios

- Aplicar de forma progresiva el programa de incentivos simbólicos propuesto, que incluya:
 - Tiempo compensatorio por cumplimiento de metas.
 - Reconocimiento trimestral por buenas prácticas en SST.
 - Certificados por antigüedad y compromiso.
 - Campaña “Colaborador del mes”.
- Medir el impacto de estas acciones en indicadores como satisfacción laboral, reducción del ausentismo y rotación de personal.

5. Fortalecimiento del cumplimiento normativo y mejora continua

- Consolidar el ciclo PHVA dentro del SG-SST, asegurando el cumplimiento de las etapas de verificación y mejora continua mediante auditorías internas anuales.
- Crear un comité interno para el seguimiento del cumplimiento legal, con revisión sistemática del Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y actualizaciones normativas.
- Establecer un sistema de indicadores de desempeño en SST, como tasa de frecuencia, severidad y cumplimiento de capacitaciones.

6. Cultura organizacional y liderazgo en seguridad

- Promover el liderazgo visible y comprometido de la alta dirección en temas de seguridad, con participación en las capacitaciones, recorridos de seguridad y campañas internas.
- Incluir en la inducción de nuevos trabajadores un módulo específico sobre la cultura de la seguridad, con testimonios de trabajadores destacados.

13. Programa de compensación e incentivos

El presente programa de compensación e incentivos no monetarios ha sido diseñado con base en las condiciones reales observadas en Fillco Flowers S.A.S., empresa dedicada a la producción y comercialización de flores en la Sabana de Bogotá. Esta propuesta tiene como finalidad ser implementada en el corto y mediano plazo como parte de las estrategias de fortalecimiento del talento humano, con un enfoque en el reconocimiento, la motivación y la cultura preventiva en seguridad laboral.

Dado que los incentivos aquí planteados no implican cargas económicas elevadas, sino más bien medidas simbólicas y de gestión del tiempo, su ejecución es viable y sostenible. Además, estos mecanismos fomentan un ambiente laboral positivo, fortalecen la retención del personal y contribuyen a la reducción de riesgos psicosociales en la organización.

La implementación del programa permitirá evaluar de forma continua el impacto de estas acciones sobre la productividad, la satisfacción laboral y la consolidación de una cultura de autocuidado y compromiso organizacional.

Tabla1. Tiempo compensatorio por cumplimiento de metas de producción y calidad

Acción	Otorgar medio día libre al mes a los trabajadores que cumplan las metas establecidas.
Responsable	Jefes de área y Coordinador de Talento Humano.
Recursos	Tiempo compensado registrado en planillas internas.
Tiempo	Permanente (evaluación mensual).
Indicadores de Control	- Cumplimiento de metas productivas. - Productividad por persona.

Tabla2. Reconocimiento por buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo

Acción	Reconocer trimestralmente al trabajador más destacado con tarde libre y diploma simbólico.
Responsable	COPASST.
Recursos	Tarde libre + diploma impreso.
Tiempo	Trimestral.
Indicadores de Control	- Número de incidentes. - Uso correcto de EPP.

Tabla 3. Reconocimiento por antigüedad y compromiso

Acción	Reconocer a los trabajadores con permiso personal adicional y certificado simbólico.
Responsable	Área de Talento Humano.
Recursos	Certificados impresos y día de permiso.
Tiempo	Mensual.
Indicadores de Control	- Tasa de ausentismo. - Puntualidad mensual.

Tabla 4. Campaña “Colaborador del mes”

Acción	Realizar homenajes anuales a los trabajadores más antiguos con placa y día libre.
Responsable	Gerencia General.
Recursos	Placa simbólica + día libre adicional.
Tiempo	Anual.
Indicadores de Control	- Tasa de rotación. - Satisfacción laboral.

14. Bibliografía

Bravo, D., Manco, T., & Sotomayor, C. (07 de 2018). *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Soluciones Técnicas Agro Industriales Sta en la Ciudad de Bogotá.*

<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/498/Sistema%20SST-%20empresas%20t%C3%A9cnicas%20agroindustriales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brito Gámez, M. (2022). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación Mujer y Hogar a Partir de los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 del 2019.*

<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/386a1be2-62df-4d11-b1e6-c86736c7247d/content>

Fillco Flowers. (2023). *Flores Colombianas alrededor del mundo.* Retrieved 09 de Abril de 2025, from <https://fillcoflowers.com/>

Fillco Flowers. (2023). *Nuestra Empresa.* Retrieved 09 de Abril de 2025, from <https://fillcoflowers.com/our-company/>

Guevara Hurtado, L. P., Gutierrez Rivera, J. A., Robayo Pinzon, J. A., & Suarez Martinez, D. M. (2018). *Análisis del Proceso de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Construcciones Luis Robayo SAS.*

<https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5036/51388%20-%20Arango%20Damariz%20-%20Gutierrez%20Rivera%20Javier-%20Guevara%20Hurtado%20Lilian-Robayo%20Pinzon%20July-Su%C3%A1rez%20Martinez%20Deissy.pdf?sequence=1>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*.

McGraw-Hill — Un libro clásico y muy usado que explica los fundamentos y tipos de investigación, técnicas e instrumentos

Martínez-Salgado, C. (2010). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial

Trillas— *Manual introductorio para estudiantes de diversas disciplinas*.

Ministerio de Trabajo. (2014). *Decreto 1443 de 2014 – Sistema de Gestión de la Seguridad y*

Salud en el Trabajo (SG-SST). Retrieved 09 de Abril de 2025, from

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto*

Único Reglamentario del Sector Trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72592>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

Rodríguez, L. (2016). *La gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Herramientas para la mejora continua*. Editorial Universitaria.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. (2014). Metodología de la investigación (5ª ed.). McGraw-Hill. — Otra referencia clave para entender el diseño, análisis y presentación de investigaciones.

Anexos

Tabla 1.

Acción	Otorgar medio día libre al mes a los trabajadores que cumplan las metas establecidas.
Responsable	Jefes de área y Coordinador de Talento Humano.
Recursos	Tiempo compensado registrado en planillas internas.
Tiempo	Permanente (evaluación mensual).
Indicadores de Control	- Cumplimiento de metas productivas. - Productividad por persona.

Tabla 2.

Acción	Reconocer trimestralmente al trabajador más destacado con tarde libre y diploma simbólico.
Responsable	COPASST.
Recursos	Tarde libre + diploma impreso.
Tiempo	Trimestral.
Indicadores de Control	- Número de incidentes. - Uso correcto de EPP.

Tabla 3.

Acción	Reconocer a los trabajadores con permiso personal adicional y certificado simbólico.
Responsable	Área de Talento Humano.
Recursos	Certificados impresos y día de permiso.
Tiempo	Mensual.
Indicadores de Control	- Tasa de ausentismo. - Puntualidad mensual.


Tabla 4.




Acción	Realizar homenajes anuales a los trabajadores más antiguos con placa y día libre.
Responsable	Gerencia General.
Recursos	Placa simbólica + día libre adicional.
Tiempo	Anual.
Indicadores de Control	- Tasa de rotación. - Satisfacción laboral.

*Imagen 1.***Incentivo por buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Acción	Reconocer trimestralmente al trabajador con mejor cumplimiento de protocolos SG-SST.
Responsable	COPASST.
Recursos	Kits de bienestar, bono de \$200.000.
Tiempo	Trimestral.
Indicadores de Control	<ul style="list-style-type: none"> • Número de incidentes. • Evaluación de uso correcto de EPP.

Imagen 2.

 Refrescar Envío

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General	
 Ver Recibo Digital	<u>TRABAJO GRADO</u>	2710004472	4/07/2025 00:17	 Pendiente	N/A	--	Entregar Trabajo 

Anexo A. Plantilla de la encuesta aplicada

Plantilla de la encuesta realizada

Titulo: "SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO"

Se generan 16 preguntas por medio de las cuales se va a realizar la recolección de información necesaria dentro del proyecto de investigación realizado a una muestra de la población de colaboradores.

¿Ha recibido capacitación en los últimos 12 meses sobre identificación de peligros y uso adecuado de los EPP?

NO

SI

NO RECUERDO

¿Considera que los riesgos laborales en su área de trabajo están correctamente identificados y actualizados?

SI

NO

NO ESTOY SEGURO(A)

¿Conoce los procedimientos establecidos por la empresa para reportar riesgos o condiciones inseguras?

SI

NO

¿Con qué frecuencia cree que se deberían realizar auditorías internas del SG-SST?

MENSUALMENTE

TRIMESTRALMENTE

SEMESTRALMENTE

ANUALMENTE

NO SÉ

¿Ha presenciado o sufrido un accidente laboral en los últimos 6 meses?

SI

NO

Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿cuál fue la causa principal del accidente?

POSTURA INADECUADA

USO INCORRECTO O AUSENCIA DE EPP

FATIGA FISICA

OTRO

¿Cree que los accidentes e incidentes son investigados y se toman medidas correctivas efectivas?

SI

NO

NO LO SE

¿Considera que la empresa promueve una cultura de prevención de riesgos laborales?

SI

NO

PARCIALMENTE

¿Quién considera usted que tiene mayor responsabilidad en la prevención de accidentes?

EL TRABAJADOR

LA EMPRESA

AMBOS POR IGUAL

¿Ha participado en campañas de autocuidado, pausas activas u otras actividades del SG-SST en el último año?

SI

NO

¿Ha sentido estrés, sobrecarga de trabajo o falta de reconocimiento por parte de sus superiores?

FRECUENTEMENTE

A VECES

RARA VEZ

NUNCA

¿Realiza pausas activas durante su jornada laboral?

SI, DE FORMA REGULAR

A VECES

NO

¿Considera que su estación de trabajo cumple con condiciones ergonómicas adecuadas (iluminación, altura, espacio)?

SI

NO

NO ESTOY SEGURO(A)

¿Conoce a quién o cómo debe reportar condiciones inseguras o incidentes?

SI

NO

¿Le gustaría que la empresa implementara un programa de incentivos no monetarios (reconocimiento, tiempo compensatorio, etc.)?

SI

NO TAL VEZ

¿Qué tipo de incentivos le motivarían más para mejorar su desempeño en seguridad y salud en el trabajo?

RECONOCIMIENTO VERBAL O ESCRITO

TIEMPO COMPENSATORIO

REGALOS SIMBOLICOS

OTRO