

**Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional (SG-SST) con énfasis en
gestión del conocimiento de la empresa Payan y Cia. Ltda.**

Mónica Torres cód. 38665874

Angela María Gil cód. 38790558

Jhon Jairo Cortes cód. 16367533

Carlos Alberto Arévalo cód. 19363158

Sandra Viviana Grueso cód. 29677644

Grupo: 101007_34

Mario Humberto Aguilar

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización Gerencia del Talento Humano

2018

Contenido

Introducción	3
Capítulo 1: El problema	5
1.1 Antecedentes del Problema	5
1.2 Planteamiento del problema.....	7
1.3 Objetivos	8
1.4 Justificación de la Investigación	9
Capítulo 2: Revisión de literatura	12
2.1 Marco Teórico.....	12
Capítulo 3: Metodología general.....	16
3.1 Método de la investigación	16
3.2 Población y Muestra	18
3.3 Fuentes de información.....	19
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	19
Capítulo 4: Resultados	21
4.1. Presentación de Resultados.....	21
4.2. Análisis de datos	31
Capítulo 5: Conclusiones	33
5.1 Resumen de hallazgos.....	33
5.2 Recomendaciones	35
5.3 Propuesta.....	36
5.4 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	37
5.5. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	38
Conclusiones	39
Bibliografía	41
Anexos	43

Introducción

Hoy en día en cuestión de seguridad laboral, existe una herramienta de gestión de suma importancia que ayuda a velar por la calidad de vida de los colaboradores en una organización, con una mejora continua y llevando a la empresa a la competitividad; esta herramienta es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que, además de ayudar a controlar los riesgos que están presentes en una empresa, promueve estimula y mantiene un compromiso con el desarrollo de una cultura de seguridad y salud, estando sincronizada con los Planes Estratégicos de la Organización, Proyectos de Inversión, Sistemas de Gestión, mejoramiento continuo de los procesos y adecuación de los puestos de trabajo y como resultado se obtiene una mejor productividad, desarrollo profesional y mayor competencia del recurso humano, contribuyendo significativamente en la parte financiera de la empresa.

Para la presente investigación se escogió la empresa Payan y Cia. Ltda., esta es una empresa del sector metalúrgico dedicada a diseñar, construir y reparar toda clase de piezas metalmeccánicas del sector industrial; la investigación estará enfocada en un análisis detallado de como el área de Talento Humano realiza el proceso de la Gestión del Conocimiento al interior de la empresa y saber si tienen implementado el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), la cual es una herramienta de suma importancia en las empresas, ya que permite un ambiente laboral seguro y confortable para todos los trabajadores, logrando que su trabajo sea más seguro y sientan que la empresa está comprometida con su seguridad, además es un requisito obligatorio para todas las empresas, según el Decreto 1072 de 2015 Reglamento Único del Sector Trabajo.

Para la investigación se utilizaron varios métodos, los cuales fueron realizados con la participación de los empleados tanto de producción, como del departamento de recursos humanos, lo cual permitió evidenciar que la empresa presenta falencias en su SG-SST.

Por medio de este trabajo se ayudará a Payan y Cia. Ltda., a diseñar un modelo que ayude a implementar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por medio de la investigación que se realizara y se presentara a través de este escrito.

Esta empresa cuenta con 200 empleados lo cual a la hora de realizar la investigación se presentaron algunos inconvenientes en la recolección de los datos, para lo cual fue necesario apoyarnos en fórmulas para cálculos de muestras poblacionales.

Capítulo 1: El problema

1.1 Antecedentes del Problema

Toda empresa a nivel mundial posee trabajadores con diferentes tipos de riesgo según sea su actividad, la empresa objeto de estudio Payan & Cía. Ltda., no escapa a esta realidad, conocemos que esta empresa está bien estructurada a nivel organizacional y tiene muy bien definidos los cargos de su planta de personal lo cual ayudara enormemente a solucionar el planteamiento del problema que estará desde el área del talento humano y desde la gestión del conocimiento.

En Payan y Cía. Ltda se hace necesario el desarrollo de una metodología orientada al diagnóstico y proceso de capacitación y establecimiento de un programa de gestión del conocimiento, para que con dicha herramienta se mejoren los procesos para lograr obtener resultados óptimos en términos de productividad, también mejorar el vínculo entre los trabajadores de la organización, y tener un conocimiento más detallado sobre la situación actual al interior de la organización, para así lograr una empresa competitiva e innovadora con altos estándares de calidad.

La empresa objeto de estudio Payan & Cía. Ltda , Después de ser valorada desde la auditoria del área de Talento Humano y preguntado sobre el tema de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la ausencia general o incipiente de este y la necesidad de aplicarla a raíz de las fechas estipuladas por el gobierno para su implementación con los posibles y onerosos costos a los cuales se vería avocada pero más que eso a los riesgos inminentes a los que se exponen día a día sus trabajadores en sus labores y áreas se opta por la implementación lo cual conlleva al área de talento humano a empezar a efectuar la labor que no

es poca y si muy exigente a nivel de tiempo ,dinero y esfuerzos unificados para lograr conciencia en todo nivel y especialmente a nivel de trabajadores para minimizar todo tipo de riesgo.

Las exigencias para implementar un Sistema de Gestión, pasan por requerimientos previos que es necesario cumplir, lo que demanda un alto costo, organización, estructura y personal calificado, las empresas por lo general han tenido situaciones complicadas debido a diferentes razones como personal poco capacitado, pero la causa más relevante en la falta de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la no conciencia de la importancia de este sistema, puesto que gracias a este es que se realiza una prevención en cada uno de los puestos de trabajo para que quienes realizan cada una de las tareas, puedan ejecutarlas de tal manera que no sufran accidentes de trabajo y a futuro, enfermedades laborales.

Se debe tomar en cuenta que el desconocimiento de la ley o peor aun conociendo la ley y no implementándola puede llevar a una empresa como estas incluso a un descalabro financiero por la omisión.

1.2 Planteamiento del problema

¿Cómo sería el Modelo Estratégico Integral más adecuado de aplicar al Proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la Empresa Payan & Cía. Ltda.? Que permita controlar y evaluar los riesgos que se presenten en la empresa.

Payan y Cia Ltda, es una empresa dedicada a la construcción y reparación de maquinaria industrial, ubicada en la ciudad de Cali; la actividad económica a la cual se dedica la empresa, posee un alto nivel de riesgo de accidentalidad y enfermedad profesional a sus colaboradores, este sector se caracteriza por el uso de maquinaria, como son las fresadoras, tornos, prensas, tronzadoras, pulidoras, taladro, rectificadora, amortajadora, mandriladora entre otras, en el último año se han presentado varios accidentes por el descuido de algunos operarios a la hora de manipular las maquinas, ocasionado en algunos casos amputación de extremidades superiores (Dedos- falanges), también la generación de residuos como virutas han producido lesiones en los ojos y piel, ocasionando irritación, y/o pequeñas quemaduras, en la mayoría de veces que han ocurrido esta clase de accidentes se debe por la imprudencia y/o negligencia del trabajador, lo que se traduce en una falta de cultura y responsabilidad, y la falta de supervisión de la persona encargada de vigilar que los colaboradores hagan uso de los implementos de seguridad y los usen de manera adecuada.

Se observa que la empresa cuenta con una estructura organizacional definida, donde se observa identificación clara de los cargos y sus respectivas funciones, pero carece de la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.

1.3 Objetivos

General:

Diseñar un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SGSST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento en la empresa Payan y Cia Ltda.

Específicos:

- Generar planes de mejoramiento o de implementación de la SG-SST en la empresa Payan y Cia.
- Evidenciar la realidad actual de la salud ocupacional en la empresa Payan y Cia.
- Evidenciar la implementación y/o actualización al nuevo SGSST en la empresa Payan y Cia.
- Evaluar el sistema existente de Gestión de la Seguridad y Salud en la empresa Payan y Cia Ltda.
- Realizar un plan de mejoramiento o de implementación de la SG-SST en la empresa.
- Lograr desde la gestión del conocimiento que se desarrolla en el área del talento humano la transferencia de la información y los métodos que se usaran para ello.

1.4 Justificación de la Investigación

Es importante investigar el tema propuesto ya que Colombia cuenta con una serie de leyes y normatividad en seguridad y salud en el trabajo, que se consolidó con el decreto único 1072 de 2015 para todas las empresas, sin importar su tamaño o razón social, con campo de aplicación para empleadores públicos o privados y de obligatorio cumplimiento en su implementación. El Sistema de Gestión de SST fomenta los entornos de trabajo seguro y saludable al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.

Los resultados de este estudio le sirven a la empresa Payan y Cia. Ya que en el sector económico que maneja la empresa es de metalmecánica y es una de las actividades económicas que está en una constante evolución en la forma de producción; en las labores que se desarrollan en dicha actividad se presentan una gran cantidad de riesgos profesionales que repercuten a corto, mediano y largo plazo en la salud del trabajador; la principal causa por la cual se presentan accidentes o incidentes de trabajo en las empresas metalmecánicas, se debe a la falta de responsabilidad de los empleados con el uso de los elementos de protección personal, los trabajadores no toman las debidas precauciones, generando además actos inseguros. Un alto porcentaje de los accidentes es generado por golpes sufridos en el trabajo (golpeado por o contra), en muchas ocasiones se debe al descuido de los trabajadores y a la mala ubicación de objetos en la planta.

Esta investigación contribuye a que las empresas mejoren su competitividad, logrando un mejoramiento continuo en los procesos, calidad y en la prevención de enfermedades

profesionales y para este último se requiere la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este programa es fundamental en las empresas, pues busca prevenir riesgos en el trabajo, para evitar accidentes y enfermedades laborales.

La labor que desempeña el área de Talento Humano dentro de la empresa es muy importante pues está directamente relacionada con las condiciones laborales, el bienestar de los colaboradores, el clima organizacional y demás aspectos relacionados con el desempeño de los colaboradores, por ende, con el desempeño empresarial. Es importante que el área de Talento Humano les brinde un debido proceso de inducción, de capacitación, control y prevención periódico a las funciones y necesidades de los puestos de trabajo.

Del mismo modo es necesario dar reconocimiento a los colaboradores por el buen desempeño y compromiso que tienen para con la empresa, se debe procurar generar espacios y programas que permitan el desarrollo integral de los trabajadores, mejorar su calidad de vida y la de sus familias, lo que impactaría directamente en la eficiencia de su desempeño y en la prestación del servicio. Un accidente o una enfermedad profesional pueden ocasionar daños irreversibles tanto físicos como emocionales acarreando un gasto económico y humano; por tal motivo, reducir los riesgos de un accidente de trabajo se debe convertir en una prioridad para las empresas, lo mismo que adecuar el sitio de trabajo y capacitar adecuadamente al empleado para que tenga una manipulación correcta de los instrumentos de trabajo en la realización de sus labores.

El área de recursos humanos es la parte más interesada a contribuir en el éxito de las compañías y para esto lo más importante es velar por la seguridad de todos sus trabajadores al interior de la empresa, de allí la importancia del diseño de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), y así cumplir con las normas vigentes para lograr un

mejoramiento continuo y cumplir con las políticas del sistema y brindar a todos los colaboradores de la empresa un medio laboral seguro.

Capítulo 2: Revisión de literatura

2.1 Marco Teórico

La seguridad y Salud en el Trabajo es definida como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores. OIT (2006)

La Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (GSST) es explicada por autores diferentes entre ellos se desatacan el grupo Ad Hoc europeo el cual 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*.

Para esta Gestión se encuentra una definición reciente, la cual es considerada menos general en comparación con la que sugiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta definición es:

“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”.

(Favaro y Drais, 2007)

La SG-SST hoy en día es una de las herramientas de gestión más importante para mejorar la calidad de vida de los empleados de una empresa. Se utiliza de forma amplia en todos los sectores.

En Colombia desde el año 1979 se comenzó con el reglamento en materia de SG-SST. Desde entonces se han regulado muchas normas, El último decreto 1072 de 2015 le da un vuelco total a la SG-SST en el país. A través de este se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Se debe instaurar en todas las organizaciones, por quienes contratan personal por prestación de servicios, empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.

De acuerdo con la OMS, el concepto de salud ocupacional expresa:

“Tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”. (Ginebra, 1953)

La salud ocupacional consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos, evitando accidentes y enfermedades. (Ginebra, 1950)

El Comité Mixto OIT/OMS de la salud de la salud en el trabajo dice que:

“El énfasis de la salud ocupacional está orientado al mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo, mejorar el ambiente de trabajo y el trabajo mismo y al desarrollo de una cultura de trabajo sano y seguro”. (Ginebra, 1995)

El sistema de gestión es una herramienta que ayuda en la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas (P-H-V-A) basado en la mejora continua y con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. "RdeC. MinT. Decreto 1443 de 2014. Artículo 4."

Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, intensivo-defensivo. Así nació la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado. (Ramirez Cavassa)

Cuando se habla de salud laboral se refiere al “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social”. Por tal razón realiza actividades encaminadas a la prevención y control de los factores de riesgo, así como también la reintegración y rehabilitación de las personas que fueron expuestas a este (Alfaomega, 2002),

Mediante el Decreto 614 de 1984, en sus Artículos 28, 29 y 30 se establece la obligación de adelantar Programas de Salud Ocupacional, por parte de patronos y empleadores, este programa consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (Compendio de normas legales sobre Salud Ocupacional. 1995. p.168).

Capítulo 3: Metodología general

3.1 Método de la investigación

En este capítulo se aborda la metodología que emplearemos para la implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Payan y Cía. Ltda. a través de las diferentes fases que ha establecido el decreto 1072 de 2015.

La metodología que se empleara para esta investigación es de tipo mixta, es decir se empleara la metodología cualitativa y cuantitativa.

Para lo cual realizaremos una observación y evaluación de lo que la empresa Payan y Cía. Ltda. ha realizado y el punto de partida que tenemos para la implementación tendiente a la elaboración de esa carta de navegación que incluirá, de acuerdo al artículo 2.2.4.6.8. Las obligaciones por parte de los empleadores a través de dicho documento donde se defina, se firmen y se divulgue la política del SG-SST de la empresa proporcionando un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de la Seguridad y Salud en el trabajo.

La investigación es descriptiva debido a que se estará basando en la realidad que la empresa presente al día de hoy mediante la descripción de todas las labores y responsables de las mismas tendientes a minimizar los riesgos y poder implementar las nuevas disposiciones que aseguren el bienestar de los empleados de la empresa.

Por su naturaleza es una investigación aplicada, ya que el objeto de la misma requiere de una evidencia efectiva en el momento del desarrollo con resultados concretos y aplicables en cada momento de su implementación.

También se empleará el método experimental, ya que en el transcurso de la misma se estarán analizando y aplicando nuevas variables en la búsqueda de la prevención de accidentes y de enfermedades causadas por actividades propias del proceso metal mecánico que realizan los trabajadores en la parte operativa del proceso.

El método de la observación no participante de manera externa y el método inductivo, pues se analizarán las diferentes fases que se han desarrollado con respecto a la empresa estudiada, para así lograr entender la situación actual en el campo de la Gestión del Conocimiento y dar una solución al problema general; se realizará una fase de observación, y previamente se clasificara y se analizarán los hechos, para poder finalmente dar una solución al problema, implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa.

3.2 Población y Muestra

Para el presente trabajo de investigación se toma como población a los cerca de 200 trabajadores de la empresa Payan y Cia. Ltda., de la planta ubicada en la ciudad de Cali, identificando los riesgos a los que están expuestos y como muestra se eligen 65 colaboradores a los cuales se les realiza una encuesta.

Esta muestra la hemos calculado de la siguiente manera:

Aplicando la fórmula para encontrar una muestra cuando es un universo inferior a 100.000 personas:

n es la muestra que buscamos.

N es el universo con el que contamos que es igual a 200.

Calculamos un error (E) de hasta un 5%, o sea 0.05

Utilizaremos un nivel de confianza Z de 1.96

Con una probabilidad de éxito (p) de 0.5 y

Con una probabilidad de Fracaso (q) también de 0.5

La fórmula nos dice:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)^2 E + Z^2 PQ} = \frac{1.96^2 0.5 * 0.5 * 200}{(200-1)^2 0.05 + 1.96^2 0.5 * 0.5} = \frac{192.08}{2.94} = 65.33$$

3.3 Fuentes de información

Fuente primaria: Por medio de encuestas a los empleados para saber que tantos conocimientos tienen respecto a la seguridad en sus puestos de trabajo.

Fuente secundaria: Por medio de las evidencias que reposan en el archivo de recursos humanos en cuanto a los procesos que se han realizado en la empresa en SG-SSGT, como formatos, actas, registros fotográficos.

Fuente Terciarias: Se investigará la norma y fuentes que ayuden a implementar el SG-SST.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para lograr obtener información y analizar sobre el tema y sus procesos en la empresa, es necesario recurrir a una serie de instrumentos de los que tendrán por objetivo aumentar el conocimiento de la norma y otros temas relacionados pero que complementan el aprendizaje.

Los instrumentos utilizados para desarrollar de la investigación son los siguientes

Observación directa: Por medio de la observación realizada en todas las fases anteriores y desde nuestra óptica, se logrará sacar conclusiones e información valiosa para la gestión.

Observación documental: Revisando la normatividad nacional en cuestiones de seguridad laboral servirán como punto de partida, para evaluar la gestión del conocimiento al interior de la empresa.

Encuesta: Una encuesta estructurada con conocimiento amplio de cada función por empleado y después de haber efectuado la entrevista y la observación sería material clave para toma de decisiones.

Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación de Resultados

Para la presentación de los primeros resultados de la investigación, se realizará el análisis respectivo de las respuestas obtenidas de los colaboradores de la empresa Payan y Cia. Ltda., quienes dieron respuesta a los interrogantes planteados en la encuesta.

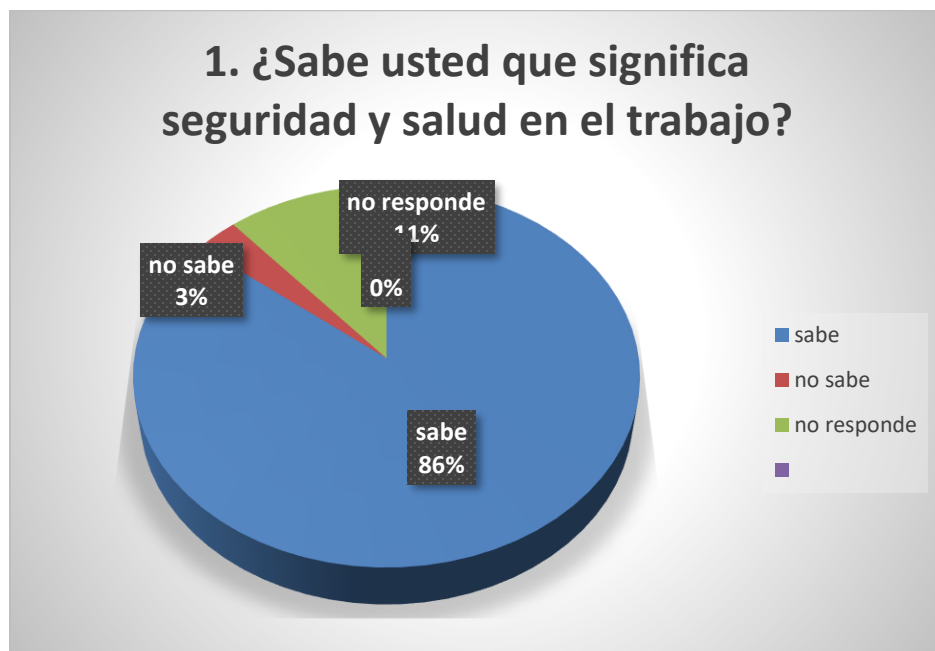


Grafico 1: Conocimiento sobre la Seguridad y Salud

Se puede evidenciar que, aunque la gerencia de recursos humanos ha educado a sus colaboradores en el tema, no han cumplido en su totalidad con el objetivo de difundirlo y lograr que todos sean conocedores de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, pues, aunque

hay un pequeño porcentaje de colaboradores que no conocen la importancia de este, estas personas están expuestos a tener algún tipo de accidente.



Grafico 2: Conocimiento a quien reportar accidentes

Es de suma importancia que cada colaborador de la empresa conozca y este familiarizado con las personas a cargo de la seguridad industrial, porque de ello depende que tanto se puede salvar una vida o comunicar a tiempo para atender una emergencia en el menor tiempo posible, y de acuerdo a los resultados obtenidos hay un pequeño porcentaje que no sabe a quién dirigirse.

3.¿Alguna vez ha sido incapacitado por un accidente de trabajo?

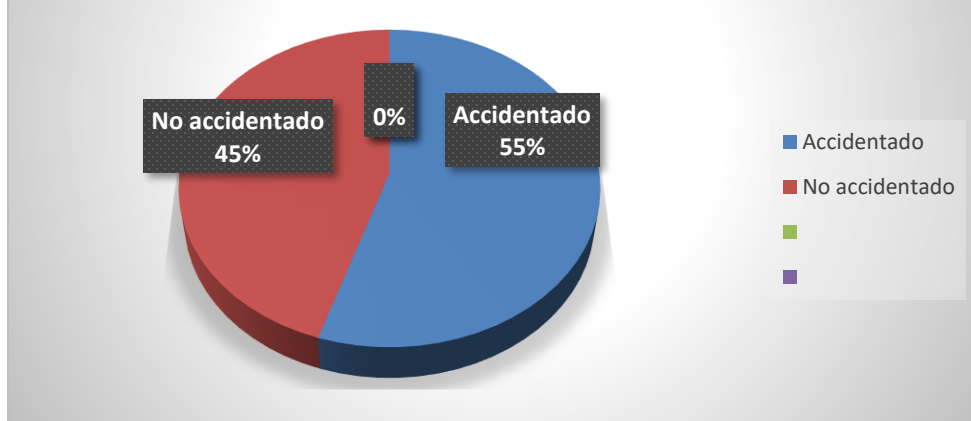


Gráfico 3: Incapacidad por accidente de trabajo

Se puede evidenciar que en la empresa existe un alto índice de accidentalidad, pues según los resultados el 45 % de los colaboradores encuestados ha tenido algún tipo de accidente, lo que significa que el personal está expuesto a un alto riesgo y no se están tomando las medidas necesarias para evitar el mínimo de accidentes.

4. ¿Ha participado en jornadas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?

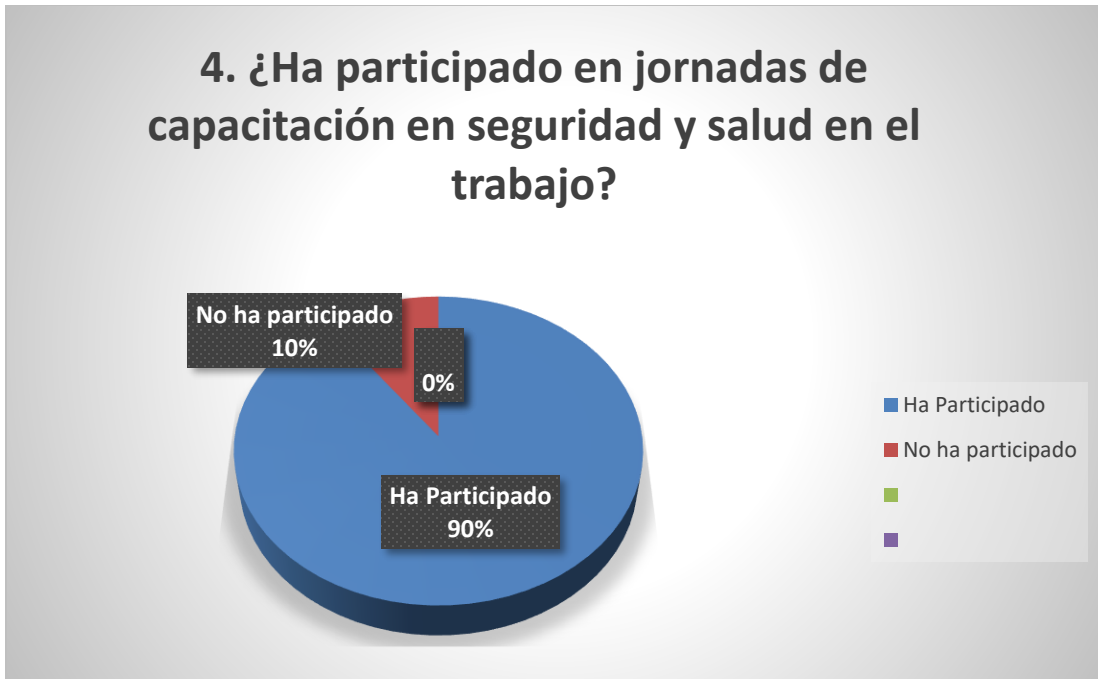


Grafico 4: Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo

Aunque la mayoría de los colaboradores han participado en las capacitaciones, hay un pequeño porcentaje de estos que se deben incluir en estas jornadas, ya que es de suma importancia que todos los empleados tengan el conocimiento y la debida capacitación para evitar cualquier tipo de accidente en sus puestos de trabajo.



Grafico 5: Conocimiento sobre ARP

Los resultados arrojan que el 5 % de los empleados desconocen a que ARP se encuentran afiliados y el 15 % que no responde lo más factible es que también lo desconozcan; esto demuestra que a la gerencia de recursos humanos le falta brindar más información a sus empleados con respecto a sus centros de atención.

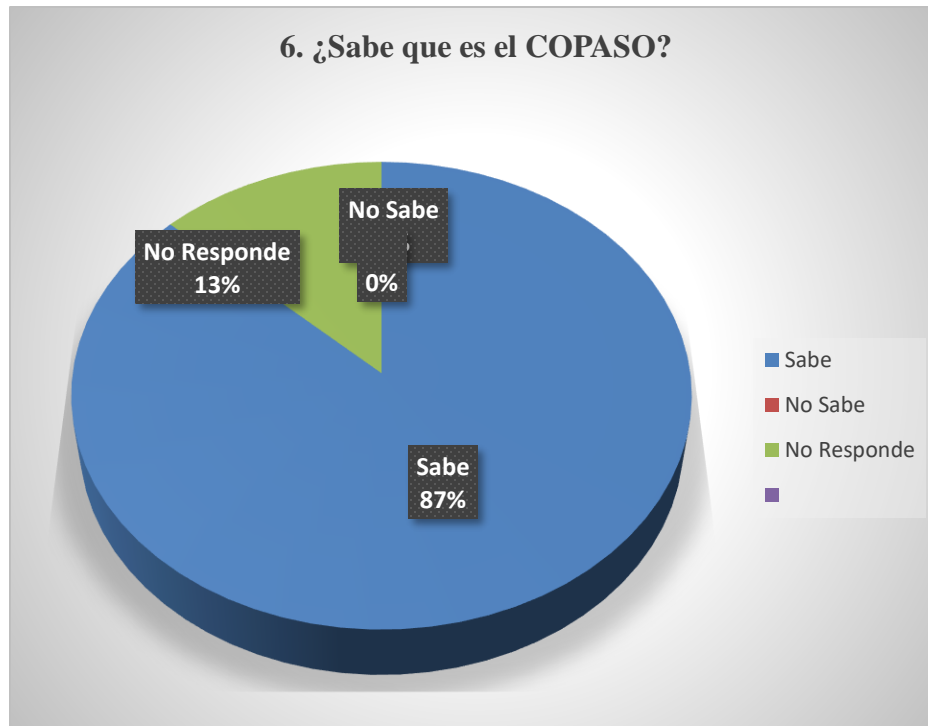


Grafico 6: Conocimiento sobre el Copaso

Se evidencia que hay una mayoría considerable de colaboradores que conocen del tema, sin embargo, el 13 % de los colaboradores que no responden, puede significar que desconocen el tema, lo que representa que la gestión de recursos humanos le falta reforzar más el tema de seguridad industrial entre sus colaboradores.

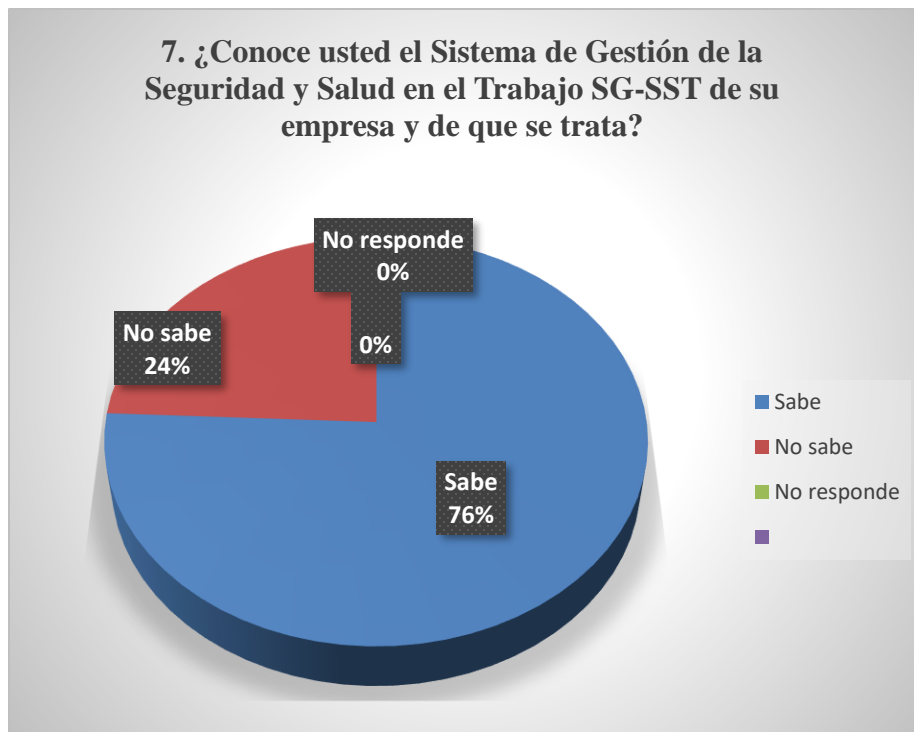


Gráfico 7: Conocimiento del SG-SST

Con los resultados arrojados de un 76 % de los empleados que tienen el conocimiento sobre el SG-SST y un 24 % que lo desconocen, se logra evidenciar que hay una gran mayoría que conoce el tema, pero por parte de gerencia no se ha cumplido el objetivo de difundir y hacer conocer su SG-SST a todo el personal y hacerlos partícipes en la construcción de la mismo

8. ¿Utiliza algún elemento de protección personal durante su jornada laboral?

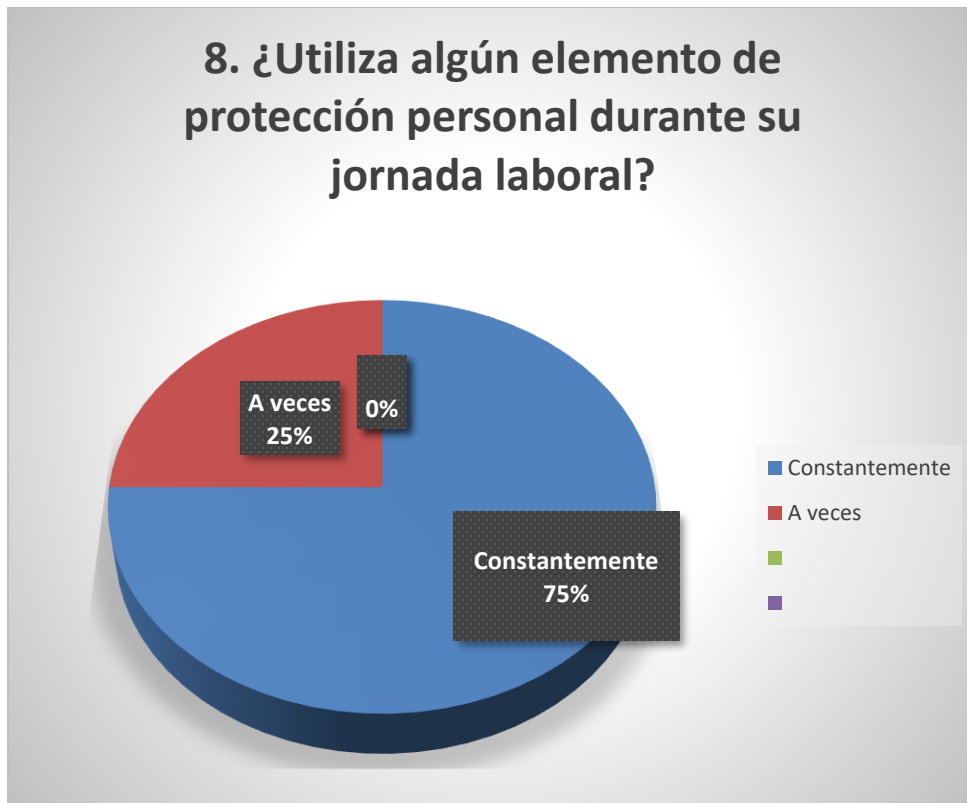


Gráfico 8: Elementos de protección

El uso de los elementos de protección personal por parte de los colaboradores en la empresa es del 75%, quedando un 25 % sin hacerlo, esto evidencia que hace falta más vigilancia por parte de las personas encargadas de vigilar que los empleados usen adecuadamente estos elementos es así evitar en lo máximo algún tipo de accidente por la falta de conciencia o conocimiento.

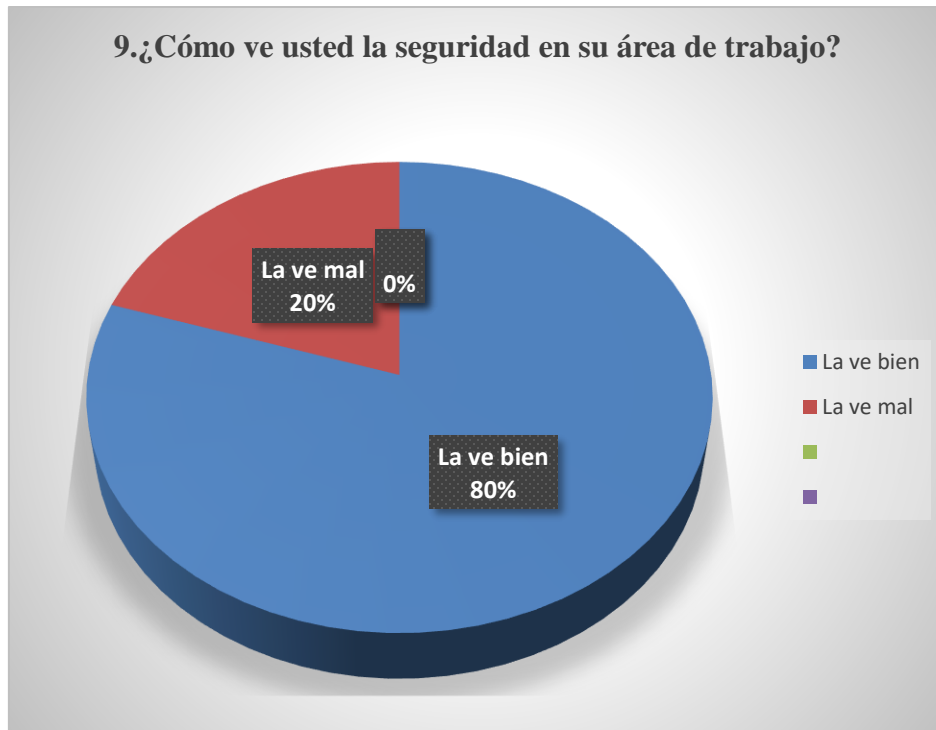


Gráfico 9: Seguridad en el área de trabajo

Como se puede evidenciar la gran mayoría un 80 % de los encuestados, identifica los riesgos en su área de trabajo, pero no deja de ser preocupante que cierta cantidad un 20 % de colaboradores no sepan a qué riesgos están expuestos en su área de trabajo lo que indica que por parte de la empresa no se ha realizado una adecuada identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos existentes en las áreas operativas, además no se les ha capacitado y dado a conocer los riesgos a los trabajadores.

10. Haría usted recomendaciones para mejorar las condiciones laborales?

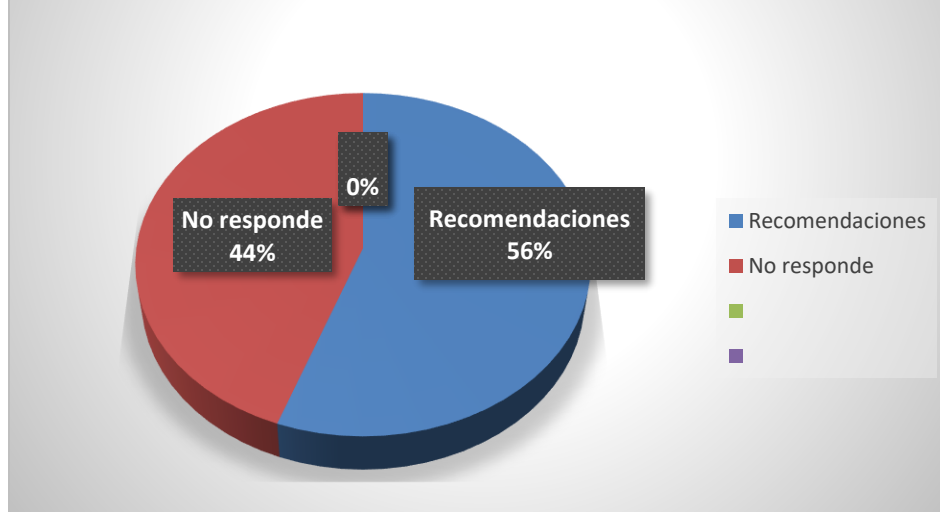


Gráfico 10: Recomendaciones por parte de los colaboradores

Los resultados evidencian que un poco más de la mitad el 56 % de los colaboradores encuestados tienen la necesidad de hacer algún tipo de recomendación en cuanto a las condiciones de trabajo, el porcentaje de 44% que no responden lo más factible es que también tengan algún tipo de recomendación sobre el tema pero no lo expresan lo que arroja que la gerencia del talento humano y los supervisores no promueven y refuerzan los estándares de seguridad aboral por lo tanto no se promueve la cultura de seguridad en la empresa.

4.2. Análisis de datos

A través de la observación se ha podido detectar que la empresa tiene unos procedimientos muy definidos, los cuales están dentro de la norma, como las capacitaciones en cuanto al SG-SST cuando ingresa un colaborador nuevo, se realiza la debida inducción y la entrega de dotación así como los elementos de protección personal, pero se pudo evidenciar que la gerencia de recursos humanos tiene falencias en las personas encargadas de vigilar y transmitir constantemente el conocimiento en cuanto al SG-SST.

Se hace evidente la falta de conocimiento de los riesgos laborales por parte de los trabajadores, y se evidencia la necesidad de capacitaciones y el conocimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, esto no quiere decir que la empresa no se interese por su personal, sino que se requiere que se dé una mayor información acerca de todo lo relacionado con la protección personal que deben tener a la hora de realizar cualquier actividad, pues la principal causa por la que se presentan los accidentes en la empresa es por la falta de compromiso de los empleados con el uso de los elementos de protección; y estas normas y compromisos se crean implementando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Payan y Cia. Ltda., cumpliendo con las leyes de seguridad.

Por medio de la recolección de datos a través de la encuesta y observación, la empresa presenta falencias en la comunicación e implementación de su SG-SST, ya que un porcentaje de sus colaboradores no tienen de todo claro cómo funciona y para qué sirve el SG-SST.

Un porcentaje aunque pequeño de empleados tienen conocimientos vagos sobre la importancia del tema de SG-SST, existen muchas dudas sobre temas de riesgos profesionales y

de seguridad, los funcionarios laboran en ambientes seguros, pero esto por conocimiento no es la manera de proceder, ya que los incidentes pueden presentarse en cualquier momento, los factores de riesgo, daños derivados del trabajo, accidentes laborales, y enfermedades profesionales, son tratados a nivel del área de talento humano como un renglón más dentro de la cadena de procesos, pero sin una rápida intervención de la implementación no se podrán bajar los índices que se tienen en cada aspecto, no hay una claridad sobre todos los factores de riesgo ni se ha efectuado una matriz para conocer de estos en la empresa, en cuanto a la gestión del conocimiento la comunicación del tema SG-SST es muy incipiente, vaga y no se le da el nivel de importancia adecuado.

Con la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa se ve la necesidad que existe en ella de consolidar las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo establecidas en el decreto 1072 de 2015 y actualizado en el decreto 052 de 2017 y en la resolución 1111 de 2017.

Capítulo 5: Conclusiones

5.1 Resumen de hallazgos

Por medio de la investigación realizada a la empresa, se logra reconocer diversas falencias en la socialización y difusión de la información concerniente a la construcción del SG-SST, se observa que la empresa tiene planteadas las responsabilidades de los directivos, contratistas, funcionarios, ARL y terceros, pero no están aprobadas, comunicadas ni socializadas, sino se asignan y comunican dichas responsabilidades estarían incumpliendo el Decreto 1072 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.8 Numeral 2.

Según las observaciones realizadas e información suministrada por parte de la jefe de Talento Humano, la empresa suministra los equipos de protección, para el personal en general, pero muchas veces los trabajadores del área de operaciones no los utilizan adecuadamente por lo cual se presentan muchos accidentes, por esto se debe reglamentar el uso de estos para un desarrollo de las labores eficientes y sin riesgos asociados; esto deja al descubierto la inexistencia de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo este un mecanismo de control administrativo para evitar el accidente y la enfermedad laboral, y el mejoramiento continuo a través de planear, hacer, verificar y actuar.

Revisando las fases anteriores y toda la investigación que se ha venido haciendo con respecto a la Gestión del Conocimiento en el área de Talento Humano de la Empresa Payan y Cia. Ltda., se puede evidenciar la falta de este, pues si bien la jefe de esta área es una persona con mucha experiencia, este conocimiento lo difunde explícitamente, y según lo planteado por Nonaka *“la condición ideal en donde el flujo del conocimiento se transforme ininterrumpidamente de tácito*

a explícito y viceversa así como las capacidades de los individuos y la organización para realizar esta conversión (Espiral del conocimiento, (Nonaka, I.; Takeuchi, H., 1995))”.

La empresa no ha integrado totalmente el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, pues no cuenta con lo siguiente:

- Manual de SG-SST
- Matriz del marco normativo Vigente
- Los objetivos del SG-SST no están aprobado y comunicados.
- Falta integrar todos los indicadores.

Como implementarla desde la gestión del conocimiento

Según la Ley 1072 del 2015, para lograr la prevención de accidentes y enfermedades laborales, las empresas deben identificar los principales riesgos presentes en sus puestos de trabajo y según los resultados obtenidos realizar una priorización de los riesgos que se van a intervenir, en la empresa se observa que la mayoría de los operarios no están cumpliendo con las responsabilidades que se deben tener en un sistema de SG-SST, pues no todos informan los peligros y riesgos, no todos participan en las capacitaciones, y no todos manifiesta o informa su estado de salud, debido a que los trabajadores en su gran mayoría no conocen la dinámica entre requisitos y cumplimiento que la legislación colombiana exige a las organizaciones.

La empresa cuenta con las debidas medidas de prevención y control, señalización y rutas de evacuación en todas las áreas de trabajo; dando cumplimiento al Decreto 1072 capitulo 6 Artículo 2.2.4.6.24. Numeral 4.

5.2 Recomendaciones

En toda organización, se debe velar por el bienestar de sus colaboradores, ya que estos son fundamentales para el funcionamiento de esta, satisfacer los logros requeridos tanto por los clientes como por esta misma, llevando a la empresa a ser cada vez más competitiva.

Para la empresa PAYAN Y CIA LTDA es muy importante la implementación del sistema de gestión de SG-SST, con este sistema no solo se garantiza la existencia de procedimientos que le permiten a la empresa, poder controlar los riesgos que se refieren a todo el tema de la seguridad y salud ocupacional, sino que también reduce significativamente los tiempos improductivos y los costos asociados a esto.

Se hace necesario la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para así lograr contribuir en la mejora continua de la empresa a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y utilizar herramientas y realizar actividades que permitan el logro de los objetivos sin contratiempos; para promover un compromiso y liderazgo por parte de todos los colaboradores de la empresa sobre el uso de los elementos de protección personal, también se hace necesario fortalecer la cultura de seguridad y salud.

Se hace necesario establecer los debidos canales de comunicación, los cuales permitan verificar cual es el cumplimiento y la aplicación de las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementando estos instrumentos se logrará cumplir los objetivos con respecto a todo lo que concierne sobre la seguridad de los colaboradores y la difusión del conocimiento al interior de la empresa y lograr un mejoramiento continuo.

5.3 Propuesta

Mediante la aplicación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se solicita que se aplique correctamente el decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4, integrándolo en el Sistema de Gestión de Conocimiento.

De acuerdo a la investigación realizada en la empresa PAYAN Y CIA LTDA se propone para mejorar la seguridad de sus colaboradores lo siguiente:

- Definir y asignar los recursos financieros, humanos, técnicos ,procedimientos y acciones que son necesarias para el diseño e implementación del SG-SST; para prevenir y controlar las amenazas identificadas durante la investigación, el responsable será el área de recurso humano quien a su vez deberá revisar, evaluar y hacer seguimiento de una mejora continua de la implementación.
- Efectuar la contratación de una persona idónea para realizar la implementación, esta persona estará encargada de lo siguiente:

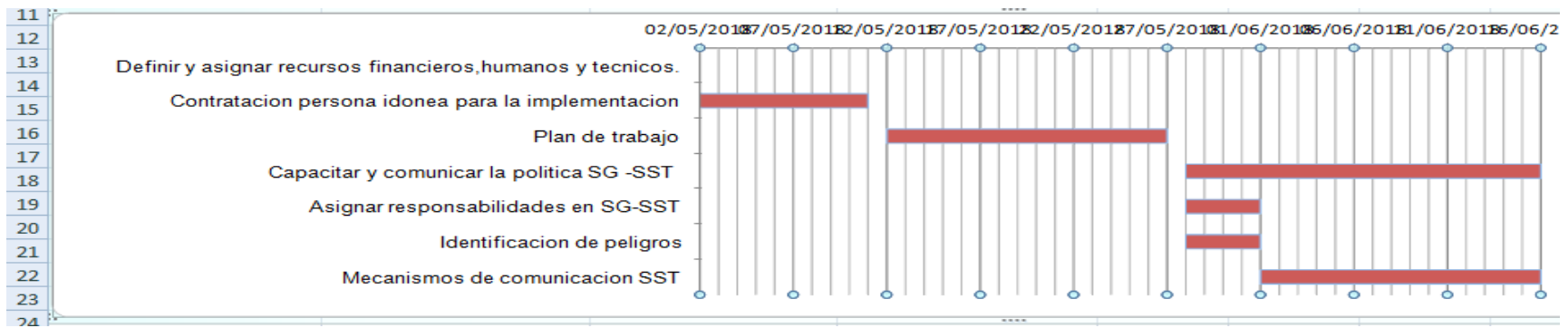
- Capacitar y/o comunicar la Política de Seguridad a los Trabajadores, mediante actividades de definición y establecer política del SG-SST, desarrollando programas de capacitación y entrenamiento.
- Coordinar capacitaciones e incluir en las inducciones de seguridad y salud en el trabajo la socialización de la política del SG-SST.
- Asignar y comunicar las responsabilidades en SG-SST, mediante actividades de definición de responsabilidades específicas y responsabilidades en SST a todos los niveles de la organización.
- Definir metodología para la identificación, evaluación y calificación de los riesgos sobre todos los procesos y actividades de la empresa.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo
(Ver anexo 3)

5.4 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

RECURSO HUMANO	RECURSO DE MATERIAL	RECURSO FINANCIERO
Una persona natural o jurídica con licencia para la prestación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Un lugar destinado para las capacitaciones, puesto de trabajo, computador ,proyector y material de apoyo, impresora, tinta y papel	\$ 28.000.000

5.5. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

Nombre de actividad	Fecha de inicio	Duración en días	Fecha de finalización
Definir y asignar recursos financieros, humanos y técnicos.	20/04/2018	5	25/04/2018
Contratación persona idónea para la implementación	26/04/2018	15	11/05/2018
Plan de trabajo	12/05/2018	15	27/05/2018
Capacitar y comunicar la política SG -SST	28/05/2018	30	27/06/2018
Asignar responsabilidades en SG-SST	28/05/2018	4	01/06/2018
Identificación de peligros	28/05/2018	4	01/06/2018
Mecanismos de comunicación SST	01/06/2018	15	16/06/2018



Conclusiones

- Por medio de la investigación realizada a la empresa Payana y Cia. Ltda., se logra evidenciar lo importante que es la implementación del sistema de gestión de SG-SST en una empresa, pues no solo garantiza que se realicen los procedimientos que permiten que la empresa tenga el control de los riesgos asociados a la seguridad y salud, también ayuda a reducir cualquier tipo de contratiempo en cuanto a seguridad.
- La implementación del SG-SST contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.
- Por medio de la investigación realizada a Payan y Cia. Ltda, se hace evidente la importancia que tiene el desarrollar programas de capacitación a los empleados en una empresa, con el fin de concientizarlos sobre la importancia la participación de ellos en todas las actividades relacionadas con la seguridad y la salud laboral, esto no solo beneficia a la empresa, también mejoran las condiciones de los colaboradores en sus áreas de trabajo.
- Las jornadas de sensibilización que demuestran lo importante que es el uso de los elementos de protección personal y la implementación de medidas de control, son de

suma importancia para que los empleados de la empresa tengan compromiso con su propia seguridad y la salud, y puedan trabajar en ambientes seguros y eviten accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- Es muy importante realizar auditorías internas para medir la efectividad de la implementación del SG-SST y hacer el debido seguimiento, proporcionando los lineamientos necesarios para que la empresa logre sus metas.

Bibliografía

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de:

[http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS PARA REALIZAR UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. Resolución 1016 de 1989, 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=43752>

Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 20(Nº160) pp. 1-4. Recuperado de:

http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Méndez F. Qué es el mobbing o acoso laboral?. Foro de Profesionales Latinoamericanos de Seguridad. Recuperado de: <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7020.htm>

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Bogotá D.C. Recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=43752>

Rocha, C (2016). Reconcomiendo unidades 9 y 10 (OVI). recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10596/9588>

Anexos

Anexo 1. Preguntas

¿Sabe usted que significa seguridad y salud en el trabajo?
¿En caso de accidente sabe a quién debe reportar?
¿Alguna vez ha sido incapacitado por un accidente de trabajo?
¿Ha participado en jornadas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?
¿Sabe usted a que ARP está afiliado?
¿Sabe que el COPASO?
¿Conoce usted el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de su empresa y de que se trata?
¿Utiliza algún elemento de protección personal durante su jornada laboral?
¿Cómo ve usted la seguridad en su área de trabajo?
¿Haría usted recomendaciones para mejorar las condiciones laborales?

Anexo 2.

Anexo 2. Encuesta realizada

MODELO DE ENCUESTA ACERCA DE CÓMO SE ENCUENTRA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA PAYAN Y CIA LTDA.

NOMBRE: _____

CARGO: _____

SECCION O DEPARTAMENTO: _____

AREA: _____

PREGUNTA	SABE	NO SABE	NO RESPONDE	PORQUE/CUAL/OBSERVACIONES
¿Sabe usted que significa seguridad y salud en el trabajo?				
¿En caso de accidente sabe a quién debe reportar?				
¿Alguna vez ha sido incapacitado por un accidente de trabajo?				
¿Ha participado en jornadas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo?				
¿Sabe usted a que ARP está afiliado?				
¿Sabe que es el COPASO?				

¿Conoce usted el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de su empresa y de que se trata?				
¿Utiliza algún elemento de protección personal durante su jornada laboral?				
¿Cómo ve usted la seguridad en su área de trabajo?				
¿Haría usted recomendaciones para mejorar las condiciones laborales?				

Marcar una equis (X) en la casilla que indique la respuesta.

Anexo 3

Anexo 3 Propuestas

Política de Seguridad

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
Capacitar y/o comunicar la Política de Seguridad a los Trabajadores.	Definir y establecer política del SG-SST. Desarrollar programa de capacitación y entrenamiento, Coordinar capacitaciones Incluir en las inducciones de seguridad y salud en el trabajo la socialización de la política del SG-SST.	Representante Legal COPASST	No de Trabajadores capacitados x 100 No de Trabajadores de la Empresa

Objetivos y Metas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
Definir y establecer los objetivos y metas del SST medibles y cuantificables acorde a las prioridades definidas y alineados con la política de SST.	Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditoria que se realicen.	Representante Legal COPASST	Objetivos y Metas del SG-SST.

Plan de Trabajo Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
Elaborar y Mantener Plan de Trabajo en SST.	Elaborar y definir plan de trabajo y cronograma del SG-SST. Ejecución plan de trabajo anual según cronograma. Cumplimiento plan de trabajo anual según cronograma.	Representante Legal COPASST	No de actividades ejecutadas x 100 No de actividades planeadas.

Responsabilidades de los Trabajadores Frente al SST.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
Asignación y comunicación de responsabilidades en SST.	Definir responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización. Comunicar responsabilidades en SST a todos los niveles de la organización.	Representante Legal COPASST	No de cargos con responsabilidades definidas x 100 No de trabajadores de la empresa.

Definición de Recursos (Humanos, Físicos y Financieros).

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control.	<p>Definir los recursos financieros, humanos y técnicos y de otra índole requeridos para implementar el SG-SST.</p> <p>Asignar los recursos financieros, humanos y técnicos y de otra índole requeridos para implementar el SG-SST.</p> <p>Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias identificadas en el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante Emergencias.</p>	Representante Legal COPASST	Presupuesto anual para el SG-SST y Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante Emergencias.

Gestión de Peligros y Riesgos

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
Adoptar metodología para la identificación evaluación y calificación de riesgos de la empresa.			

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>Definir metodología para la identificación, evaluación y calificación de los riesgos sobre todos los procesos y actividades de la empresa.</p> <p>Identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Priorizar y establecer controles necesarios de acuerdo a los riesgos altos, medios y bajos identificados.</p> <p>Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.</p> <p>Realizar mediciones ambientales cuando se requiera de acuerdo a la identificación de riesgos.</p> <p>Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados</p>		<p>Representante Legal COPASST</p>	<p>No de riesgos altos identificados x 100</p> <p>No de riesgos identificados en la empresa.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>y los riesgos priorizados.</p> <p>Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y resultados si aplica.</p> <p>Identificación anual de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos en la empresa.</p>			

Conformación y Funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo:

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>Asegurar la conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Realizar convocatoria para la conformación del comité en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Garantizar la elección, conformación y acta de constitución del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Establecer cronograma y Actas de Reuniones por el periodo de elección.</p>	<p>Representante Legal</p>	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
	Mantener los soportes de las actuaciones del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	COPASST	No de Reuniones realizadas x 100 No de reuniones programadas.

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en la organización:

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>Implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los trabajadores y centros de trabajo.</p> <p>Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar la empresa.</p> <p>Identificar los recursos disponibles al interior de la empresa, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.</p> <p>Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas.</p> <p>Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de</p>	<p>10. Inspeccionar equipos de detección, prevención, atención y respuesta a emergencias para garantizar su buen funcionamiento.</p> <p>11. Desarrollar programas de ayuda mutua ante las amenazas de interés común en el entorno de la empresa, puede articularse con instituciones locales o regionales.</p>	<p>Representante Legal</p> <p>COPASST</p>	<p>No de Reuniones realizadas x 100</p> <p>No de reuniones programadas.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>trabajadores, bienes y servicios.</p> <p>Diseñar e implementar procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas.</p> <p>Diseñar y evaluar plan de evacuación, definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.</p> <p>Informar, capacitar y entrenar a todos los trabajadores sobre medidas de actuación ante una emergencia real o potencial.</p> <p>Realizar simulacros de emergencia y evacuación anualmente.</p> <p>Conformar, capacitar, entrenar y dotar la Brigada de Emergencias acorde al nivel de riesgo de la empresa.</p>			

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>formación y entrenamiento en SST.</p> <p>Ejecutar plan de capacitación de acuerdo al cronograma establecido.</p> <p>Informar, capacitar y entrenar a todos los trabajadores sobre medidas de actuación ante una emergencia real o potencial.</p>			

INDICADORES DEL PROCESO DEL SG-SST.

Evaluación de las Condiciones de Salud de los Trabajadores en la Empresa:

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>Garantizar la capacitación de los trabajadores en aspectos de Seguridad y Salud</p> <p>Realizar el diagnóstico y evaluación de las condiciones de salud de la población trabajadora de acuerdo a exámenes médicos de ingreso y periódicos, perfil sociodemográfico.</p>		Representante Legal	

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>Establecer prioridades de control e intervención.</p> <p>Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.</p> <p>Realizar evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.</p> <p>Analizar los resultados de las mediciones y monitoreo ambientales de la empresa de acuerdo a los riesgos priorizados en SST.</p>		<p>COPASST</p> <p>Representante Legal</p> <p>COPASST</p>	<p>No SVE ejecutados x 100</p> <p>No de SVE identificados.</p>

Promoción y Prevención de Riesgos Laborales:

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales así como promoción de la Salud en el SG-SST de conformidad</p>			

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
<p>con la normatividad legal y técnica vigente.</p> <p>Implementación, mantenimiento y mejora continúa de un SG-SST basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).</p> <p>Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y promoción de la salud de los trabajadores.</p> <p>Implementar medidas de prevención y control de acuerdo a la pertinencia (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, elementos de protección personal.</p> <p>Identificar la notificación y la investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p> <p>Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con SST.</p> <p>Identificar las pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos.</p> <p>Identificar la efectividad de los programas de</p>		<p>Representante Legal</p> <p>COPASST</p>	<p>Se describen a continuación los indicadores de Seguridad y Ausentismo ue evaluarán este pro</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	INDICADOR
rehabilitación de la salud de los trabajadores.			