

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) ENFOCADO EN LA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR
FAMILIAR (ICBF).

Luisa Fernanda Arroyave – código 1033648266

Álvaro Beltrán Sabogal – código: 17323645

Carlos Alberto Restrepo – código: 1005253088

Diana Hasbleidy Ávila – código: 1121912878

German Andrés Carmona – código: 18521141

Tutora

Claudia Rocío Rocha

Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD

Mayo de 2018

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado,

A Dios en primer lugar.

Porque sin el nada se mueve en el mundo, y siempre mostrarnos y mantenernos en el camino de la luz y la rectitud para formarnos como excelentes personas llenas de valores y cualidades humanas.

A Nuestra Querida Familia.

Porque de manera incondicional siempre recibimos su apoyo, por su ejemplo de valor, lucha y constancia y porque en los más difíciles momentos siempre estuvieron ahí para dejar un mensaje de aliento y reflexión.

A nuestros compañeros.

La sinergia que se desarrolla en los equipos de trabajo siempre ha sido parte fundamental para alcanzar el éxito, de allí la importancia de todos y cada uno de los compañeros de estudio y trabajo que de una forma u otra nos han ayudado a crecer y nos han permitido aprender a ser mejores personas y profesionales

GERMAN ANDRES CARMONA LONDOÑO

Contenido

LISTADO DE TABLAS	3
LISTADO DE GRÁFICOS.....	5
INTRODUCCION	6
1. CAPITULO 1 EL PROBLEMA	7
1.1. Antecedentes del Problema.....	7
1.2 Planteamiento del problema.	10
1.3 Objetivos	11
1.3.1 General:	11
1.3.2 Específicos	11
2. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1 Marco Teórico	14
3. CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL.....	23
3.1 Método de investigación:	23
3.2 Población y Muestra	24
3.2.1 Población.....	24
3.2.2 Muestra:.....	24
3.3 Fuentes de información:	26
3.4 Técnicas de recolección de datos:	27
4. CAPÍTULO 4: RESULTADOS	30

4.1. Presentación de Resultados	30
4.2 Análisis de datos.	46
5. CAPITULO 5: CONCLUSIONES.....	58
5.1 Resumen de hallazgos.	59
5.2 Formulación de recomendaciones:.....	60
5.3 Propuesta	61
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	66
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	67
LISTA DE ANEXOS	68
BIBLIOGRAFÍA.....	71

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1: Cantidad de accidentes 2016 vs 2017

Tabla 2: Porcentaje de Cumplimiento metas 2017

Tabla 3: Ausentismos por enfermedad común

Tabla 4: Clasificación de los riesgos

Tabla 5: Clasificación de los riesgos 2

Tabla 6: Recomendaciones para mejorar la seguridad x tipo

Tabla 7: Mejores prácticas

Tabla 8: Ambiente laboral

Tabla 9: iluminación

Tabla 10: Ruido

Tabla 11: Formación en planes de emergencia y primeros auxilios

Tabla 12: Tabulación Lista de chequeo inspección visual

Tabla 13: Tabulación Lista de chequeo inspección visual

Tabla 14: cumplimiento interno en controles y programas

Tabla 15: enfermedades comunes

Tabla 16: Clasificación de los riesgos

Tabla 17: Temas para capacitación

Tabla 18: Planes de acción

Tabla 19: porcentajes de ambiente laboral

Tabla 20: porcentajes de iluminación

Tabla 21: Percepción de Ruido

Tabla 22: Percepción de Temperatura

Tabla 23: Percepción de conocimientos es primeros auxilios y planes de emergencia.

Tabla 24: Necesidades detectadas en inspección visual

LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Informes ICBF 2016 vs 2017

Gráfico 2: Porcentaje de Cumplimiento metas 2017

Gráfico 3: Ausentismos por enfermedad común

Gráfico 4: Clasificación de los riesgos

Gráfico 5: Clasificación de los riesgos 2

Gráfico 6: Recomendaciones para mejorar la seguridad x tipo

Gráfico 7: Mejores prácticas

Gráfico 8: Ambiente laboral

Gráfico 9: iluminación

Gráfico 10: Ruido

Gráfico 11: Temperatura

Gráfico 12: Formación en planes de emergencia y primeros auxilios

INTRODUCCION

Mediante este trabajo, se pretende diseñar un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST que contenga una descripción de los principales elementos que conforman los sistemas de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en la Gestión del Conocimiento y siguiendo los sistemas de gestión implementados en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y que tienen como objetivo principal los procesos de mejoramiento continuo, que ayuden a generar una cultura sostenible de seguridad en la empresa.

Los procesos de SG-SST implementados en el ICBF buscan mejorar las condiciones de salud y seguridad de la empresa a partir de una política de que incluya el compromiso de la organización y sus directivos para alcanzar los resultados enfocados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal.

Este trabajo busca realizar un diagnóstico real del actual sistema de SG-SST del ICBF, donde se establezcan además los recursos necesarios humanos, técnicos y financieros, para la implementación de nuestro Modelo Estratégico Integral, enfocado en la Gestión del Conocimiento y así poder verificar la viabilidad de nuestra propuesta.

1. CAPITULO 1 EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del Problema

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF, es una entidad adscrita al estado Colombiano y se identifica por trabajar por la protección de los derechos de la primera infancia, niños, adolescentes y el general el bienestar de los hogares en Colombia, atendiendo fundamentalmente a la población en condición vulnerable, marginada o necesitada para la restitución de sus derechos, llegando a más de 8 millones de colombianos con sus programas, estrategias y servicios de atención con 33 sedes regionales y 209 centros zonales en todo el país.

Es un establecimiento público descentralizado, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, creado por la Ley 75 de 1968 y reorganizado conforme a lo dispuesto por la Ley 7 de 1979 y su Decreto Reglamentario No. 2388 de 1979, que mediante Decreto No. 4156 de 2011 fue adscrito al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.

Desde allí y en el ejercicio de sus funciones para velar por la seguridad y los derechos de la niñez y la juventud en nuestro país, se han enfrentado a diferentes condiciones y situaciones que afectan directamente la seguridad y salud de los trabajadores y de aquellas personas que se benefician de los programas en los diferentes institutos con sedes a nivel nacional; entre ellos tenemos diferentes factores de riesgos como son:

FACTOR DE RIESGO FISICO

Los niveles de iluminación en las diferentes sedes, el ruido en los centros de atención infantil, condiciones de temperatura en centros de producción de alimentos.

FACTOR DE RIESGO QUIMICO

La utilización de productos químicos para mantenimiento de las sedes o el desplazamiento por lugares donde los utilizan como la zona rural de los diferentes municipios.

FACTOR DE RIESGO BIOLOGICO

El contacto con diferentes individuos como son niños y niñas con diferentes condiciones de salud y muchos de ellos habitantes de calle que podrían ser portadores de diversas enfermedades y/o virus.

FACTOR DE RIESGO SICOLABORAL Y SOCIAL

Las diferentes condiciones de estrés que se presentan dentro del ejercicio de las funciones y la presión de la sociedad por el impacto de trabajar con la niñez.

FACTOR DE RIESGO MECANICO

Riesgos de atrapamiento en espacios de almacenamiento, caídas al mismo nivel o diferente nivel en desplazamientos largos y sencillos.

FACTOR DE RIESGO LOCATIVO

Las diferentes estructuras en cada oficina o sede de trabajo poseen condiciones que deben ser alertadas y mejoradas.

FACTOR DE RIESGO TRANSITO

Desplazamiento en vehículos tipo camioneta, microbús o moto a diferentes sectores de trabajo misional o de apoyo logístico.

Es así como se debe vincular cada necesidad con la normatividad actual y vigente asegurando el bienestar de todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

El ICBF ha cumplido desde 1984 con lo dictado en la expedición del Decreto 614 el cual establece las bases para la administración de la salud ocupacional en el país y su artículo 35 crea la obligación legal de diseñar y poner en marcha un Plan Nacional de Salud Ocupacional y posteriormente con la resolución 2013 de Junio 6 de 1986, todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Durante los siguientes 34 años se ha evolucionado año tras año cumpliendo con estándares internacionales y tomando la seguridad como una norma de obligatorio cumplimiento hasta llegar al decreto 1443 de julio 31 del 2014.

“Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, convirtiéndose el mencionado Decreto en el referente a seguir en Colombia para el diseño, implementación y ejecución del Sistema.

Para el ICBF y su modelo de trabajo, y en general para cualquier empresa en Colombia, se hace necesario cumplir a cabalidad con la reglamentación y las disposiciones jurídicas en pro de velar por el cuidado del personal en términos de salud y seguridad, lo cual beneficia directamente la productividad de la organización y el cumplimiento de su actividad.

Teniendo como base los aspectos más relevantes, los riesgos, las enfermedades, y la potencialización de diversos factores en EL ICBF se tendrá como guía la normatividad vigente y el Decreto 1072 del 2015.

1.2 Planteamiento del problema.

En esta etapa del diplomado de profundización en Gerencia del talento humano, se realiza un estudio para la implementación de un SG-SST en el ICBF, teniendo en cuenta el funcionamiento de la organización, los riesgos existentes y la ejecución de los procesos misionales y de apoyo, de forma que se impacte directamente el conocimiento tácito y explícito de la empresa, se difunda e incorpore gradualmente a la cultura, reglamentos internos y a las nuevas tecnologías, cumpliendo con la normatividad vigente y satisfaciendo las necesidades propias de la organización enfocadas en la gestión del conocimiento.

Este proceso se lleva a cabo a través de un estudio focalizado para mejorar las condiciones de salud de los empleados a fin de garantizar espacios de trabajos sanos y seguros de acuerdo al Decreto 171 de 2016 y haciendo una evaluación integral del Área de Talento Humano en la implementación oportuna de los cambios en el proceso de la Salud Ocupacional anticipando, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo según el Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4.

¿Cómo elaborar un Plan de Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) para el Instituto colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en cumplimiento con lo establecido por la ley y para mejorar las condiciones de seguridad del talento humano?

1.3 Objetivos

1.3.1 General:

Diseñar un modelo estratégico integral para implementarlo como un sistema de mejora y posibles cambios a los programas ya adelantados y que favorezca a los que se podrían realizar en el proceso de gestión de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en gestión del conocimiento, en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

1.3.2 Específicos

- Realizar una propuesta para implementar la gestión del conocimiento con base en el Modelo de gestión del conocimiento de Nonaka y Takeuchi.
- Conocer y analizar la percepción de los trabajadores del ICBF, acerca de su modelo de sistema de Gestión y seguridad y salud en el trabajo
- Diseñar y aplicar un instrumento tipo encuesta, para determinar el nivel de implementación del SGSST en el ICBF.
- Enriquecer los distintos puestos de trabajo de manera que se le brinde a todos los trabajadores las mismas oportunidades para desarrollar la creatividad y participación favoreciendo de esta manera el aprendizaje, la motivación, la innovación dentro de la institución.
- Aplicar las metodologías estudiadas para realizar las investigaciones adecuadas y sistemáticas para consolidar el proyecto.
- Mejorar las condiciones de salud y seguridad dentro de la organización.
- Aplicar una adecuada gestión del conocimiento, aprovechando el conocimiento tácito y explícito generado dentro de la organización.
- Identificar los riesgos latentes dentro de la organización.

- Definir los controles necesarios para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

1.4 Justificación de la Investigación

Mediante el estudio realizado se puede contribuir a la maximización y proyección de los procesos dentro de la organización, mejorando condiciones como el ausentismo, el bienestar laboral, los riesgos a nivel interno y mitigando condiciones y comportamientos peligrosos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

La investigación permite obtener cifras y tendencias que preparan la organización para nuevos eventos y obligan como empresa a estructurar y adoptar planes de acción y programas específicos, orientados al cumplimiento de la misión de la empresa y a las tendencias presentadas anteriormente.

Este estudio permite establecer tendencias de carácter cualitativo y cuantitativo sobre las enfermedades más frecuentes, índices de accidentalidad, planes de acción y sus efectos, comportamientos adecuados y posibles soluciones y buenas prácticas dentro de la organización.

Se adquieren las competencias necesarias para la ejecución de los programas y planes necesarios para el procesamiento de la información con criterio objetivo buscando darles el mejor uso posible.

2. CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

La necesidad de mejorar las condiciones laborales del personal y velar por la seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones, permite a cada empresa comenzar una etapa de investigación y planeación para establecer las medidas necesarias en cuanto a promoción y prevención de programas que conlleven a hacer de la empresa un lugar seguro y que los trabajadores tengan una conciencia de seguridad en sus comportamientos y actos.

Restrepo realiza la investigación pertinente y soporta:

En Colombia el inicio de la legislación para la salud ocupacional hoy conocida como la SST, se dio aproximadamente en el año de 1979. Allí se definen conceptos para el sistema desde aquella perspectiva y desde ese momento, se han ido incorporando los cambios para satisfacer las necesidades de empleadores, empleados y en general para cualquier posible afectado, para estimular que los espacios laborales cumplieran con unos requisitos mínimos de seguridad, salud y por tanto Bienestar. Recientemente con la compilación realizada por el Ministerio de Trabajo, mediante la expedición del Decreto 1072/2015, se unificó en un solo documento con todos los avances en esta materia (Restrepo, Madrid & Safar, 2013,).

Allí se define un Sistema General de Riesgos Laborales y se dan todas las disposiciones existentes en relación a la seguridad y salud ocupacional, relacionadas con la prevención y mejora de las condiciones de trabajo relacionadas con el Sistema General de Riesgos Laborales.

Dando cumplimiento a esta norma, según el ministerio de Trabajo surge el decreto 1443 del 31 de julio del 2014 donde se compila toda la información actual sobre la cual se desarrollara el trabajo con el Decreto 1072 de 2015 donde nos dice que el SG-SST se destaca por ser un elemento que agrega valor a la gestión de las organizaciones no sólo por ser un elemento de cumplimiento legal sino por los importantes beneficios que aporta en cuanto a optimización de los procesos y de los recursos; enmarcando el conocido proceso de PHVA donde (planear-hacer-verificar-actuar) se hace necesario efectuar acciones de revisión desde la alta gerencia, dirección y auditorías integradas con los demás procesos de la organización obteniendo importantes mejoras.

Con el cumplimiento de toda esta normatividad existirá un enfoque hacia la norma OSHAS 18001 (Occupational Health and safety Assessment Series) Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, Donde se definen los parámetros para lograr la mejora continua en la organización. En resumen, el cumplimiento según el ministerio del Trabajo surge el Decreto 1072 de 2015 del 26 de Mayo del 2015 con versión actualizada del 15 de Abril del 2016 donde obliga de manera impositiva para todas las organizaciones colombianas de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, con independencia del número de empleados; dicha obligatoriedad va de la mano de OSHAS 18001, pues ésta es una referencia en cuanto a los requisitos para llevar a cabo la implementación y certificación de tal SG-SST. Las directrices deben ser aplicadas por los empleadores, los contratantes de personal bajo contrato civil, administrativo o comercial, las organizaciones de economía solidaria, así como aquellas de servicios temporales. También, deben tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión. En conclusión y teniendo en cuenta la normativa en Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia presenta una evolución profunda a lo

largo de los años con el objetivo de mejorar y seguir avanzando de manera continua en la mejora de las condiciones de seguridad laboral de los trabajadores y por tanto de su calidad de vida.

Cita Chiavenato:

Los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad. (Chiavenato, 1999, p 835.)

Componentes del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072

Los componentes del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo al Decreto 1072 del 26 de Mayo del 2015 con versión actualizada del 15 de Abril del 2016 son los siguientes:

1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Debe recoger en primer lugar, el compromiso de la Dirección en asegurar implementación de este SG-SST y debe estar adaptada a los peligros concretos y al tamaño de cada organización. Debe ser redactada de forma clara y comunicada a todas las partes de la organización.

Igualmente, es en este punto donde se deben definir los objetivos derivados de la política en materia del SG-SST, identificando tres objetivos obligatorios:

- a) Identifica, evalúa los riesgos y define los controles para la prevención.

b) Garantiza la seguridad de todos los trabajadores de la organización a través de la mejora continua de nuestro SG-SST.

c) Cumple con la normativa vigente en materia de riesgos laborales.

2. Organización del SG-SST

Otros de los Componentes del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el relativo a la organización del mismo. Aquí el Decreto 1072 del 2015 exige:

Definir las obligaciones tanto de empleadores como trabajadores.

Detallar el programa de capacitación en SST.

Contar una serie de documentación específica como debe ser la propia Política de SST, incluyendo las responsabilidades asignadas en este ámbito, informes de identificación de riesgos laborales e informes de salud.

También será documentación requerida, los planes de trabajo, programas de capacitación anual, así como procedimientos para asegurar la SST en el trabajo.

Conservar los documentos requeridos por un mínimo de 20 años.

Establecer mecanismos de comunicación para recibir y transmitir todos los aspectos de interés en relación con el SG-SST.3.

3. Planificación

Este es el tercer de los componentes del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual incluye cuatro ítems:

a) Identifica los riesgos y peligros que afectan a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b) Evalúa estado inicial de la situación de nuestro SG-SST, para detectar las prioridades en SST.

c) Planificación del SG-SST, la cual debe incluir la implementación y funcionamiento de todos los componentes del SG-SST. El plan de trabajo anual debe contener objetivos, metas, actividades, responsabilidades, cronograma de implantación y recursos requeridos.

d) Objetivos del SG-SST, se requiere definir indicadores que permitan evaluar la estructura del propio sistema, el proceso y los resultados.

4. Aplicación

Aquí el Decreto 1072 del 2015 requiere una serie de aspectos:

Gestión de peligros y riesgos: se exige adoptar una serie de métodos para la identificación, prevención, evaluación y control de tales riesgos.

Medidas de prevención y control: aquí debemos definir la jerarquía en la aplicación de tales medidas que garanticen el control de los riesgos laborales.

Algunos riesgos laborales latentes, pero poco tenidos en cuenta dentro de la organización son:

- Síndrome de burnout: Según Forbes, (2011) “Dentro de los riesgos psico-sociales relacionados con el excesivo nivel de exigencia laboral, sobresale como fuente de enfermedad, aparte de la adicción al trabajo y el estrés laboral, el síndrome de Burnout”. Lo anterior se relaciona con todos los efectos negativos tanto para el trabajador y su entorno donde desarrolla sus labores, donde este síndrome se dice que es exclusivo del ámbito laboral.

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

- Mobbing o Acoso laboral según Méndez, “Este fenómeno social que se da en el ámbito de las relaciones laborales, cuando se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo en España se lo ha calificado como un psico-terror laboral. Hay diferentes acepciones de este término que, si bien se utilizan como sinónimos en algunas bibliografías, no lo son en su total dimensión” Méndez F, (2015)

Es una forma específica de maltratar laboralmente a un trabajador de forma psicológica o moral de distintas maneras, se puede dar por Celos profesionales relacionados con el tipo de actividad que se desarrolle. De allí se procede a realizar y un proceso de acompañamiento a los trabajadores, buscando un clima laboral sano y libre de este tipo de afectaciones que impiden el libre desempeño y al 100% de las capacidades del personal. El acoso laboral, se ha convertido en una práctica frecuente, y se ha venido perfeccionando, ya no sólo se presenta desde el jefe al empleado, sino también de forma inversa y entre compañeros del mismo nivel, y esto trae serias consecuencias en el afectado porque pierde la confianza en sí mismo, transformándose en ansiedad, estrés, depresión y muchas veces terminan desquitándose con su familia. Es de vital importancia un SG-SST altamente organizado para atender este tipo de situaciones

Exige contar con una preparación necesaria para poder dar respuesta ante las posibles emergencias.

Gestión del cambio: el empleador debe implantar un procedimiento que permita la evaluación del impacto sobre el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, que abarca una disciplina y que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud en los empleados.

Algunas recomendaciones básicas por parte de algunos autores para la aplicación del Sistema de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) son:

Comenta Mora Deisy, (2016) en su investigación: “La Priorización de los factores de riesgo, debe ser valorada colocando el grado de peligrosidad, el cual se calcula teniendo en cuenta la consecuencia, la probabilidad y la exposición.” Mora Deisy, (2016) Lo anterior se refiere a la forma de entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades esto con el fin de que la Empresa pueda recurrir a los controles necesarios a fin de que el riesgo sea menor, la valoración de dichos riesgos es la base principal para implementar el sistema con la colaboración de todas las áreas de la Empresa.

Una nueva forma de hacer Salud ocupacional exige nuevas concepciones teóricas, metodológicas y un nuevo arsenal de técnicas e instrumentos.

Según Almirall Hernández et al. (2008) “Nuestras instituciones no están ajenas al movimiento actual del conocimiento científico, metodologías cualitativas, tecnología de punta, problemas éticos entre otros; han influido notablemente en el tratamiento que la investigación orientada con alto rigor científico da a los problemas actuales de la salud ocupacional.” Almirall Hernández et al. (2008)

Como afirma Arellano Díaz, (2010) “En todo caso, el costo de implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo siempre será bajo teniendo en cuenta las posibilidades de accidentes que se podrían presentar en una empresa y la afectación a la salud del personal y por consiguiente a la productividad de la organización.”

5. Auditoria y revisión por parte de la Alta dirección

El Decreto 1072 del 2015 manifiesta:

La Necesidad de realizar una auditoría de cumplimiento mínimo al año.

Por su parte a la Alta Dirección también se le exige realizar una revisión del SG-SST a fin de ver el grado de cumplimiento de la política y objetivos definidos. Dicha revisión debe ser tanto reactiva como proactiva para evaluar la estructura y procedimientos del SG-SST.

En cuanto a la investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales establece las necesidades de seguir lo establecidos por el Decreto 1530 de Agosto 26 de 1996 publicado en el diario oficial N. 42.864 de Agosto 28 de 1996 y la Resolución 1401 de Mayo 14 de 2007 expedidas por el Ministerio De Protección Social.

6. Mejoramiento

En el último de los Componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 1072 del 2015 establece la necesidad de contar con:

Acciones preventivas y correctivas:

La Alta Dirección debe asegurar que se definen e implementan adecuadamente según la revisión realizada.

Mejora continua: la Dirección debe definir los parámetros a seguir y asignar los recursos necesarios para poder asegurar la mejora continua del SG-SST, al lograr mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de los objetivos.

Tomemos como base una empresa europea y a sus directivos.

Purnell, (2015), “No solo observamos ahora un mejor estado de ánimo y una menor tasa de absentismo por enfermedad en nuestro personal, sino que nos beneficiamos de forma

significativa de la conservación de nuestros clientes y este es un factor clave para hacer nuevos negocios y contribuir a la expansión de la empresa” Purnell, (2015).

Analizando la accidentalidad en el ICBF en el año 2016, tenemos las siguientes cifras y tendencias:

Se reportaron 446 accidentes laborales, a los cuales se les realizó la respectiva investigación. La mayor causa de los mismos fueron las caídas del mismo nivel y golpes.

% DE OCURRENCIA AT (Crítico)

% ENFERMEDAD LABORAL (En optimo)

% DESEMPEÑO DEL SISTEMA DE SST (En adecuado)

Para el mejoramiento continuo de la empresa debemos tener en cuenta:

“En términos concretos, el conocimiento es creado sólo por los individuos. Una organización no puede crear conocimiento sin individuos. La organización apoya la creatividad individual o provee el contexto para que los individuos generen conocimientos. Por lo tanto, la generación de conocimiento organizacional debe ser entendida como el proceso que amplifica “organizacionalmente” el conocimiento generado por los individuos y lo cristaliza como parte de la red de conocimientos de la organización.” (Nonaka y Takeuchi, 1999)

Por tal razón la primera fuente de conocimiento para la mejora del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el ICBF serán los colaboradores con sus experiencias y sus puntos de vista.

“Todo a fin de Fomentar una cultura de prevención en temas de salud y seguridad laboral, para garantizar los derechos laborales, calidad de vida y oportunidades en el control de los factores de riesgo para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales.”
Hernández et al., (2017)

3. CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se buscan establecen los mecanismos necesarios para adquirir la información y datos necesarios para desarrollar todo el plan de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Se define la población a impactar, fuentes de información, muestra, técnicas de recolección de datos y métodos de investigación.

3.1 Método de investigación:

Dado que el ICBF posee un SG –SST implementado y que tiene un historial de hallazgos y eventos presentados y documentados, podemos partir de la base de los principales puntos críticos y opciones de mejora para realizar la implementación enfocada en la mejora continua.

Para ello utilizamos los siguientes métodos de investigación:

Método de la observación investigativa.

Se realizaron listas de chequeo para toma de información a través de la observación enfocada, percepción directa de objetos y fenómenos. Debe de ser cuidadosamente planificada donde se tiene en cuenta además de los objetivos, el objeto y sujeto de la observación, los medios con que se realiza y las condiciones o contexto natural o artificial donde se produce el fenómeno, así como las propiedades y cualidades del objeto a observar. Sin juicios valorativos y despojando la subjetividad. Dentro de las listas de chequeo se utilizaron ítems para realizar Observación sistemática y participativa.

Método lógico inductivo

Se realizaron entrevistas a colaboradores encargados del área de SST y líderes de otras áreas de apoyo, se tomaron datos de indicadores y se aplicaron encuestas al personal operativo para tomar información de los involucrados y sus posibles aportes y necesidades para la seguridad y salud en el trabajo.

A través de la información recopilada se trabajarán diferentes indicadores cuantitativos y cualitativos para encontrar los puntos críticos y las buenas prácticas dentro de la organización.

Cuantitativos Y cualitativos

Indicadores de situación

Indicadores de inputs

Se elabora el plan de intervención del SG-SST.

Se socializa la información con planes de acción y de intervención, oportunidades de mejora, mejores prácticas y nuevas propuestas.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población.

Se toma la información recolectada del 100% de cargos operativos y administrativos de la zona de influencia Eje cafetero con 45 empleados, dado que son los directamente implicados en los procesos. Se toma la información del 100% de los líderes de proceso (2).

3.2.2 Muestra:

El cálculo del tamaño de la muestra es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de la investigación y determina el grado de credibilidad que concederemos a los resultados obtenidos.

Una fórmula muy extendida que orienta sobre el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales es la siguiente:

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

K: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

La extensión del uso de Internet y la comodidad que proporciona, tanto para el encuestador como para el encuestado, hacen que este método sea muy atractivo.

K	1,15	1,28	1,44	1,65	1,96	2	2,58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95,50%	99%

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

N	45
K	2,58
e	3
p	0,5
q	0,5
n	44

[Ver anexo 1.](#)

3.3 Fuentes de información:

Fuente de información primaria: El contacto directo en la organización y la toma de información a través del personal de las diferentes áreas en los diferentes niveles de la empresa como son las Administrativas, operativas y asistenciales para gestionar el conocimiento tácito y explícito de los colaboradores y la organización a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas.

Fuentes secundarias: Tomamos del Sistema de Gestión Integral del ICBF, donde se generan informes y datos actualizados sobre el funcionamiento de la organización y los indicadores que se han trazado para el cumplimiento de metas.

Documentos que se abordaran:

Programa del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Programa de medicina preventiva y del trabajo

Programas de promoción y prevención - programas de vigilancia epidemiológica

Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos osteomuscular

Programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención de riesgo psicosocial

Programa vigilancia epidemiológica ocupacional del riesgo cardiovascular

Programa de prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias

Publicaciones

Visita a sitios Web

3.4 Técnicas de recolección de datos:

Para ellos se diseñaron dos fases de recolección de datos:

A. Toma de datos de los informes anuales presentados por el ICBF

[Ver Anexo 2](#)

B. Toma de información a través de herramientas tipo encuesta/cuestionario al personal interno.

“Ésta permite recoger datos de un amplio volumen de sujetos o de una muestra para que sea representativa de la población sobre la que se pretende hacer extensivas las conclusiones obtenidas en la muestra.” (Martínez, 2007)

[Ver Anexo 3](#)

C. Listas de chequeo para verificación en sitio de cada una de las sedes y posibles riesgos, comportamientos, conductas o necesidades.

Con la Observación sistemática se tiene un Registro anecdótico, Listado de control, Escalas de estimación, Grabaciones en vídeo, etc. que permiten tomar los datos necesarios para alcanzar el objetivo.

Teniendo en cuenta la información recopilada con la observación sistemática de los procesos y elementos, encontramos en la lista de chequeo calificaciones bajas donde se deben realizar intervenciones: Seguridad en la sede, Instalaciones sanitarias, instalaciones eléctricas e iluminación.

[Ver Anexo 4](#)

D. Aplicación de entrevistas para determinar indicadores y percepciones de la seguridad.

“En este tipo de investigaciones la entrevista cualitativa se refiere a la conversación mantenida entre investigador/investigados para comprender, a través de las propias palabras de los sujetos entrevistados, las perspectivas, situaciones, problemas, soluciones, experiencias que ellos tienen respecto a sus vidas laborales en este caso o la influencia de ella en la vida personal. La técnica de la entrevista se utiliza, tanto en el estudio de casos como en la investigación/acción, como fuente de información.” (Begoña, 2015).

[Ver anexo 5](#)

Con la aplicación de las entrevistas se encuentran temas puntuales para trabajar y fortalecer:

Capacitación y familiarización del personal operativo con los procesos de seguridad y salud en el trabajo para una mejor comprensión de las temáticas expuestas.

Se evidencia personal con altos niveles de estrés laboral, lo que podría afectar la salud y desempeño laboral.

La mayor falencia detectada en la entrevista, es la relación permanente del área de seguridad y salud en el trabajo y gestión humana con el personal operativo, lo que mejorara la comunicación ascendente y fortalece el relacionamiento interno. También es evidente la

necesidad de mejorar los sistemas de comunicación internos como carteleras y la información del correo corporativo.

4. CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

DATOS TOMADOS DE INFORMES DEL ICBF

ACCIDENTALIDAD LABORAL	
2016	446
2017	456

Tabla 1: Accidentes 2016 vs 2017

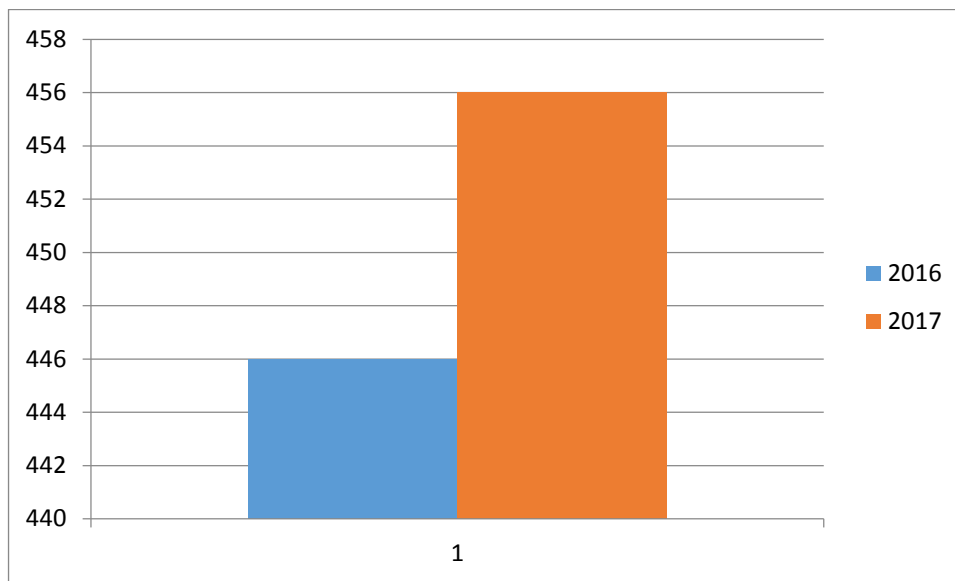
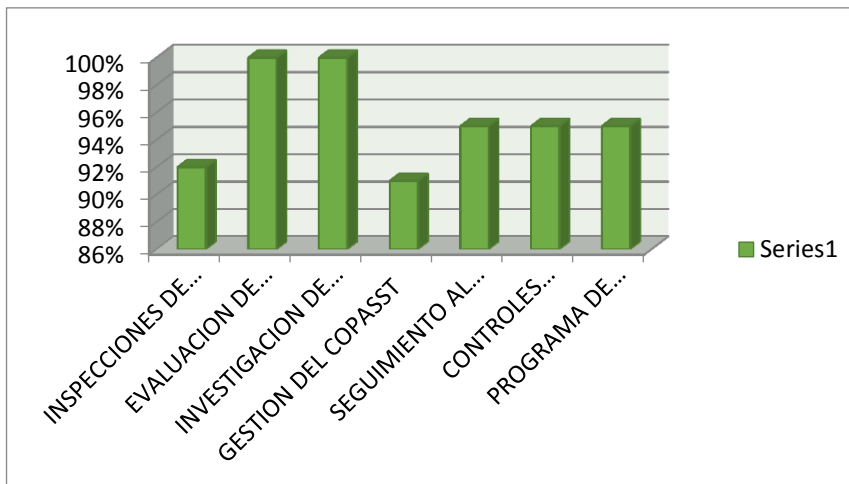


Gráfico 1: Informes ICBF 2016 vs 2017

CUMPLIMIENTO AL PLAN DE TRABAJO 2017	
INSPECCIONES DE SEGURIDAD	92%
EVALUACION DE REQUISITOS LEGALES	100%
INVESTIGACION DE ACCIDENTES	100%
GESTION DEL COPASST	91%
SEGUIMIENTO AL CIERRE DE ACCIONES DE MEJORA	95%
CONTROLES OPERACIONALES	95%
PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO	95%
PROMEDIO	95%

Tabla 2: Porcentaje de Cumplimiento metas 2017



Fuente: Informe 2017

Gráfico 2: Porcentaje de Cumplimiento metas 2017

AUSENTISMO POR ENFERMEDAD COMUN	
SINTOMAS OSTEOMUSCULARES	40%
INFECCIONES O ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	25%
GASTROENTERITIS	10%
OTROS	25%

Tabla 3: Ausentismos por enfermedad común

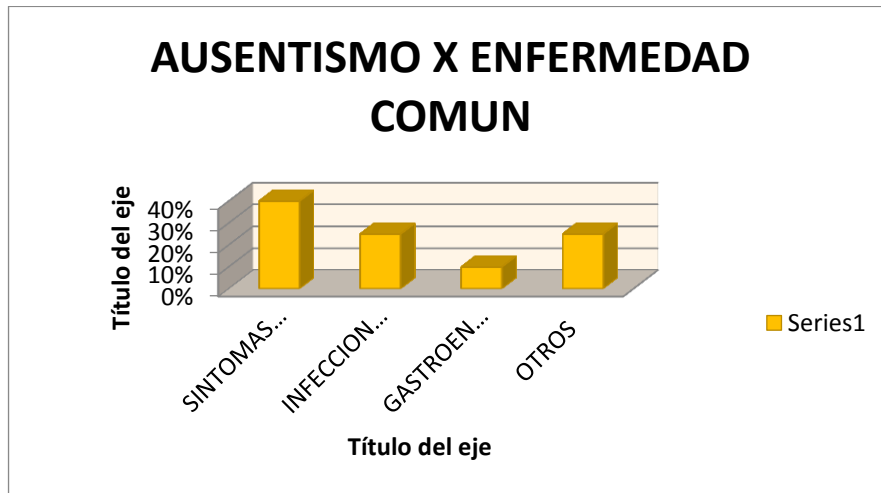


Gráfico 3: Ausentismos por enfermedad común

CLASES DE RIESGO	¿CLASIFIQUE LOS SIGUIENTES RIESGOS Y TENGA EN CUENTA EL NIVEL DE EXPOSICIÓN DURANTE SU JORNADA LABORAL?
FISICO	7
LOCATIVO	6
MECANICO	6

ORDEN PUBLICO	9
PSICOLABORAL	6
TRANSITO	9
TOTAL GENERAL	43

Tabla 4: Clasificación de los riesgos

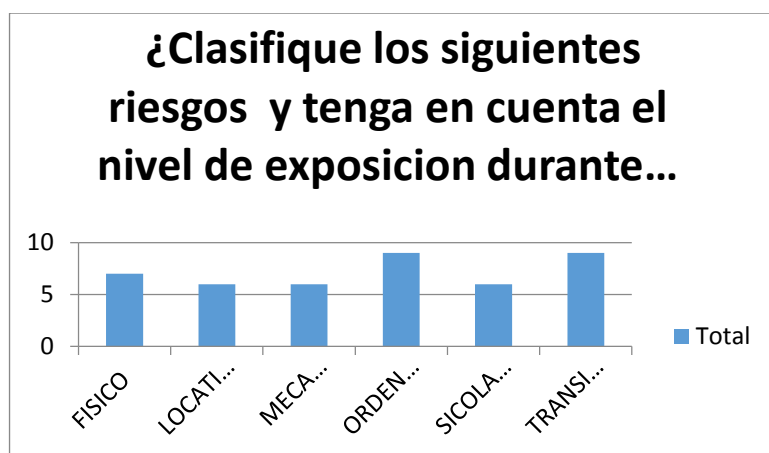


Gráfico 4: Clasificación de los riesgos

RIESGOS	¿CLASIFIQUE LOS SIGUIENTES RIESGOS Y TENGA EN CUENTA EL NIVEL DE EXPOSICIÓN DE SUS COMPAÑEROS EN LA JORNADA LABORAL?
FISICO	6
LOCATIVO	6
MECANICO	6

ORDEN	9
PUBLICO	
SICOLABORAL	6
TRANSITO 	10
Total general	43

Tabla 5: Clasificación de los riesgos 2

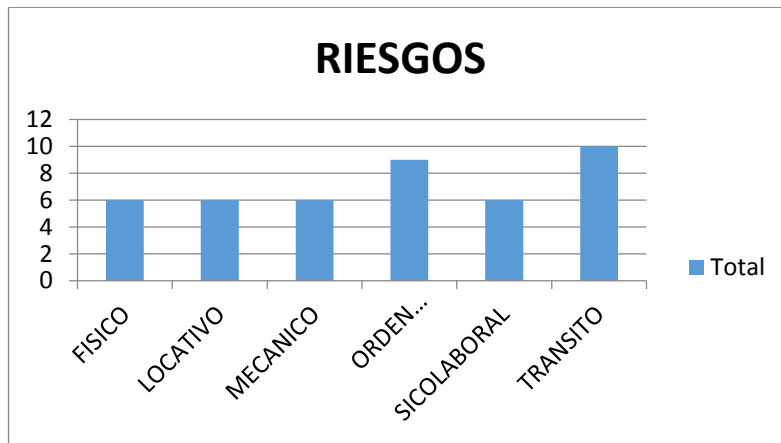


Gráfico 5: Clasificación de los riesgos 2

RECOMENDACIONES	¿QUÉ RECOMENDACIONES HARÍA USTED A LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR SU SEGURIDAD, LA DE SUS COMPAÑEROS Y VISITANTES EN LA ORGANIZACIÓN? (CANTIDAD DE RECOMENDACIONES POR TIPO O SIMILITUD)
CAPACITAR MAS EL PERSONAL	5
COMPROMETER TODO EL PERSONAL CON LA	5

SEGURIDAD	
ESTABLECER MAYORES CONTROLES INTERNOS	5
MEJORAR ESTILOS Y CONDICIONES DE VIDA DE LAS PERSONAS	5
MEJORAR LAS ESTRATEGIAS Y LOS PLANES DE ACCION	1
MEJORAR LOS EPP, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS	5
MEJORARLAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS OFICINAS	4
REDUCIR CARGA LABORAL	4
SOCIALIZAR EL PLAN DE EMERGENCIAS CONSTANTEMENTE	4
TRABAJAR LA CULTURA	5

DE LA SEGURIDAD	
Total general	43

Tabla 6: Recomendaciones para mejorar la seguridad x tipo



Gráfico 6: Recomendaciones para mejorar la seguridad x tipo

MEJORES PRACTICAS	¿CUÁL CONSIDERA USTED QUE ES LA MEJOR O MEJORES PRÁCTICAS QUE SE HAN REALIZADO EN LA ORGANIZACIÓN PARA GARANTIZAR SU SEGURIDAD Y SU SALUD?
ADQUIRIR UNA IMAGEN CORPORATIVA E IDENTIDAD EN TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD	5

ESTABLECER PADRINOS DE LA SALUD (PERSONAS CON CERO ACCIDENTES-CERO AUSENTISMO)	5
JORNADAS DE LA SALUD Y SEGURIDAD	6
PREMIOS POR MEJORES COMPORTAMIENTOS	5
PROMOVER VIGIAS DE SEGURIDAD EN CADA SEDE	6
PUBLICACION DE NOTICIAS EN PANTALLAS Y REVISTAS	5
REALIZAR CAMPAÑAS DE MEDITACIÓN Y CERO ESTRÉS, (MENTE SANA, CUERPO SANO)	5
VIDEOS DE SENSIBILIZACION	6
TOTAL GENERAL	43

Tabla 7: Mejores prácticas

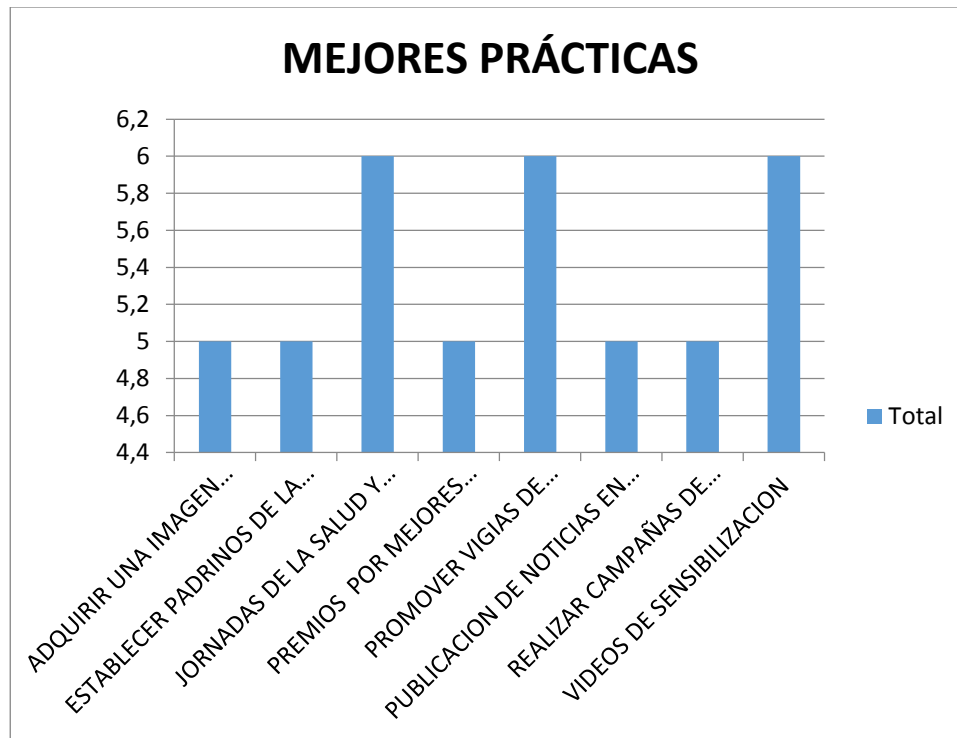


Gráfico 7: Mejores prácticas

CALIFICACION	¿INDIQUE CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE LABORAL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?
BUENO	5
Excelente	33
MALO	1
REGULAR	4
Total general	43

Tabla 8: Ambiente laboral

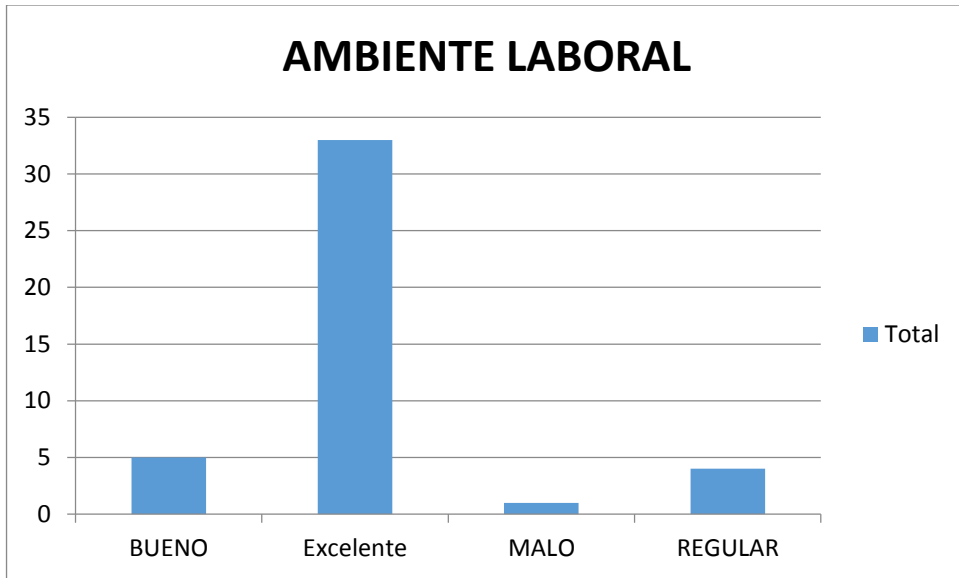


Gráfico 8: Ambiente laboral

CALIFICACIÓN	CUENTA DE ¿INDIQUE CON UNA (X) CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE ILUMINACIÓN DENTRO DE SU PUESTO DE TRABAJO?
BUENO	39
MALO	4
TOTAL GENERAL	43

Tabla 9: iluminación

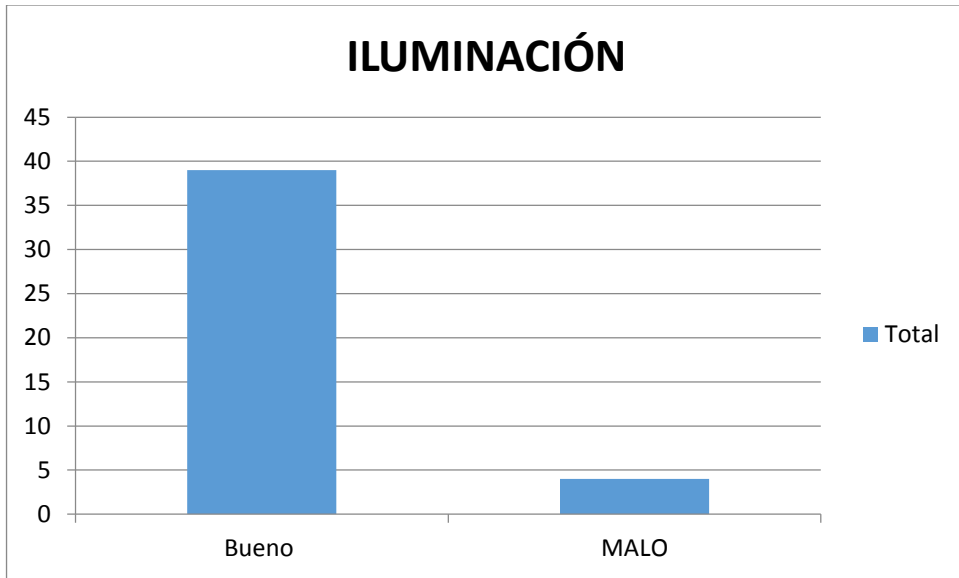


Gráfico 9: iluminación

CALIFICACION	¿INDIQUE CON UNA (X) CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE RUIDO DENTRO DE SU LUGAR DE TRABAJO?
BUENO	42
MALO	1
TOTAL	43
GENERAL	

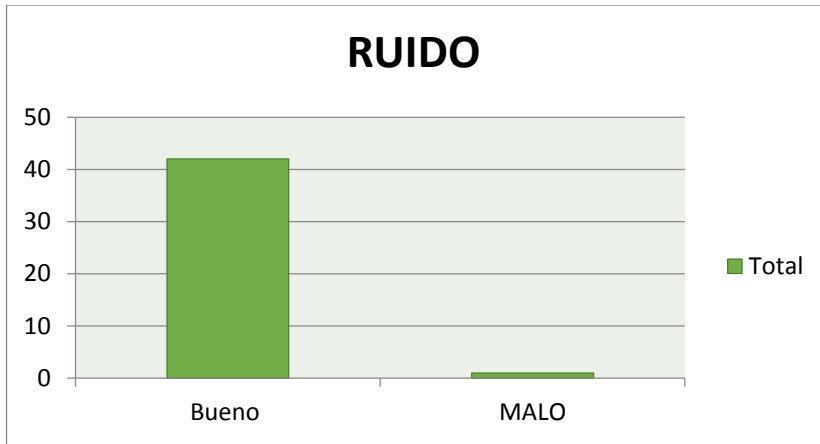


Gráfico 10: Ruido

CALIFICACIÓN	¿INDIQUE CON UNA (X) CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE TEMPERATURA DENTRO DE SU LUGAR DE TRABAJO?
BUENO	42
MALO	1
TOTAL GENERAL	43

Tabla 10: Ruido

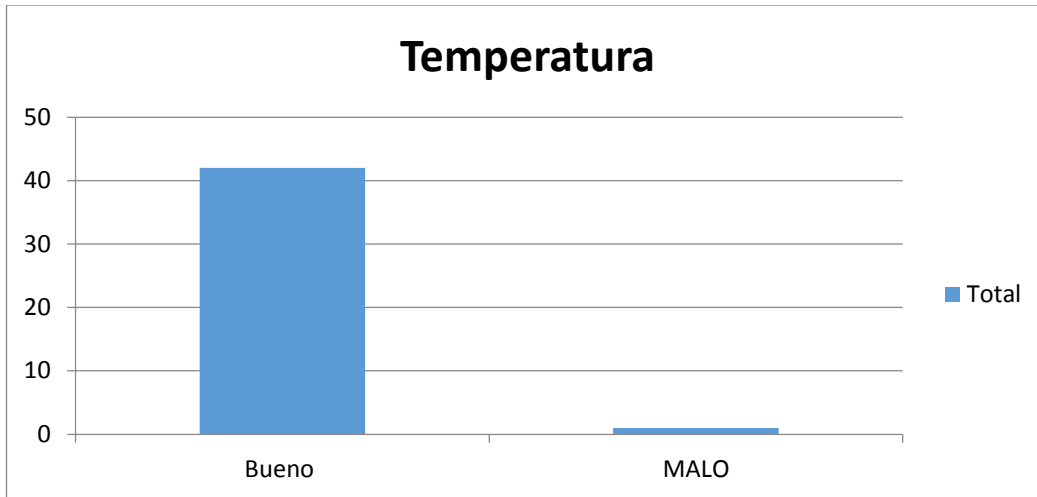


Gráfico 11: Temperatura

CALIFICACIÓN	CUENTA DE ¿CÓMO CONSIDERA USTED SU FORMACIÓN EN PLANES DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS?
BUENO	38
MALO	1
REGULAR	4
TOTAL GENERAL	43

Tabla 11: Formación en planes de emergencia y primeros auxilios

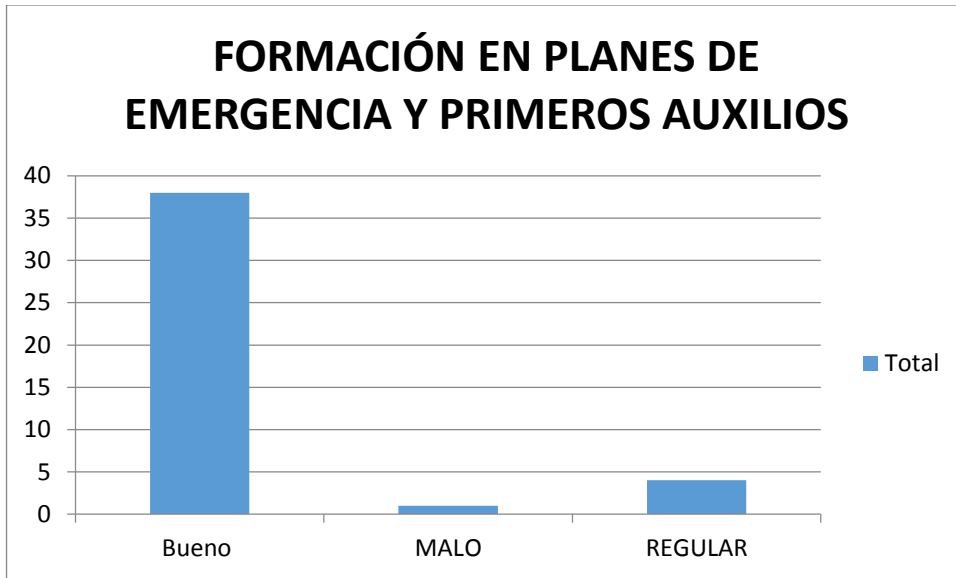


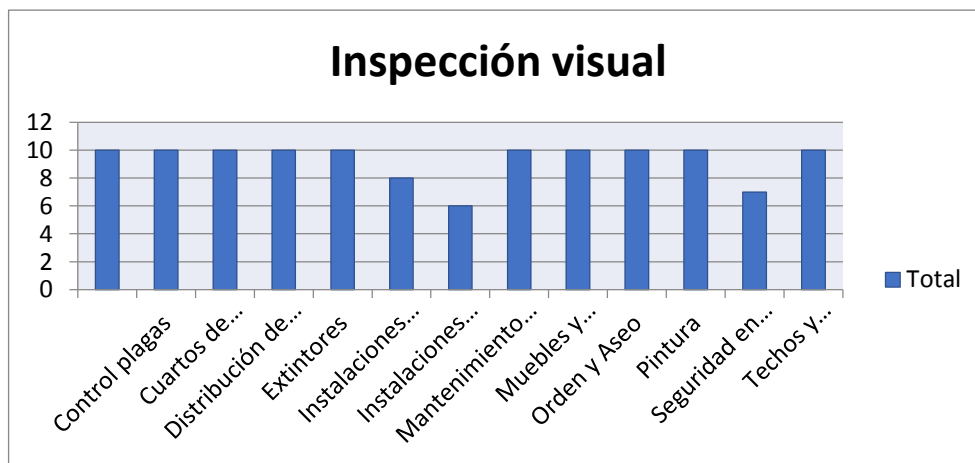
Gráfico 12: Formación en planes de emergencia y primeros auxilios

Datos resultantes de lista de CHEQUEO (Inspección Visual)

ELEMENTO A OBSERVAR	CALIFICACIÓN DE 1 A 10 SIENDO 1 EL MENOR Y 10 LA MAYOR CALIFICACIÓN
Carpintería metálica	10
Control plagas	10
Cuartos de almacenamiento de químicos	10
Distribución de Bodega	10
Extintores	10
Instalaciones Eléctricas e Iluminación	8
Instalaciones Sanitarias	6
Mantenimiento de muros y	10

estructuras	
Muebles y Enseres	10
Orden y Aseo	10
Pintura	10
Seguridad en Sede	7
Techos y cubiertas	10

Tabla 12: Tabulación Lista de chequeo inspección visual



PREGUNTA	LIDER 1	LIDER 2
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?	2 AÑOS	7 AÑOS
¿Qué opinión tiene acerca del sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo?	ES MUY ESTRUCTURADO Y ENFOCADO AL BIENESTAR DEL PERSONAL Y DE LA EMPRESA	ME PARECE MUY ACERTADO PERO COMPLEJO, EXTENSO Y POCO DIJERIBLE POR EL PERSONAL OPERATIVO
¿Considera que la empresa se preocupa por el personal?	SI	SI
¿Cuáles son los accidentes y enfermedades más frecuentes que se han presentado en su área de trabajo?	CAIDAS EN LA OFICINA O DESPLAZAMIENTOS A PIÉ Y SINTOMAS VIRALES	GOLPES Y CAIDAS EL MISMO NIVEL Y DOLORES OSTEOMUSCULARES
¿Si en sus manos estuviera modificar algo para beneficiar al personal en temas de bienestar, salud y seguridad que haría y cómo?	LA MAYOR CANTIDAD DE PROBLEMAS SON ECONOMICOS Y PARA TAL FIN SE DEBERIA CAPACITAR AL PERSONAL EN TEMAS FINANCIEROS Y DE INVERSIÓN	CONSIDERO QUE EL ESTRÉS QUE SE MANEJA AL TRABAJAR CON UN MIEMBRO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD COMO SON LOS NIÑOS Y NIÑAS, ES CAUSAL DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y OTROS Y DEBE SER INTERVENIDO.
¿Cuál considera que es el RIESGO más latente en su proceso?	SICOLABORAL	SICOLABORAL
¿De los siguientes ítems, cuál considera usted que se debe reforzar dentro de la organización?	CULTURA Y COMPROMISO	CULTURA Y COMPROMISO
¿Se ha socializado adecuadamente el SG-SST EN EL ICBF?	SI	SI
¿Todo el personal conoce la política de seguridad y salud en el trabajo?	SI	SI
¿Los EPP son utilizados adecuadamente por el personal?	NO	NO
¿El plan de emergencias está correctamente diseñado y socializado?	SI	SI
¿Los mecanismos de difusión de la información son los adecuados?	NO, EL CORREO CORPORATIVO ALGUNAS VECES SE SATURA Y NO SE VISUALIZA LA INFORMACIÓN	NO, FALTA MAYOR DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN MOTIVANDO AL PERSONAL

Tabla 13: Tabulación Lista de chequeo inspección visual

4.2 Análisis de datos.

Teniendo en cuenta la información obtenida podemos determinar:

La accidentalidad del 2016 comparada con el 2017 se mantiene estable con un leve aumento a nivel nacional pasando de 446 en el 2016 a 456 en el 2017.

El cumplimiento de las metas establecidas para el año 2017 estuvo en un promedio del 95%, lo que nos obliga a revisar donde debemos mejorar para alcanzar el 100% y mantener los indicadores de gestión; encontrando que se debe mejorar el indicador de:

CANTIDAD DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD	92% PROGRAMADAS VS EJECUTADAS
--	--

Para lo cual se deben buscar mecanismos para alcanzar la totalidad de las inspecciones proyectadas al 100% del personal.

Se deben fortalecer las reuniones y capacitaciones a los miembros del COPASST, A fin de mejorar el indicador de la gestión realizada en la organización.

GESTION DEL COPASST	91%
----------------------------	------------

Se deben mantener con tendencia a la mejora continua los siguientes indicadores para obtener un mayor puntaje en el promedio del funcionamiento del Sistema de gestión.

SEGUIMIENTO AL CIERRE DE ACCIONES DE MEJORA	95%
CONTROLES OPERACIONALES	95%
PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO	95%

Tabla 14: cumplimiento interno en controles y programas

Teniendo en cuenta los últimos dos informes anuales reportados por el ICBF, podemos identificar que la mayor cantidad de enfermedades comunes que generan incapacidades generales se presentan por:

SINTOMAS OSTEOMUSCULARES	40%
INFECCIONES O ENFERMEDADES RESPIRATORIAS	25%

Tabla 15: enfermedades comunes

En la toma de información de primer grado tenemos las encuestas tipo cuestionario efectuadas a la totalidad del personal de la sede Dosquebradas del ICBF así:

¿Clasifique los siguientes riesgos y tenga en cuenta el nivel de exposición durante su jornada laboral?

Los riesgos que mayor visualización tienen por parte de los colaboradores del ICBF son:

CLASES DE RIESGO	¿CLASIFIQUE LOS SIGUIENTES RIESGOS Y TENGA EN CUENTA EL NIVEL DE EXPOSICIÓN DURANTE SU JORNADA LABORAL?	CALCULO PORCENTUAL
FISICO	7	16%
LOCATIVO	6	14%
MECANICO	6	14%
ORDEN PUBLICO	9	21%
PSICOLABORAL	6	14%
TRANSITO	9	21%
TOTAL GENERAL	43	100%

Tabla 16: Clasificación de los riesgos

Donde la percepción de riesgo tránsito es alta pero poco frecuente según las estadísticas; al igual que el Riesgo de orden público donde la cantidad de incidentes que se presentan generan una alerta permanente.

¿Clasifique los siguientes riesgos y tenga en cuenta el nivel de exposición de sus compañeros en la jornada laboral?

LA PERCEPCION del riesgo que corren los demás compañeros es similar al riesgo propio, es decir, el riesgo de tránsito y orden público siguen liderando las prevenciones del personal del ICBF.

¿Qué recomendaciones haría usted a la organización para garantizar su seguridad, la de sus compañeros y visitantes en la organización?

Se pueden resaltar 10 temas sobre los cuales el personal del ICBF recomendaría para garantizar la mejora continua en la seguridad y salud en el trabajo:

CAPACITAR MAS EL PERSONAL
COMPROMETER TODO EL PERSONAL CON LA SEGURIDAD
ESTABLECER MAYORES CONTROLES INTERNOS
MEJORAR ESTILOS Y CONDICIONES DE VIDA DE LAS PERSONAS
MEJORAR LAS ESTRATEGIAS Y LOS PLANES DE ACCION
MEJORAR LOS EPP, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS
MEJORARLAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS OFICINAS
REDUCIR CARGA LABORAL
SOCIALIZAR EL PLAN DE EMERGENCIAS CONSTANTEMENTE
TRABAJAR LA CULTURA DE LA SEGURIDAD

Tabla 17: Temas para capacitación

Estos deberán ser tenidos en cuenta al momento de establecer los planes de acción.

¿Cuál considera usted que es la mejor o mejores prácticas que se han realizado en la organización para garantizar su seguridad y su salud?

Se relacionaron buenas prácticas que ya han sido utilizadas y que al parecer generan gran valor y sensibilización dentro de la organización.

ADQUIRIR UNA IMAGEN CORPORATIVA E IDENTIDAD EN TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD
ESTABLECER PADRINOS DE LA SALUD (PERSONAS CON CERO ACCIDENTES-CERO AUSENTISMO)
JORNADAS DE LA SALUD Y SEGURIDAD
PREMIOS POR MEJORES COMPORTAMIENTOS
PROMOVER VIGIAS DE SEGURIDAD EN CADA SEDE
PUBLICACION DE NOTICIAS EN PANTALLAS Y REVISTAS
REALIZAR CAMPAÑAS DE MEDITACIÓN Y CERO ESTRÉS, (MENTE SANA, CUERPO SANO)
VIDEOS DE SENSIBILIZACION

Tabla 18: Planes de acción

¿Indique cuál es su percepción del ambiente laboral dentro de la organización?

El ambiente laboral tiene una excelente percepción para la mayoría de colaboradores, indicando que se debe trabajar la integración de 5 personas al equipo de trabajo de manera más significativa y mejorar adaptación al grupo.

CALIFICACION	CUENTA DE ¿INDIQUE CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DEL AMBIENTE LABORAL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN?	%
BUENO	5	12%
EXCELENTE	33	77%
MALO	1	2%
REGULAR	4	9%
TOTAL GENERAL	43	

Tabla 19: porcentajes de ambiente laboral

¿Indique con una (x) cuál es su percepción de los niveles de iluminación en su puesto de trabajo?

Se debe verificar la iluminación en algunos sectores específicos de la oficina, para identificar posibles falencias según la información de los compañeros.

CALIFICACIÓN	¿INDIQUE CON UNA (X) CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE ILUMINACIÓN DENTRO DE SU PUESTO DE TRABAJO?
BUENO	39
MALO	4
TOTAL GENERAL	43

Tabla 20: porcentajes de iluminación

¿Indique con una (x) cuál es su percepción de los niveles de ruido dentro de su lugar de trabajo?

CALIFICACION	CUENTA DE ¿INDIQUE CON UNA (X) CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE RUIDO DENTRO DE SU LUGAR DE TRABAJO?	%
BUENO	42	98%
MALO	1	2%
TOTAL GENERAL	43	

Tabla 21: Percepción de Ruido

Se debe verificar sectores específicos para determinar la cantidad de ruido en dicho puesto.

¿Indique con una (x) cuál es su percepción de los niveles de temperatura dentro de su lugar de trabajo?

El nivel de temperatura en general es bueno, se debe analizar un puesto de trabajo específico y su posible afectación por la temperatura natural. O acondicionada.

CALIFICACIÓN	CUENTA DE ¿INDIQUE CON UNA (X) CUÁL ES SU PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE TEMPERATURA DENTRO DE SU LUGAR DE TRABAJO?	
Bueno	42	98%
MALO	1	2%
Total general	43	

Tabla 22: Percepción de Temperatura

¿Cómo considera usted su formación en planes de emergencia y primeros auxilios?

CALIFICACIÓN	CUENTA DE ¿CÓMO CONSIDERA USTED SU FORMACIÓN EN PLANES DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS?	%
BUENO	38	88%
MALO	1	2%
REGULAR	4	9%
TOTAL GENERAL	43	

Tabla 23: Percepción de conocimientos es primeros auxilios y planes de emergencia.

La mayoría de la persona tiene buenas capacitaciones o formación en primeros auxilios y el plan de emergencia, lo que me indica nivelar los conocimientos con aquellos que vienen menos preparados en el tema.

Durante la realización y diligenciamiento de la etapa de observación investigativa se puede determinar la necesidad de fortalecer los siguientes puntos:

TEMA	CALIFICACIÓN DE 1 A 10
SEGURIDAD EN SEDE	7
INSTALACIONES SANITARIAS	6
INSTALACIONES ELÉCTRICAS E ILUMINACIÓN	8

Tabla 24: Necesidades detectadas en inspección visual

Donde los siguientes ítems sacaron la máxima calificación

COMPONENTE DE INFRAESTRUCTURA	CALIFICACIÓN DE 1 A 10 SIENDO 1 EL MENOR Y 10 LA MAYOR CALIFICACIÓN
Orden y Aseo	10
Muebles y Enseres	10
Distribución de Bodega	10
Techos y cubiertas	10
Mantenimiento de	10

muros y estructuras	
Pintura	10
Carpintería metálica	10
Extintores	10
Control plagas	10
Cuartos de almacenamiento de químicos	10

Tabla 25: fortalezas en infraestructura

De los líderes de procesos obtuvimos la siguiente información, donde se pueden extraer algunos aportes significativos en temas de salud y seguridad.

PREGUNTA	LIDER 1	LIDER 2
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?	2 AÑOS	7 AÑOS
¿Qué opinion tiene a cerca deL sistema de gestion en la seguridad y salud en el trabajo ?	ES MUY ESTRUCTURADO Y ENFOCADO AL BIENESTAR DEL PERSONAL Y DE LA EMPRESA	ME PARECE MUY ACERTADO PERO COMPLEJO, EXTENSO Y POCO DIJERIBLE POR EL PERSONAL OPERATIVO
¿Considera que la empresa se preocupa por el personal ?	SI	SI
¿Cuáles son los accidentes y enfermedades mas frecuentes que se han presentado en su area de trabajo ?	CAIDAS EN LA OFICINA O DESPLAZAMIENTOS A PIÉ Y SINTOMAS VIRALES	GOLPES Y CAIDAS EL MISMO NIVEL Y DOLORES OSTEOMUSCULARES
¿Si en sus manos estuviera modificar algo para beneficiar el personal en temas de bienestar, salud y seguridad que haría y como?	LA MAYOR CANTIDAD DE PROBLEMAS SON ECONOMICOS Y PARA TAL FIN SE DEBERIA CAPACITAR EL PERSONAL EN TEMAS FINANCIEROS Y DE INVERSIÓN	CONSIDERO QUE EL ESTRÉS QUE SE MANEJA AL TRABAJAR CON UN MIEMBRO FUNDAMENTAL DE LA SOCIEDAD COMO SON LOS NIÑOS Y NIÑAS, ES CAUSAL DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y OTROS Y DEBE SER INTERVENIDO.
¿Cuál considera que es el RIESGO mas latente en su proceso?	SICOLABORAL	SICOLABORAL
¿De los siguientes items, cuál considera usted que se debe reforzar dentro de la organizacion?	CULTURA Y COMPROMISO	CULTURA Y COMPROMISO
¿Se ha socializado adecuadamente el SG-SST EN EL ICBF?	SI	SI
¿Todo el personal conoce la política de seguridad y salud en el trabajo?	SI	SI
¿los epp son utilizados adecuadamente por el personal?	NO	NO
¿el plan de emergencias esta correctamente diseñado y socializado?	SI	SI
¿los mecanismos de difusion de la información son los adecuados?	NO, EL CORREO CORPORATIVO ALGUNAS VECES SE SATURA Y NO SE VISUALIZA LA INFORMACIÓN	NO, FALTA MAYOR DIFUSIÓN Y PROMOSION MOTIVANDO AL PERSONAL

Tabla 26: Comparativo respuestas en entrevista

Se infiere la necesidad de mejorar los sistemas de información siendo más objetivos en los mensajes a transmitir y direccionando de manera personalizada.

5. CAPITULO 5: CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta el objetivo principal de nuestra investigación

“evaluar el sistema de gestión actual, del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) teniendo en cuenta la normatividad vigente, para maximizar la gestión del conocimiento y mejorar las condiciones de bienestar dentro de la organización.”

Después de obtener los resultados en el capítulo 4 observamos que el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra implementado y enfocado en la gestión del conocimiento.

Sin embargo, se detectan oportunidades de mejora y fortalezas para potencializar, además de factores relevantes para generar cambios significativos en pro de la mejora continua y el cumplimiento de la norma así:

El plan anual de trabajo se debe fortalecer teniendo en cuenta las actividades que permitan gestionar el conocimiento alrededor de la empresa transformando el conocimiento tácito en explícito.

Se deben incluir dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo, acciones preventivas que impacten autocuidado, ausentismo, riesgos críticos y que permita circular el conocimiento dentro de toda la organización.

Se deben implementar inspecciones locativas frecuentes para mejorar condiciones de iluminación, ruido, ambiente, entre otras.

Promover el fortalecimiento de los sistemas de información internos para sensibilizar los colaboradores.

Trabajar en el acercamiento constante de la sede Nacional a las regionales y a su vez con los centros zonales para garantizar el flujo de la información

Implementar sistemas virtuales de seguimiento personalizado a temas de salud, ausentismo y las pausas activas.

5.1 Resumen de hallazgos.

Fortalecimiento de los sistemas de información internos para sensibilizar los colaboradores

Enfoque de los programas de capacitación en aplicación de inspecciones locativas y de campo, autocuidado, plan de emergencia y primeros auxilios

Acercamiento constante de la sede Nacional a las regionales y a su vez con los centros zonales para garantizar el flujo de la información.

Fortalecimiento de uso de EPP

Implementación de sistemas de autoconocimiento que potencialicen las competencias individuales y mejore rendimiento en las actividades diarias, reduciendo niveles de estrés y el trabajo bajo presión.

Implementar sistemas virtuales de seguimiento personalizado a temas de salud, ausentismo y las pausas activas.

Difusión y seguimiento al aprendizaje e interiorización de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

Dar a conocer las normas y leyes emitidas para el SG-SST

Existe la posibilidad de aprovechar el capital intangible de los conocedores de la institución, a fin de tomar como aporte las experiencias proporcionadas a través del tiempo en la institución, aprovechando el conocimiento tácito del capital humano y socializándolo a través de la estructuración de la información necesaria para mejorar los procesos y procedimientos.

5.2 Formulación de recomendaciones:

Implementación de campañas de sensibilización donde se promueva la promoción del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a través de actividades lúdicas desarrolladas tanto en la Sede Principal, Regional y centros zonales donde se genere permanente difusión a través de:

Videos de transmisión permanente en las pantallas institucionales.

Publicación continua en las carteleras de cada sede

Utilización personalizada de la intranet corporativa para potencializar los 5 minutos del autocuidado.

Emisarios de buenas prácticas, realizando labores de intercambio de capital humano para plasmar y recibir el conocimiento de las buenas prácticas aplicadas en las demás sedes y así mismo compartirlas.

Concientizar a los trabajadores en la importancia de trabajar en equipo a fin de lograr incrementar la productividad, el clima organizacional y el buen desarrollo de los planes y

programas que adelante la institución, relacionado con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Mejorar las condiciones físicas y ambientales de cada sede a fin de permitir el buen entorno y

Manejo de la productividad.

5.3 Propuesta

Para la implementación del Modelo Estratégico Integral en el proceso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) enfocado en la gestión del conocimiento del Instituto colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), se implantará un modelo de aprovechamiento del conocimiento tácito de la organización utilizando el modelo de Nonaka y Takeuchi (1999), absorbiendo el conocimiento impartido en ella durante su larga trayectoria y el generado a través de sus colaboradores y directivos, dando practicas gerenciales inclusivas para la utilización del modelo SECI (Socialización, Externalización, Combinación y la Internalización). Para que este proceso sea más efectivo, se proponen, además, actividades que permitan la integración y compartir entre los colaboradores mientras se genera conocimiento, por medio de reuniones programadas periódicas con todo el equipo colaborador.

•**La Socialización:** es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales, etc.

Este conocimiento se adquiere principalmente a través de la imitación y la práctica. La Socialización se inicia con la creación de un campo de interacción, el cual permite que los

miembros de un equipo compartan sus experiencias y modelos mentales. Produce lo que los autores llaman “Conocimiento Armonizado”.

Como actividades primordiales dentro del ICBF se iniciaría con la implementación del plan de unificación “Mas Cultura, Más seguridad” donde compartir las buenas prácticas a nivel regional y nacional permitirá mejorar los procesos e indicadores, además de documentar en cada regional las experiencias de cada colaborador que con su ejemplo ha realizado grandes aportes a la compañía.

La Externalización: Es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la organización, Supone además la interacción del individuo y del grupo, y requiere de técnicas que ayuden a expresar este conocimiento tácito a través de lenguaje figurativo, en forma de analogías, metáforas, y del lenguaje visual.

Con el plan de intercambio “Emisarios de buenas prácticas”, realizando labores de intercambio de capital humano para plasmar y recibir el conocimiento de las buenas prácticas aplicadas en las demás sedes y así mismo compartir su buena práctica ejecutada o propuesta, garantizamos que la información vaya realizando la espiral del conocimiento y fluya dentro de la organización en todos y hacia todos los niveles.

De esta manera se puede plasmar la información compartida por los emisarios en documentos, manuales, bitácoras y formatos y transformar todos estos datos interiorizados en el ser y saber hacer y transmitirlos para que el conocimiento pueda siga su curso dentro del ICBF.

La Combinación: Es el proceso de sistematizar conceptos en un sistema de conocimiento. El conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la institución pueda acceder a él, para que esta etapa se complete es preciso capturar e integrar nuevo conocimiento explícito, difundir el conocimiento explícito con presentaciones, conferencias, etc., y procesarlo para hacerlo más accesible.

En esta etapa garantizamos que se puedan realizar Reuniones de información primaria donde los líderes de procesos puedan invitar aquellos colaboradores que con su experiencia han aportado al crecimiento de la organización y que con la transmisión de este puede ayudar a que otros procesos alcancen sus metas a mediano y largo plazo. En estos grupos se realizan actividades de carácter participativo y podrían utilizar medios virtuales asociados a la intranet o fuentes institucionales para aumentar la cadena de valor intangible de la proyección del conocimiento en el tiempo.

Grupo de Información primaria SST Y SUS buenas prácticas y alcances.

La Interiorización: Es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo”, analiza las experiencias adquiridas al poner en práctica los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

El punto de partida es definir y planear la estrategia organizacional, donde se incluyan los objetivos y así se permita la correcta interiorización del conocimiento, de forma práctica, y que se garantice la puesta en marcha del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud en el Trabajo, mediante una aplicación adecuada y concienzuda de las inspecciones. De esta forma podremos garantizar la efectividad de los cambios propuestos en base a las necesidades encontradas

FASE	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS	OBJETIVO
Interiorización	Referente SG-SST	Conocer todos los procesos de salud ocupacional del ICBF Documentar el proceso de salud ocupacional realizado en el ICBF Identificar las buenas prácticas en salud ocupacional presentadas en el ICBF Clasificar la información recopilada	Lineamientos, instructivos y manuales ICBF, normatividad, diligenciamientos y verificación de procedimientos.	Preparar al personal para actuar más ágilmente en caso de eventos. Transferir conocimiento a los colaboradores.
Socialización	Referente SG-SST Director Regional Coordinador Administrativo, Referente Gestión Humana Se sugiere integrar el resto del grupo SIGE ICBF (Ambiental, Tecnología, Calidad)	Sensibilizar sobre trabajo en equipo Transferir conocimiento Capacitar en temas de liderazgo, estilos de vida saludable, prevención de riesgos, promoción y prevención de enfermedades, jornadas de orden y aseo. Conocimiento de malas prácticas, incidentes y accidentes incurridos en el pasado Socializar mediante reuniones semanalmente Modificaciones a los procedimientos, normatividad y demás documentos de acuerdo a las normas ISO 90001 E ISO 18000	Charlas, jornadas de orden y aseo al puesto de trabajo de cada colaborador; Afiches y señales (símbolos visuales); Videos (películas) presentaciones (exposiciones).	Facultar, preparar y sensibilizar a los colaboradores en temas de seguridad y salud ocupacional
Exteriorización	Referente SG-SST. Referente Gestión Humana. Se sugiere integrar el resto del grupo SIGE ICBF (Ambiental, Tecnología, Calidad)	Revisar, organizar y socializar la cultura organizacional del ICBF Capacitar al personal sobre innovación, creatividad y cultura organizacional Reuniones de equipos de trabajo	Actividades y trabajos grupales, conferencias y videoconferencias a nivel nacional, regional y zonal	Contribuir con el crecimiento humano e intelectual de los colaboradores.
Asociación	Referente SG-SST. Referente Gestión Humana. Se sugiere integrar el resto del grupo SIGE ICBF (Ambiental, Tecnología, Calidad)	Documentar nuevas ideas. Socializar la información generada. Sensibilizar a la Entidad sobre la Gestión del Conocimiento y su importancia	Link, correos, conferencias, videoconferencias.	Exponer los casos sucedidos a los colaboradores. Recopilar y analizar la información donde se relacionan los temas para elaborar el material de apoyo sobre Gestión del Conocimiento.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Para implementar el sistema de gestión de SST del ICBF, se requiere un trabajo conjunto de la dirección, áreas de apoyo y personal operativo con recursos, tiempo y compromiso de la siguiente manera.

Talento humano:

Todos los miembros de la organización de todas las áreas, regionales y satélites, deben hacer parte de la implementación del plan; en especial el Jefe de SST Y el área de Talento Humano.

Se requiere participación externa entes importantes como son: La ARL, EPS, Fondo de Pensiones y caja de compensación familiar.

Recursos Materiales:

Dentro de los recursos que se utilizarán para la implementación del SG-SST, SE utilizaran medios audio-visuales como son:

Equipos portátiles

Equipos de mesa

Video Proyector

Tableros

Carteleras

Buzones

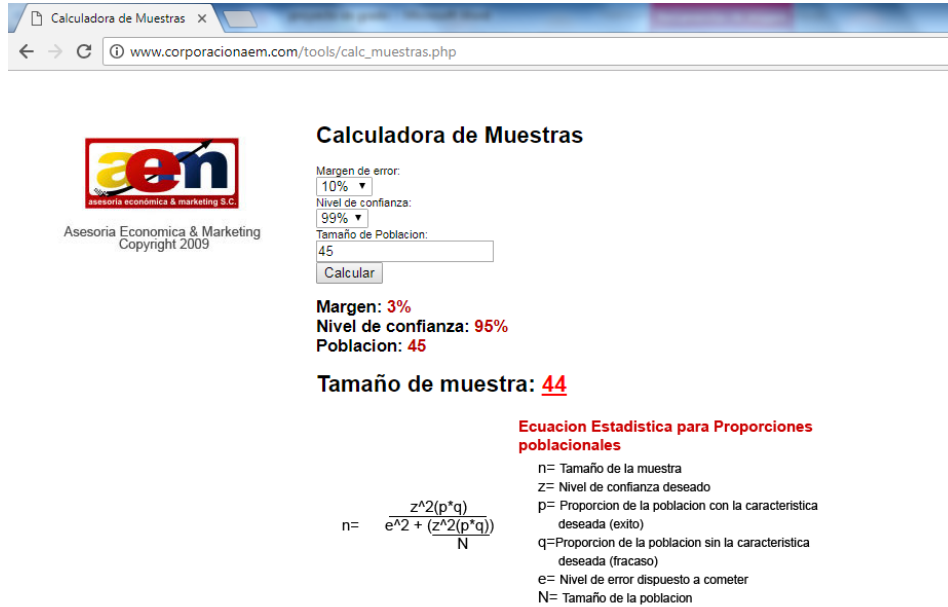
Papelería

Sillas

Manillas de la seguridad

LISTA DE ANEXOS

A. Calculadora de Muestras



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%
Nivel de confianza: 99%
Tamaño de Poblacion: 45
Calcular

Margen: 3%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 45
Tamaño de muestra: 44

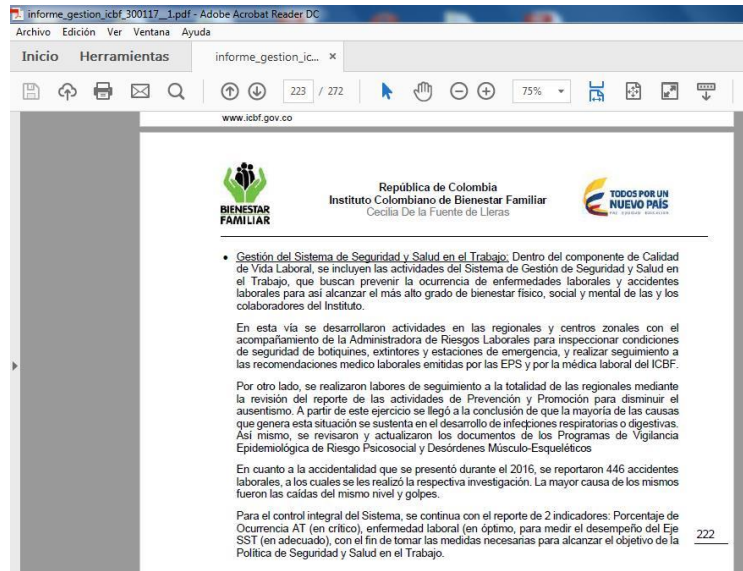
Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

B. Informe de Gestión Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

2016.



Informe de Gestión Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

República de Colombia
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
Cecilia De la Fuente de Lleras

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

• **Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Dentro del componente de Calidad de Vida Laboral, se incluyen las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que buscan prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales y accidentes laborales para así alcanzar el más alto grado de bienestar físico, social y mental de las y los colaboradores del Instituto.

En esta vía se desarrollaron actividades en las regionales y centros zonales con el acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales para inspeccionar condiciones de seguridad de botiquines, extintores y estaciones de emergencia, y realizar seguimiento a las recomendaciones médico laborales emitidas por las EPS y por la médica laboral del ICBF.


Por otro lado, se realizaron labores de seguimiento a la totalidad de las regionales mediante la revisión del reporte de las actividades de Prevención y Promoción para disminuir el ausentismo. A partir de este ejercicio se llegó a la conclusión de que la mayoría de las causas que genera esta situación se sustentan en el desarrollo de infecciones respiratorias o digestivas. Así mismo, se revisaron y actualizaron los documentos de los Programas de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial y Desórdenes Músculo-Esqueléticos.

En cuanto a la accidentalidad que se presentó durante el 2016, se reportaron 446 accidentes laborales, a los cuales se les realizó la respectiva investigación. La mayor causa de los mismos fueron las caídas del mismo nivel y golpes.

Para el control integral del Sistema, se continúa con el reporte de 2 indicadores: Porcentaje de Ocurrencia AT (en crítico), enfermedad laboral (en óptimo, para medir el desempeño del Eje SST (en adecuado), con el fin de tomar las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

222

C. Encuesta para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

ENCUESTA PARA LA IMPLEMENTACION DEL SG - SST			ENCUESTA TIPO CUESTIONARIO	
Determinación de buenas prácticas y oportunidades de mejora				
FECHA DD/MM/AA:	NOMBRE		CARGO	
¿Clasifique los siguientes riesgos y tenga en cuenta el nivel de exposición durante su jornada laboral?				
Enumere de 1 a 8 siendo 8 el mayor y 1 el de menor exposición.				

FISICO	QUIMICO	BIOLOGICO	MECANICO
Los niveles de iluminación en las diferentes sedes, el ruido en los centros de atención infantil, condiciones de temperatura en centros de producción de alimentos.	La utilización de productos químicos para mantenimiento de las sedes o el desplazamiento por lugares donde los utilizan como la zona rural de los diferentes municipios	El contacto con diferentes individuos como son niños y niñas con diferentes condiciones de salud y muchos de ellos habitantes de calle que podrían ser portadores de diversas	Riesgos de atrapamiento en espacios de almacenamiento, caídas al mismo nivel o diferente nivel en desplazamientos largos y sencillos.
SICOLABORAL	LOCATIVO	TRANSITO	ORDEN PUBLICO
Las diferentes condiciones de estrés que se presentan dentro del ejercicio de las funciones y la presión de la sociedad por el impacto de trabajar con la niñez.	Las diferentes estructuras en cada oficina o sede de trabajo poseen condiciones que deben ser alertadas y mejoradas.	Desplazamiento en vehículos tipo camioneta, microbús o moto a diferentes sectores de trabajo misional o de apoyo logístico	Afectación por la violencia en la zona de trabajo o por el impacto social

¿Clasifique los siguientes riesgos y tenga en cuenta el nivel de exposición de sus compañeros en la jornada laboral?

Enumere de 1 a 8 siendo 8 el mayor y 1 el de menor exposición.

FISICO	QUIMICO	BIOLOGICO	MECANICO
Los niveles de iluminación en las diferentes sedes, el ruido en los centros de atención infantil, condiciones de temperatura en centros de producción de alimentos.	La utilización de productos químicos para mantenimiento de las sedes o el desplazamiento por lugares donde los utilizan como la zona rural de los diferentes municipios	El contacto con diferentes individuos como son niños y niñas con diferentes condiciones de salud y muchos de ellos habitantes de calle que podrían ser portadores de diversas	Riesgos de atrapamiento en espacios de almacenamiento, caídas al mismo nivel o diferente nivel en desplazamientos largos y sencillos.
SICOLABORAL	LOCATIVO	TRANSITO	ORDEN PUBLICO
Las diferentes condiciones de estrés que se presentan dentro del ejercicio de las funciones y la presión de la sociedad por el impacto de trabajar con la niñez.	Las diferentes estructuras en cada oficina o sede de trabajo poseen condiciones que deben ser alertadas y mejoradas.	Desplazamiento en vehículos tipo camioneta, microbús o moto a diferentes sectores de trabajo misional o de apoyo logístico	Afectación por la violencia en la zona de trabajo o por el impacto social

¿Qué recomendaciones haría usted a la organización para garantizar su seguridad, la de sus compañeros y visitantes en la organización?

¿Cuál considera usted que es la mejor o mejores practicas que se han realizado en la organización para garantizar su seguridad y su salud?

¿Ha sentido usted acoso laboral en algún momento desde su vinculación laboral a la empresa? De ser afirmativo, Justifique su respuesta

¿Indique cual es su percepción del ambiente laboral dentro de la organización?

Excelente	<input type="text"/>
Bueno	<input type="text"/>
Regular	<input type="text"/>
Malo	<input type="text"/>

¿Indique con una (x) cual es su percepción de los niveles de iluminación dentro de su puesto de trabajo?

BUENA	<input type="checkbox"/>	MALA	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	------	--------------------------

¿Indique con una (x) cual es su percepción de los niveles de ruido dentro de su lugar de trabajo?

BUENA	<input type="checkbox"/>	MALA	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	------	--------------------------

¿Indique con una (x) cual es su percepción de los niveles de temperatura dentro de su lugar de trabajo?

BUENA	<input type="checkbox"/>	MALA	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	------	--------------------------

¿Cómo considera usted su formación en planes de emergencia y primeros auxilios?

BUENA	<input type="checkbox"/>	REGULAR	<input type="checkbox"/>	MALA	<input type="checkbox"/>
-------	--------------------------	---------	--------------------------	------	--------------------------

D. Lista de verificación infraestructura y comportamientos.

ANEXO 4..pdf - Adobe Acrobat Reader DC
 Archivo Edición Ver Ventana Ayuda
 Inicio Herramientas ANEXO 4..pdf x
 1 / 2 49,8%

BIENESTAR FAMILIAR		LISTA DE VERIFICACIÓN INFRAESTRUCTURA Y COMPORTAMIENTOS	SG-SST	
JEFE DE AREA U OFICINA				
Responsable de la aplicación de la lista				
Lugar/área				
Fecha				
COMPONENTE DE INFRAESTRUCTURA	FACTOR CRÍTICO DE EXITO/CUMPLE	CALIFICACIÓN DE 1 A 10 SIENDO 1 EL MENOR Y 10 LA MAYOR CALIFICACIÓN	N/A	OBSERVACION
Orden y Aseo	Sede: Barrer y trapear los pisos, limpieza de inodoros, activadores, aseo y escombro, eliminar basuras, limpiar pasamanos, barandas y escalas. Cocinas y Baños: Limpiar y desinfectar lavaplatos, espejos, lavamanos, fregadero además rellenar jaboneros, baleros y porta-copos.			
Muebles y Enseres	Revisión de: Estado de los muebles, ergonomía, puestos de trabajo necesarios, avisos, carteles, rutas de evacuación.			
Distribución de Bodega	Áreas asignadas para oficina y almacenaje, distribución funcional.			
Seguridad en sede	Ubicación, identificar puntos vulnerables, control de acceso a las diferentes áreas.			
Instalaciones Sanitarias	Revisión de posibles fugas de agua, tructuras de tuberías o mal funcionamiento de las instalaciones sanitarias			
Instalaciones Eléctricas e Iluminación	Revisión de iluminación de todas las áreas. Identificar las reparaciones pertinentes o cambio elemento. Revisión de funcionamiento de enchufes y tomas. Revisión de caja de breakers, gabinete y acometidas			
Techos y cubiertas	Revisión de goteras, humedad y deterioro de las losas y aceras, limpieza de canchales y bajantes			
Mantenimiento de muros y estructuras	Revisión del estado de muros y estructura: fisuras, limpieza, humedades			
Pintura	Revisión de oficinas, zonas de almacenaje, áreas comunes, zonas de acceso, escaleras y pasadizos			
Capilaria médica	Revisión de las superficies metálicas, puertas y ventanas o cualquier elemento arquitectónico, deben estar aseptadas y libre de oxidación			
Exteriores	Revisión de: Distribución, Estado y Fecha de			

BIENESTAR FAMILIAR		LISTA DE VERIFICACIÓN INFRAESTRUCTURA Y COMPORTAMIENTOS	SG-SST
Control plagas	vencimiento Control periódico		
Cuartos de almacenamiento de químicos	Reporte de presencia de plagas Revisión de almacenaje de productos químicos, rotulados y bien sellados.		
Alarmas y Vigilancia	Revisión al ingreso y salida por la persona encargada, y/o solicitar revisión general a la empresa encargada		

Responsable de la aplicación de la lista de verificación

PLAN DE ACCIÓN

Acción Preventiva y/o Correctiva	Responsable	Fecha de Ejecución	Fecha de Verificación	
			SI	NO

E. Encuesta para la aplicación de entrevista para Implementación del SG – SST

ENCUESTA PARA LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA PARA IMPLEMENTACION DEL SG - SST				Entrevista	BIENESTAR FAMILIAR
FECHA DE/DE/M/A/AI	NOMBRE	CARGO			
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?					
¿Qué opinión tiene acerca del sistema de gestión en la seguridad y salud en el trabajo ?					
¿Considera que la empresa se preocupa por el personal ?					
¿Cuáles son los accidentes y enfermedades mas frecuentes que se han presentado en su area de trabajo ?					
¿Si en sus manos estuviera modificar algo para beneficiar al personal en temas de bienestar, salud y seguridad que haría y como?					
¿Cuál considera que es el RIESGO mas latente en su proceso?					
Enumere de 1 a 8 siendo 8 el mayor y 1 el de menor exposición.					
	FISICO	QUIMICO	BIOLOGICO	MECANICO	
Los niveles de iluminación en las		La utilización de productos	El contacto con diferentes	Riesgos de atrapamiento en espacios de	
	PSICOLABORAL	LOCATIVO	TRANSITO	ORDEN PUBLICO	
Las diferentes condiciones de estrés		Las diferentes estructuras en	Desplazamiento en vehículos	Atención por la violencia en la zona de trabajo o por	
¿De los siguientes items, cuál considera usted que se debe reforzar dentro de la organización?					
EPP	CAPACITACION AL PERSONAL				
COMPRAS	CULTURA Y COMPROMISO				
¿SE ha socializado adecuadamente el SG-SST EN EL ICBF?					
¿Todo el personal conoce la política de seguridad y salud en el trabajo?					
¿los epp son utilizados adecuadamente por el personal?					
¿el plan de emergencias esta correctamente diseñado y socializado?					
¿el plan de emergencias esta correctamente diseñado y socializado?					

BIBLIOGRAFÍA

Restrepo, Madrid & Safar, (2013), La historia de los SG-SST En Colombia.

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.html>

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

Hernández N. (2014). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado de:

<http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>.

Conwel, R. (1913). Acres of Diamonds.

Lizarazoa et al. (2010). BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA.

Bogotá: Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana.

Miró Quesada, O. (1953). San Agustín: su vida y sus doctrinas. Texas: Ministerio de Educación

Pública.

Nonaka, & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge Creating Company. New York: Oxford University

Press Inc.