

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

JENNY ANDREA LASSO
PAULA ANDREA MERCHÁN
HEIDY MARTYURI SUAREZ
NATHALY TORRES BORJA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS - ECACEN
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, 2017

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

JENNY ANDREA LASSO

PAULA ANDREA MERCHÁN

HEIDY MARTYURI SUAREZ

NATHALY TORRES BORJA

Trabajo de grado para obtener el título de Administrador de Empresa

CLAUDIA ROCIO ROCHA

Administradora de Empresas

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE

NEGOCIOS - ECACEN

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, 2017

Contenido

Introducción	VIII
Capítulo 1: El problema	7
1.1 Antecedentes del Problema	7
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Capítulo 2: Revisión de la literatura	10
2.1. Marco Teórico	10
Capítulo 3: Metodología general	16
3.1. Método de la investigación.....	16
3.2. Población y Muestra	17
3.3. Fuentes de Información	17
<i>Fuentes primarias:</i>	17
<i>Fuentes secundarias:</i>	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
Capítulo 4: Resultados	20
4.1. Presentación de Resultados:	20
4.2. Análisis de Datos:	42
Capítulo 5: Conclusiones	45

5.1. Resumen de Hallazgos	45
5.3. Propuesta	48
5.3.1. Criterios	48
5.3.2. Grupos de Interés	49
5.4. Programa Canal de Comunicación Efectivo	50
5.4.1. Definiciones	50
5.4.2. Condiciones Generales.....	51
5.4.3. Participación en SG-SST	53
5.5. Programa de Capacitación y Entrenamiento.....	54
5.5.1. Definiciones	54
5.5.2. Condiciones Generales	55
5.6. Recursos.....	55
5.6.1. Recursos Humanos.....	55
5.6.2. Recursos Materiales	56
5.6.3. Recursos Financieros	56
5.7. Cronograma de las actividades	57
5.8. Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi	60
5.8.1. Socialización	60
5.8.2. Exteriorización:.....	61
5.8.3. Combinación.....	61

5.8.4. Interiorización	63
5.9. Análisis del diagnóstico de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de Salud Ocupacional de la empresa seleccionada.	63
5.10. Viabilidad de la implementación de la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa seleccionada.	64
Referencias Bibliográficas	66
Apéndice A: Formato Encuesta realizada	69
Apéndice B: Matriz de Capacitación	71
Apéndice C: Reporte de accidentalidad	72
Apéndice D: Radar de Cumplimiento.....	73

Lista de tablas

Tabla 0-1 ¿A qué área de la compañía pertenece?.....	20
Tabla 0-2 ¿Cuál es su cargo en la empresa?.....	21
Tabla 0-3 ¿Conoce usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empresa?.....	22
Tabla 0-4 ¿Tiene acceso para consultar la información?.....	23
Tabla 0-5 ¿Tiene claro sus derechos y deberes dentro del desarrollo e implementación del SG-SST?.....	24
Tabla 0-6 ¿La empresa realizó inducción y evaluación inicial del SG-SST, en el momento de la vinculación?.....	25
Tabla 0-7 ¿Sabe usted quienes hacen parte del COPASST?.....	26
Tabla 0-8 ¿Conoce usted las obligaciones que tiene el COPASST con los empleados?.....	27
Tabla 0-9 ¿Conoce el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa?.....	28
Tabla 0-10 ¿Conoce usted el plan de Emergencias del puesto al que usted está asignado?.....	29
Tabla 0-11 ¿Conoce el procedimiento para reportar actos y condiciones inseguras?.....	30
Tabla 0-12 ¿La empresa ha realizado inspecciones de seguridad en su puesto de trabajo?.....	31
Tabla 0-13 ¿Fue usted informado de los riesgos existentes en su puesto de trabajo y la manera de prevenirlos?.....	32
Tabla 0-14 ¿Ha sufrido un accidente laboral durante el tiempo que ha laborado para la empresa?.....	33

Tabla 0-15 ¿Conoce el procedimiento a seguir en caso de un accidente de trabajo?.....	34
Tabla 0-16 ¿Considera que la gerencia muestra con su comportamiento, preocupación por las condiciones de trabajo seguras del personal?.....	35
Tabla 0-17 Durante el tiempo que lleva contratado por la empresa FERAC LTDA, ¿alguna vez ha sido capacitado en alguna de las siguientes áreas?.....	36
Tabla 0-18 Considera que en Ferac Ltda. ¿Existen programas y espacios que promuevan una vida saludable y prevengan enfermedades laborales?.....	37
Tabla 0-19 Considera que la empresa ¿Tiene mecanismos de participación que permiten desarrollar mejoras con respecto al SG-SST?.....	38
Tabla 0-20 ¿Qué factores considera que deben ser mejorados por la empresa con respecto al SG-SST?.....	39

Lista de Figuras

Figura 0-1 Recursos humanos.....	55
Figura 0-2 Recursos materiales.....	55
Figura 0-3 Recursos financieros.....	56
Figura 0-4 Actividades a implementar.....	56
Figura 0.5 Metodologia de implementacion	58

Introducción

En cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA ha estructurado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuyo propósito principal es la acción conjunta entre la empresa, sus trabajadores y la Administradora de Riesgos Laborales, a través de la mejora continua de las condiciones laborales y de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

La empresa objeto de estudio, es una gran compañía que presta Servicios de vigilancia con 14 años de funcionamiento en la ciudad de Bogotá y la Sabana, cuenta en su planta laboral con 310 trabajadores en promedio.

Por consiguiente, el presente proyecto de investigación consiste en identificar la participación de los trabajadores (en todos los niveles de la organización) y/o contratistas en la implementación del SG-SST y el diseño de un canal de comunicación efectivo, basado en la mejora continua y siguiendo los parámetros del Decreto 1072 de 2015. Con el fin de que dentro de la empresa se promueva y estimule una cultura de seguridad y salud en el trabajo, encaminado en prevenir y minimizar los riesgos a los que se exponen los trabajadores.

E capítulo 1 está compuesto por el planteamiento del problema, objetivos, justificación de la investigación; en el capítulo 2, lo constituye el marco teórico que refleja los antecedentes de la

investigación, el capítulo 3, conformado por el diseño metodológico que detalla el tipo y diseño de la investigación, población, muestra y técnicas para la recolección y análisis de datos. En el capítulo 4, se especifica la presentación y análisis de los resultados a través de gráficos y finalmente, el capítulo 5 muestra el plan de mejora acorde a las necesidades de la organización.

Capítulo 1: El problema

1.1 Antecedentes del Problema

En la actualidad, es obligatorio para todas las empresas colombianas contar con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde a la naturaleza y actividad económica. Velando por la disminución del número de accidentes laborales, manteniendo controlados los peligros y riesgos y promoviendo la mejora continua en cuanto a salud ocupacional se refiere.

Así las cosas, aunque la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA, se ha preocupado por el diseño de un SG-SST a través de un procedimiento lógico y por fases cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), se ha pasado por alto la ejecución, etapa que es concluyente para garantizar la efectividad del sistema. En otras palabras, pretendiendo cumplir objetivos sin integrar y comprometer a los diferentes niveles de la organización, creyendo que el SG-SST consiste únicamente en elaborar documentos, limitándolo a una labor netamente administrativa.

1.2. Formulación del problema

¿Participan los trabajadores de todos los niveles de la organización en la implementación del SG-SST, a través de mecanismos como construcción de normas de seguridad?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Diseñar un mecanismo de comunicación y participación efectiva con los alcances, contenidos y desarrollo del SG-SST, dirigido a los trabajadores y contratistas de la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA.

Objetivos Específicos

- Informar, instruir, entrenar y consultar a la población trabajadora de COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA, en los temas referentes a la seguridad y salud en el trabajo.
- Facilitar a los trabajadores información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas.
- Fomentar una cultura en la que la seguridad y la salud formen parte de las funciones de cada trabajador.

1.4. Justificación de la Investigación

Con el fin de mejorar y mantener la seguridad y la salud en el trabajo, los empleados y la alta gerencia deben trabajar estrechamente para hallar soluciones y planes de mejora a los problemas comunes encontrados en las áreas laborales.

En razón a lo anterior, la principal labor de los trabajadores en cuanto a seguridad y salud se refiere es el de evitar cualquier situación de riesgo derivado del ejercicio de sus funciones, y por parte de la empresa es el de disponer de recursos que permitan identificar las verdaderas

situaciones de peligro y encontrar las soluciones correctas que aseguren la motivación de los trabajadores.

Con el fin de unir las fuerzas (trabajadores y alta gerencia), la empresa está en la obligación de crear un mecanismo efectivo de participación en el que los trabajadores tomen una posición activa para introducir mejoras significativas en su entorno laboral y en fomentar una cultura en la que la seguridad y la salud se integren en las tareas de cada colaborador. Cuando una organización involucra a los trabajadores con la toma de decisiones, información y participación, es más probable que logre cumplir con los objetivos inicialmente propuestos y da un paso grande a la productividad y el crecimiento de la empresa.

Además, dentro del proceso de controlar adecuadamente los riesgos, quienes más tienen información de estas amenazas, son los mismos trabajadores que tienen el conocimiento y la experiencia sobre la mejor manera de realizar las tareas, plan de prevención y sobre la forma en que ello les afecta, pudiendo recomendar, sugerir y reclamar mejoras. Por este motivo las empresas que tienen diálogos efectivos y participación constante en materia preventiva, frecuentemente presentan niveles mínimos de riesgo y de siniestralidad, pues toda la organización está comprometida con los motivos por los cuales se adoptan dichas medidas de seguridad y asumiendo los resultados finales.

Capítulo 2: Revisión de la literatura

2.1. Marco Teórico

Desde la antigüedad el trabajo siempre ha estado relacionado con el hombre y el desarrollo de las diferentes actividades ha traído complejidad con el paso del tiempo y así mismo la aparición de los riesgos.

En el año 400 A.C, Hipócrates relaciona por primera vez una enfermedad ocupacional con una intoxicación por plomo a los mineros el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación de plomo (OIT, 2011)¹

Adicionalmente, Platón y Aristóteles estudiaron ciertas deformaciones físicas producidas por ciertas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. (J., 2013)² Seguidamente con la Revolución Francesa e industrial se da inicio al reconocimiento de la seguridad laboral como resultado del incremento de las enfermedades y accidentes laborales. Pero es en 1867, en Lowell, Massachusetts., que se promulgó una ley prescribiendo el nombramiento de inspectores de fábricas. Dos años después se estableció la primera oficina de estadística de trabajo en los EEUU. Mientras, en Alemania se buscó que los patronos suministrasen los medios necesarios que protegieran la vida y salud de los trabajadores. (W., 2014)³

¹ Organización Internacional del Trabajo. Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua. [Internet]. Turín; 2011 [citado 2015 abril].

² Pérez J. Historia de la seguridad y salud en el trabajo en el mundo. [Internet].; 2013 [citado 2015 junio].

³ Recuero W. Historia de la seguridad y salud en el trabajo en el mundo. [Internet]; 2014 [citado 2015 mayo].

Durante los últimos noventa años, la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) creada en 1919, se ha preocupado por diseñar instrumentos y normas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, entre los que se encuentran el Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, entre otros., todos con el fin de promover la acción coordinada en cuanto al tema se refiere.

Posteriormente, en el año 2004, la Comunidad Andina consiente de la importancia de ofrecer trabajos decentes bajo estándares mínimos de seguridad y la salud en el trabajo, se acoge al “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”. (4)

Y es así como en Colombia, (como integrante de la Comunidad Andina) se ha trabajado en la normatividad, empezando por el Decreto 1016 de 1989 por el cual se reglamenta: « la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que debían desarrollar los patronos o empleadores en el país, Decreto 1295 de 1994 determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales», los cuales son modificados por la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014 implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo compilado en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

Con este último se compila y ajusta a las necesidades y preferencias de la población colombiana permitiendo mejores condiciones laborales y mejorando la calidad de vida de la población trabajadora.

De acuerdo a la normatividad en materia de seguridad y salud y de la comunicación en las organizaciones, las empresas deben suministrar a los trabajadores información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas, creando comités formados por los trabajadores sin importar su jerarquía, en el que se discutan los asuntos de Seguridad y Salud en el Trabajo, fomentando el diálogo abierto, escuchando las opiniones de los demás, aprender de ellas y actuar sobre esta base.⁴

En el año 2001, la Organización Internacional del Trabajo-OIT publicó el modelo a seguir para la formulación de estos canales de comunicación efectiva (ILO-OSH 2001).

“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. El SG-SST debe convertirse en la guía de una política a la que se le hace seguimiento y mejora continua según lo que se menciona por el ministerio de trabajo. Como estamos hablando de un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

- **Planificar:** se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deberán localizar las cosas que se realizan mal o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas.
- **Hacer:** se deberán implementar las medidas planificadas.

⁴ Espriella, A. M. (14 de Septiembre de 2015). La Importancia de la Salud Ocupacional en las organizaciones. Obtenido de blog.acsendo: <http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>

- **Verificar:** se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantadas para conseguir los resultados deseados.
- **Actuar:** se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados.

Para su medición se deben implantar indicadores tanto cuantitativos como cualitativos según lo que defina la organización, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST. Durante la elaboración se debe tener en cuenta que se encuentren alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.” (ISOTools, 2016)⁵

Las empresas colombianas debieron implementar este nuevo sistema por completo desde el 1 de julio de 2017, logrando un proceso más eficaz y completo que garantice el bienestar de la población trabajadora en Colombia.⁶

“ SOLVE trata los siguientes temas: la gestión de la promoción de la salud en el lugar de trabajo, el estrés relacionado con el trabajo, la prevención del consumo de alcohol y drogas en el trabajo, la prevención de la violencia en el trabajo, el VIH y el SIDA en el trabajo, el tabaco y la exposición al humo ajeno en el lugar de trabajo, la nutrición en el trabajo, la actividad física para la salud, el sueño saludable, el estrés económico “. (OIT O. I.)⁷

⁵ (ISOTools, 2016) *En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*, Blog calidad y Excelencia.

⁶ Fondo de Riesgos Laborales. (2017). *SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>

⁷ Organización Internacional del Trabajo OIT, *Promoción de la salud y bienestar en el trabajo*, Seguridad y salud en el trabajo, Recuperado de:

“En general, se puede resaltar que en la mayoría de los países industrializados han mejorado la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en los últimos 20 a 30 años; en cuanto a la situación de los países en desarrollo, es relativamente incierta, en gran medida por las carencias y los fallos de la detección y el reconocimiento de los accidentes y enfermedades; de los registros y de los mecanismos de transmisión de informes.

Se calcula que al año se producen en el mundo 120 millones de accidentes laborales y que 200.000 de ellos ocasionan la muerte. (Como en muchos países no existen registros fidedignos ni mecanismos de transmisión de informes, cabe suponer que las cifras son en realidad mucho más elevadas.) El número de accidentes mortales de los países en desarrollo es muy superior al de los países industrializados, diferencia que se debe fundamentalmente a la existencia de mejores programas de salud y seguridad, a la mejora de los servicios de primeros auxilios y médicos de los países industrializados y a la participación activa de los trabajadores en la adopción de decisiones sobre los problemas de salud y seguridad. Algunas de las industrias que tienen en el mundo el riesgo más elevado de accidentes son: la minería, la agricultura - comprendidas la silvicultura y la explotación forestal - y la construcción.”
(OIT, 2017) ⁸

“La relación entre trabajo y salud es compleja y con dos caras: una positiva y otra negativa. Por un lado, a través del trabajo las personas logramos una serie de aspectos favorables e indispensables para asegurarnos la propia subsistencia y el aumento de la calidad de vida. Mediante la actividad laboral es posible lograr reconocimiento, satisfacción y felicidad,

⁸ OIT. (2017). INTRODUCCION A LA SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm

siendo un excelente medio para alcanzar metas personales y sociales y revitalizar tanto la mente como el estado físico.

Sin embargo, en la otra cara de la moneda encontramos los riesgos que entraña el trabajo en forma de accidentes o como causa de daños en la salud de los trabajadores, tanto en el plano físico, como psíquico o emocional.

Desafortunadamente, en determinadas actividades laborales no es posible llegar a un riesgo cero. Aunque siempre se puede reducir el número de accidentes y minimizar sus consecuencias mediante el empleo adecuado de elementos de protección personal (EPP): cascos, botas de seguridad, arneses, etc. y con medidas de seguridad colectiva.

Otra área de gran importancia en el campo de la prevención es la formación de los trabajadores y la concientización en la necesidad de seguir al pie de la letra todos los protocolos y medidas de seguridad, aunque en ocasiones puedan resultar molestos o engorrosos” (Eden , 2014).⁹

“En el momento en el que una empresa desarrolla un programa que implemente la Salud Ocupacional, se logran beneficios como: la mejora de la calidad del clima laboral, mayor satisfacción del personal y productividad, y calidad en productos y servicios” (Espriella, A. M. , 2015).¹⁰

⁹ Eden. (22 de Diciembre de 2014). Concepto e importancia de la seguridad y salud laboral. Obtenido de [aguaeden.es: https://www.aguaeden.es/blog/concepto-e-importancia-de-la-seguridad-y-salud-laboral](https://www.aguaeden.es/blog/concepto-e-importancia-de-la-seguridad-y-salud-laboral)

¹⁰ Espriella, A. M. (9 de Septiembre de 2015). La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones. Obtenido de [acsendo.blog: http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/](http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/)

Capítulo 3: Metodología general

3.1. Método de la investigación

Se llevará a cabo una investigación descriptiva con un enfoque cualitativo, obteniendo información por parte de un grupo mínimo de trabajadores que permitirá conocer el nivel de participación que los empleados tienen en cuanto a la toma de decisiones e implementación del SG-SST en actividades como: evaluaciones de riesgo, medidas preventivas, primeros auxilios, introducción de nuevos equipos y nuevas tecnologías, etc., dentro de COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA. Con la información recolectada se busca proponer un mecanismo de comunicación y participación efectiva

Esta investigación se desarrollará por medio de técnicas que permiten dar respuesta y solución al problema de la investigación, en este caso vamos a utilizar la encuesta como técnica de recolección de información a fin de obtener los siguientes resultados:

- Ordenar el proceso de la investigación
- Controlar los datos
- Interpretar los resultados de la mejor manera

“Las encuestas corresponden a uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercados, debido a que a través de las encuestas se puede recoger gran cantidad de datos tales como actitudes, intereses, opiniones, conocimiento, comportamiento (pasado, presente y

pretendido), así como los datos de clasificación relativos a medidas de carácter demográfico y socio-económico”. (mercadeoypublicidad.com, 2017)

3.2. Población y Muestra

La población objetivo está conformado por 35 trabajadores (de todas las áreas) de la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA; lo anterior con el fin de identificar en qué áreas de la empresa se genera mayor necesidad de capacitación en cuanto a programas de salud ocupacional e implementar medidas de prevención buscando que los empleados conozcan a qué tipo de riesgos están expuestos y la manera de enfrentarlos.

Calcula el tamaño de tu muestra:

? Tamaño de la población:	<input type="text" value="35"/>
? Nivel de confianza (%):	<input type="text" value="90"/>
? Margen de error (%):	<input type="text" value="2"/>

CALCULAR

Tamaño de la muestra:
35

3.3. Fuentes de Información

Fuentes primarias: Se pretende obtener por medio de encuestas aplicadas a las muestras seleccionadas con preguntas abiertas y cerradas presencialmente ya que es más eficaz la información suministrada por las personas, teniendo en cuenta que se puede obtener la cantidad de información necesaria para el desarrollo de esta investigación. Así mismo, la información suministrada por la Jefe de Talento Humano (Encargada del SG-SST) en cuanto a estadísticas de

participación y capacitación, permitirá conocer más a fondo las causas y consecuencias de la pregunta investigativa.

Igualmente, la información se recolectará a través de una investigación de campo que se llevará a cabo para conocer la opinión de la población y proponer planes de mejora.

Fuentes secundarias: Se utilizarán como fuentes secundarias libros y diversas páginas de Internet relacionados con el tema propuesto, tratando de recopilar la cantidad de información necesaria, además de los documentos proporcionados por parte del Área de Talento Humano de la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA, como por ejemplo el reporte de la accidentalidad laboral ocurrida en la empresa en lo corrido del año 2017.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La herramienta principal de recolección de datos será una encuesta, en ella se selecciona una serie de conceptos y variables con el fin de precisar y describir el compromiso que tiene la gerencia con la integración de los trabajadores en la implementación del SG-SST.

En esta investigación se va a elaborar un cuestionario con preguntas, clasificándoles cómo; o cerrada dicotómica, semi-abiertas, de respuesta única y preguntas de filtro, además se incluirán preguntas de clasificación que servirán para la selección de la población (encuestados) teniendo en cuenta características personales (Área de trabajo, nivel de educación). Ya recopilada la información, se iniciará el proceso de tabulación, análisis e interpretación de datos aplicando las técnicas estadísticas.

La recolección de datos se hará de forma manual, contando el número de veces que se repite cada opción y el procesamiento de los datos tabulados se realizará mediante el programa de Microsoft Office Excel el cual tiene las herramientas necesarias para el diseño de gráficos que permiten presentar la información organizada para su posterior análisis y presentación de resultados.

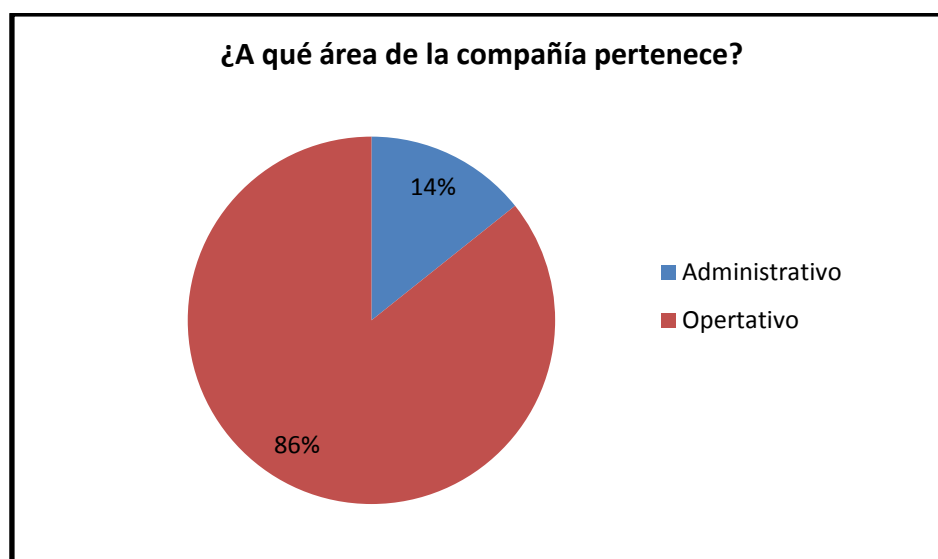
Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación de Resultados:

Con el objetivo de llevar a cabo la propuesta de mejora, es necesario analizar los conocimientos previos que tienen los empleados de la empresa FERAC en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, con tal propósito, se realizaron 35 encuestas y a continuación se relacionan los resultados obtenidos. Ver apéndice A

- *Identificación demográfica*

Tabla 0-1 ¿A qué área de la compañía pertenece?

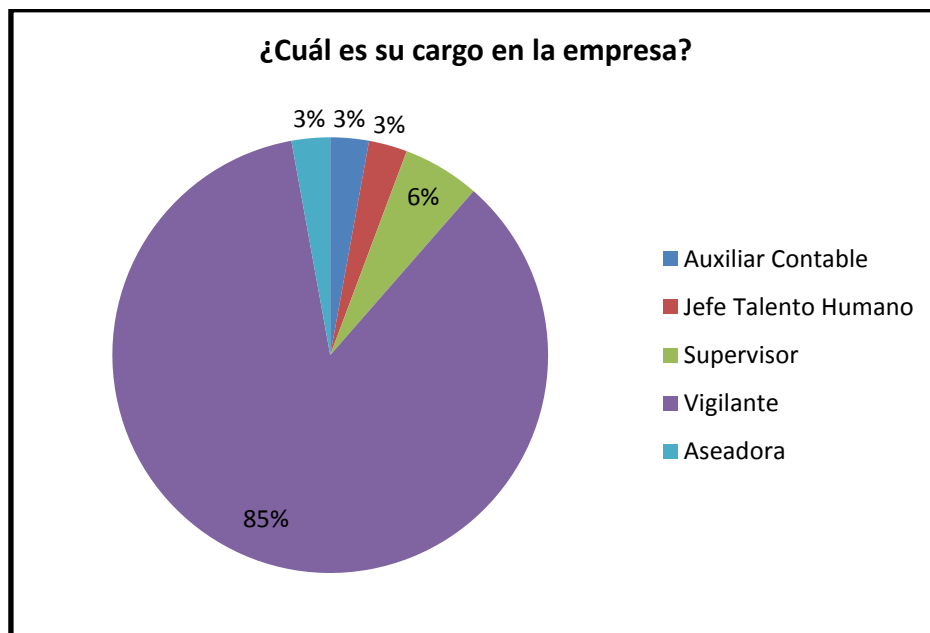


Fuente de Elaboración: Propia

Análisis tabla: De los 35 encuestados, el 86% pertenecen al área operativa y el 14% son del área administrativa.

- *Identificación de cargos*

Tabla 0-2 ¿Cuál es su cargo en la empresa?

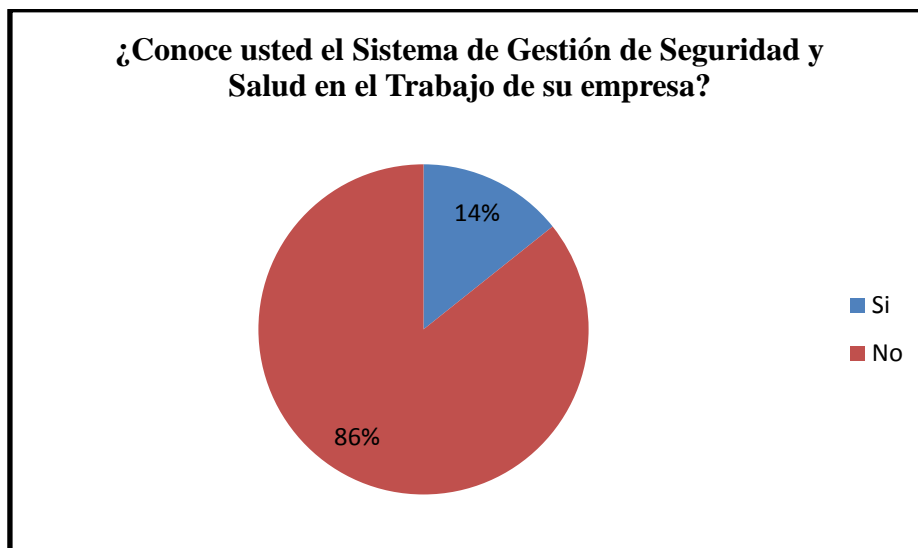


Fuente de Elaboración: Propia

Análisis tabla: Del total del personal encuestado, el 85% pertenecen al área operativa con el cargo de vigilantes, el 3% al área administrativa como auxiliar contable al igual que el jefe de talento y aseadora y el 6% son supervisores.

- *Conocimiento del SG-SST*

Tabla 0-3 ¿Conoce usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empresa?

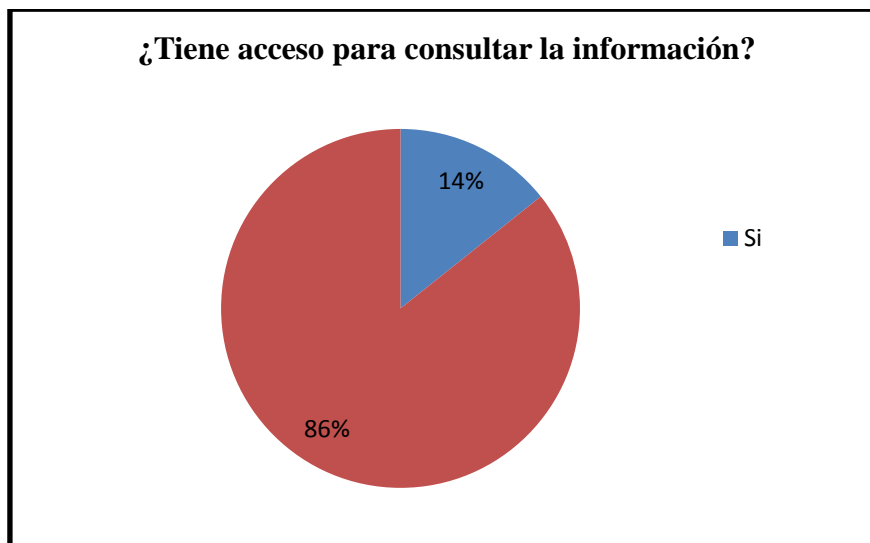


Fuente de Elaboración: Propia

Análisis Tabla: De los 35 encuestados frente a la pregunta relacionada si conoce el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo los resultados arrojaron que el 86% no conocen del sistema de Gestión de salud y salud en el trabajo y el 14 % no conocen del sistema de SG-SST.

- *Acceso a la información*

Tabla 0-4 ¿Tiene acceso para consultar la información?

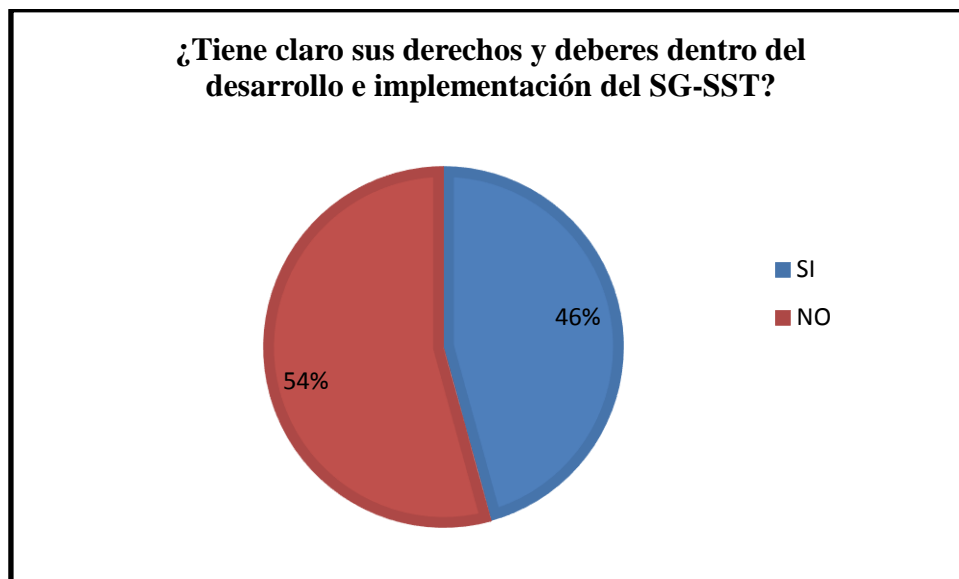


Fuente de Elaboración: Propia

Análisis tabla: De los encuestados los resultados arrojan que un porcentaje del 86% de los encuestados identificaron que no conocen el repositorio donde está alojada la información del SG-SST, mientras que un porcentaje del 14% si conocen y tienen acceso a la información.

- *Derechos y deberes dentro del SG-SST*

Tabla 0-5 ¿Tiene claro sus derechos y deberes dentro del desarrollo e implementación del SG-SST?

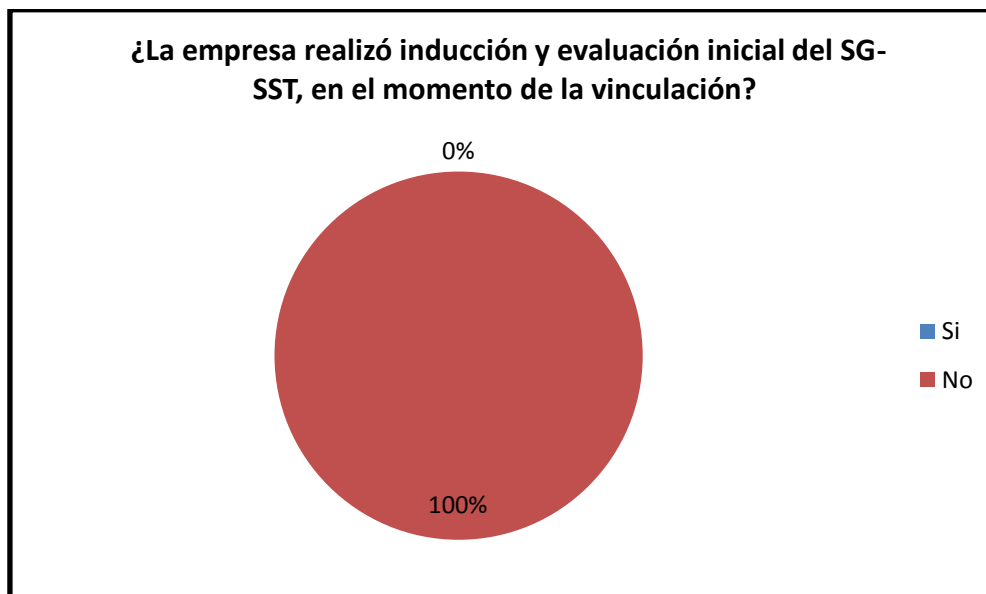


Fuente de Elaboración: Propia

Análisis tabla: El 54% de los empleados encuestados no tienen claro sus derechos y deberes en materia de SG-SST mientras que un 46% si los conocen.

- *Proceso de Vinculación*

Tabla 0-6 ¿La empresa realizó inducción y evaluación inicial del SG-SST, en el momento de la vinculación?

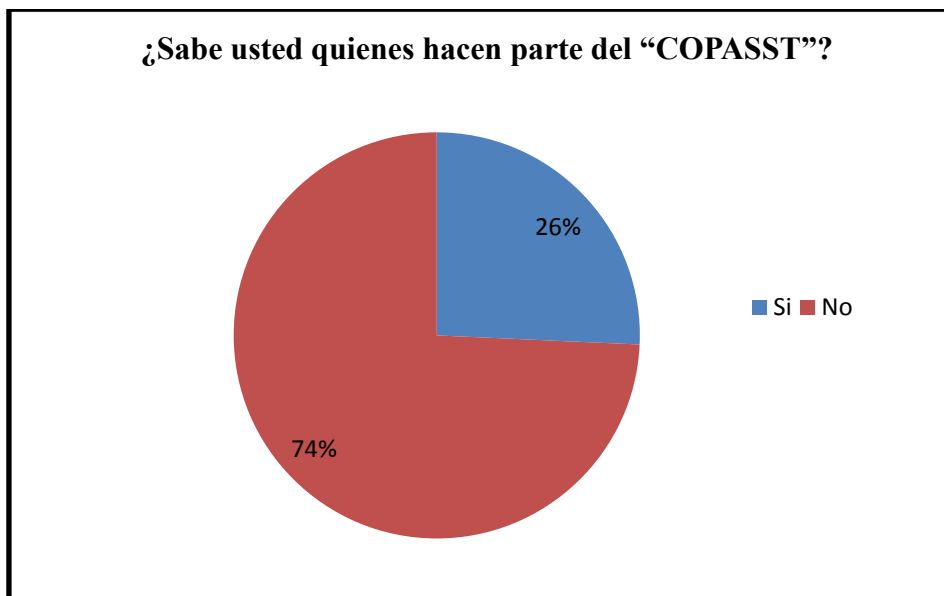


Fuente de Elaboración: Propia

Análisis Tabla: De los 35 encuestados frente a la pregunta relacionada, el 100% afirma no haber recibido capacitación de inducción en el momento de la vinculación

- *Conformación del COPASST*

Tabla 0-7 ¿Sabe usted quienes hacen parte del COPASST?

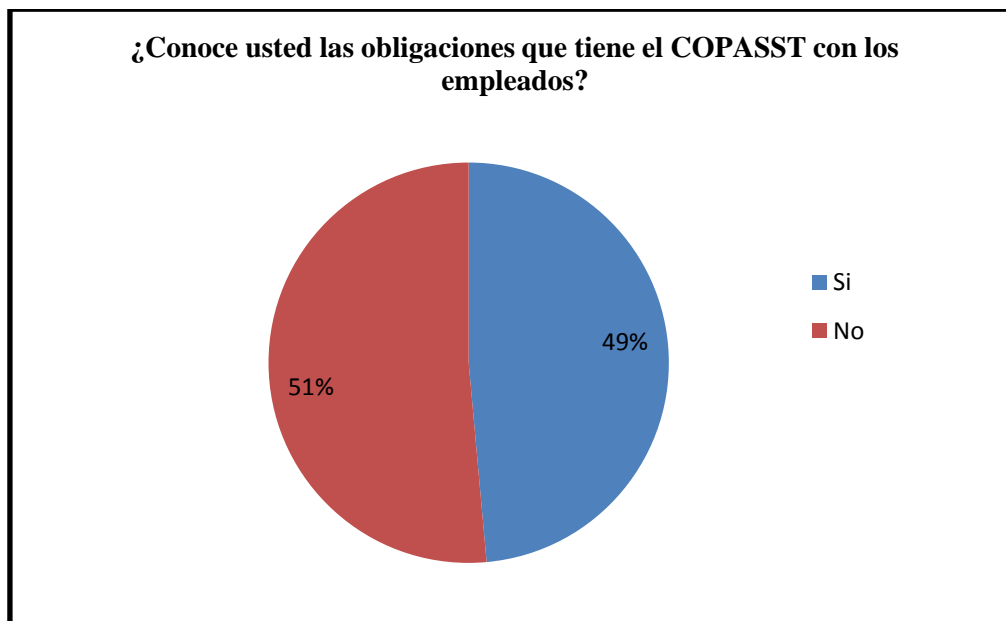


Fuente de Elaboración: Propia

Análisis Tabla: De los 35 encuestados, un 74% no saben quienes hacen parte del COPASST, mientras que un 26% afirman conocerlos.

- *Obligaciones del COPASST*

Tabla 0-8 ¿Conoce usted las obligaciones que tiene el COPASST con los empleados?

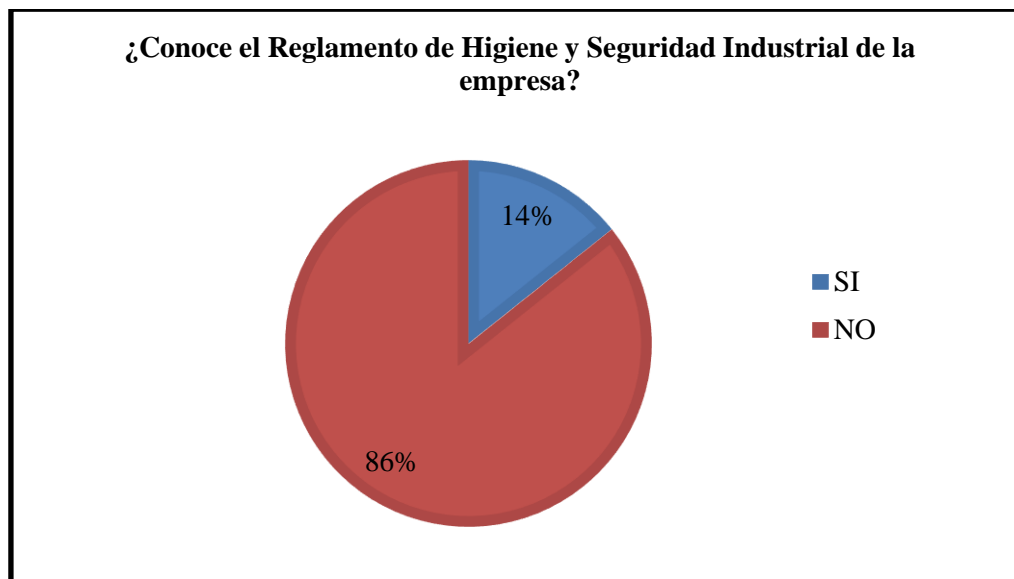


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: Los resultados arrojaron que el 51% de los empleados conocen las obligaciones que tiene el COPASST con los empleados y el 49% desconocen las obligaciones.

- *Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial*

Tabla 0 9 ¿Conoce el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa?

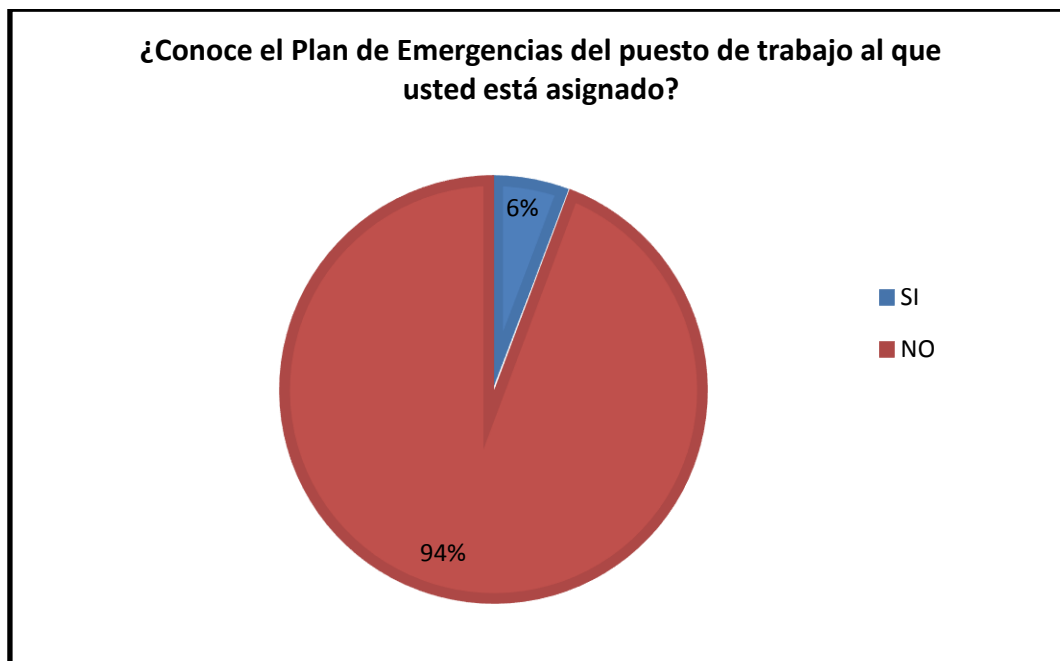


Fuente de elaboración: Propia

Análisis de tabla: De los 35 encuestados, el 86% no conocen el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, mientras que un 14% si lo reconocen. .

- *Plan de Emergencias*

Tabla 0 10 ¿Conoce usted el plan de Emergencias del puesto al que usted está asignado?

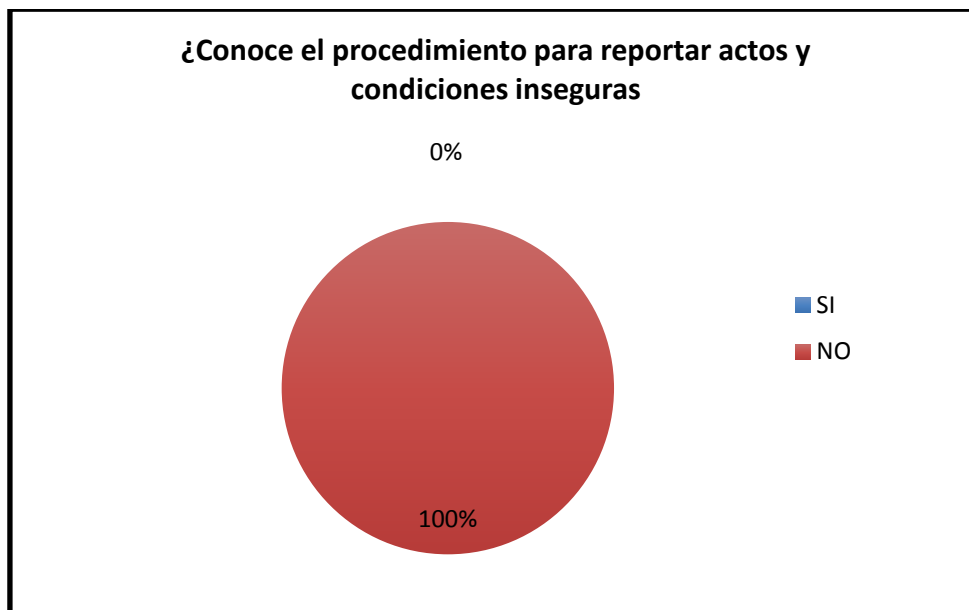


Fuente de elaboración: Propia

Análisis de tabla: De los 35 encuestados, el 94% manifiestan no conocer el Plan de emergencia del puesto al cual están asignados, por el contrario, el 6% afirma si conocerlo por parte de los administradores de los puestos.

- *Procedimiento reporte de actos y condiciones inseguras.*

Tabla 0-9 ¿Conoce el procedimiento para reportar actos y condiciones inseguras?

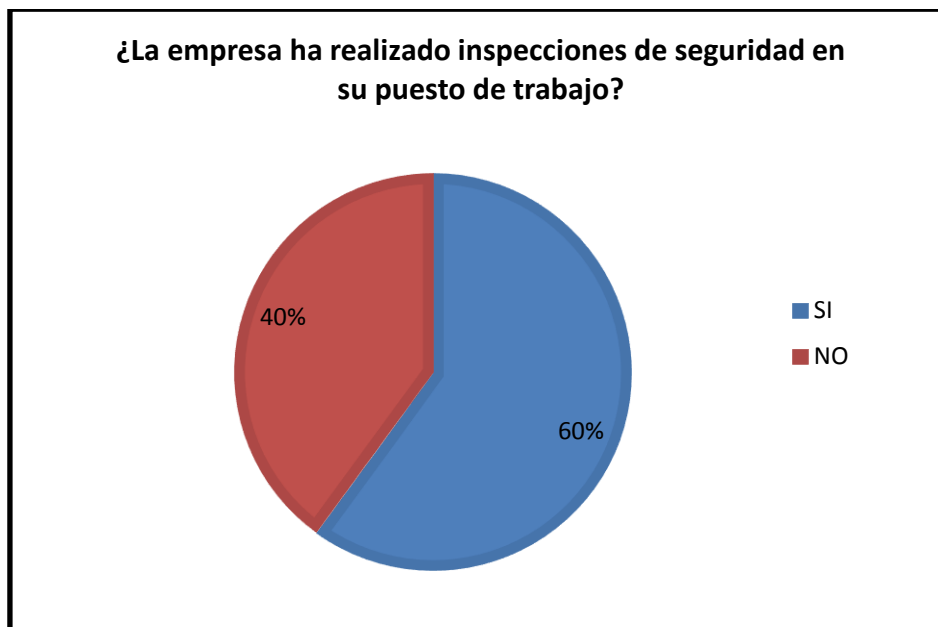


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: El 100% de los empleados manifiestan no conocer el procedimiento para reportar actos y condiciones inseguras.

- *Inspecciones de seguridad*

Tabla 0-10 ¿La empresa ha realizado inspecciones de seguridad en su puesto de trabajo?

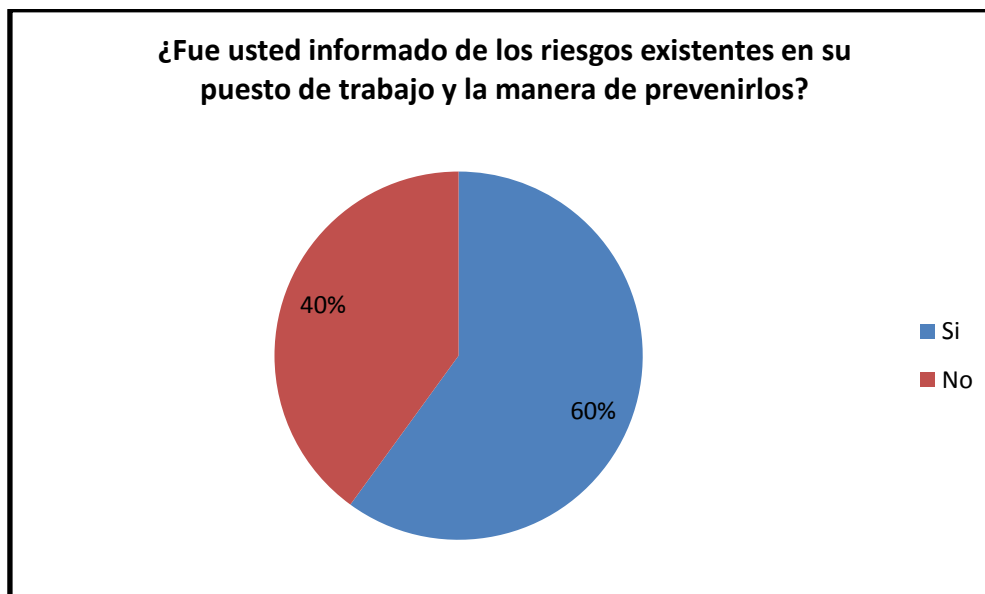


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: El 60% del personal encuestado afirma que les han realizado inspecciones a los puestos de trabajo y en un 40% no se le han realizado.

- *Análisis de Riesgos en el puesto de trabajo*

Tabla 0-11 ¿Fue usted informado de los riesgos existentes en su puesto de trabajo y la manera de prevenirlos?

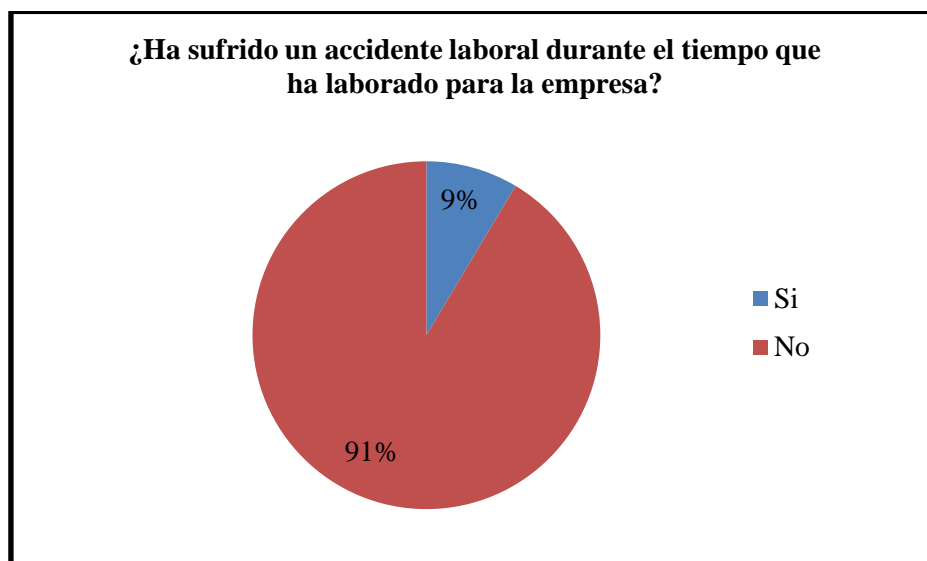


Fuente de elaboración: Propia

Análisis Tabla: El 60% del personal encuestado, indica haber sido informado de los riesgos a los cuales están expuestos en los puestos de trabajo, mientras que el 40% restante no tienen conocimiento de dichas condiciones de peligro.

- *Estadística de accidentalidad*

Tabla 0-12 ¿Ha sufrido un accidente laboral durante el tiempo que ha laborado para la empresa?

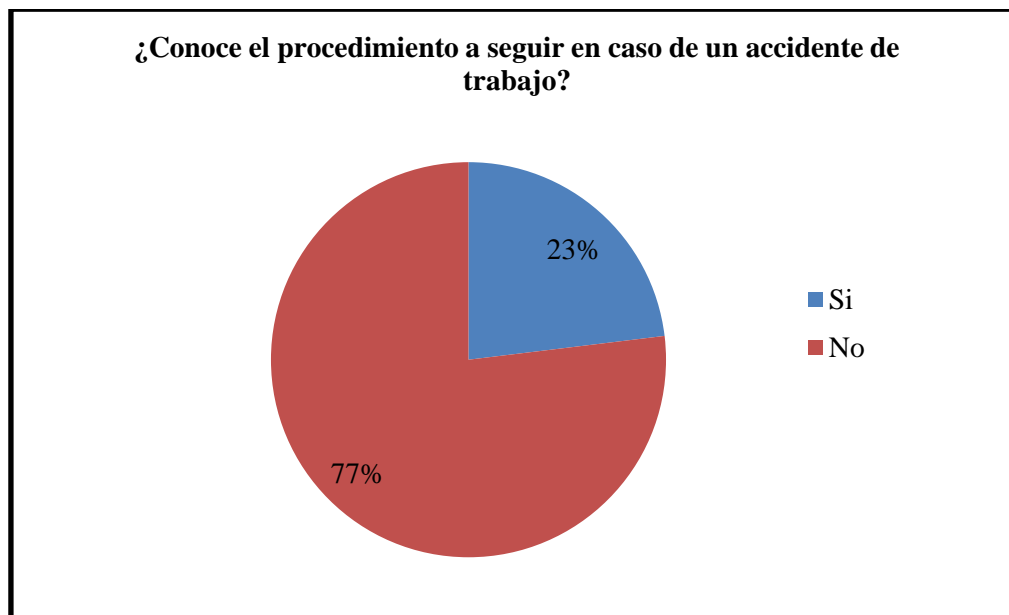


Fuente de elaboración: Propia

Análisis Tabla: El 91% de los encuestados informa no haber sufrido algún accidente laboral, mientras que un 9% si lo han sufrido.

- *Procedimiento para reportar accidente de trabajo*

Tabla 0-13 ¿Conoce el procedimiento a seguir en caso de un accidente de trabajo?

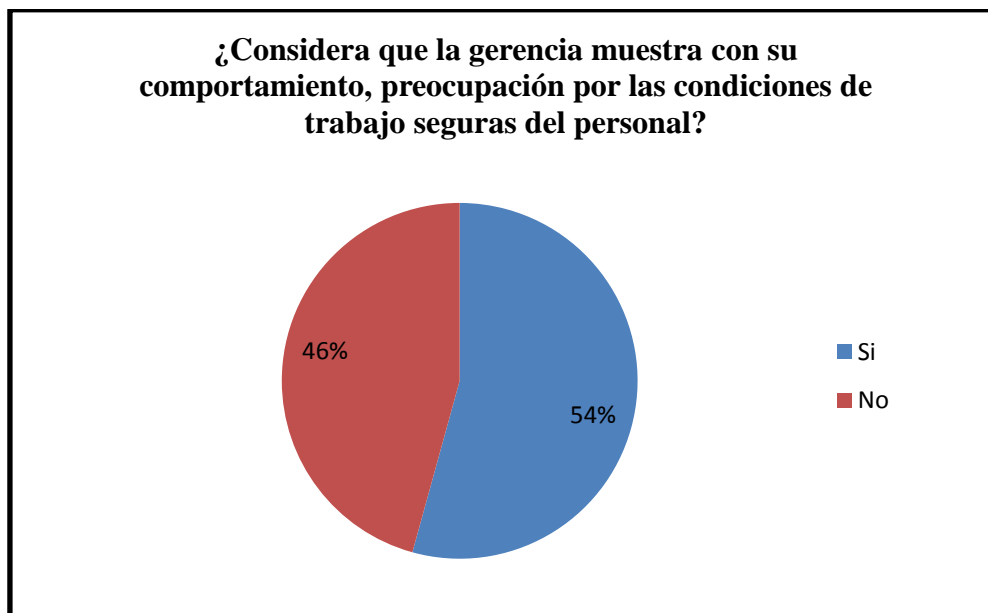


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: de los resultados obtenidos se observa que un 77% de los empleados no conocen el procedimiento para reportar un accidente de trabajo, mientras que el 23% tienen el conocimiento, cabe resaltar que este último resultado corresponde al personal administrativo.

- *Compromiso por parte de la gerencia*

Tabla 0-14 ¿Considera que la gerencia muestra con su comportamiento, preocupación por las condiciones de trabajo seguras del personal?

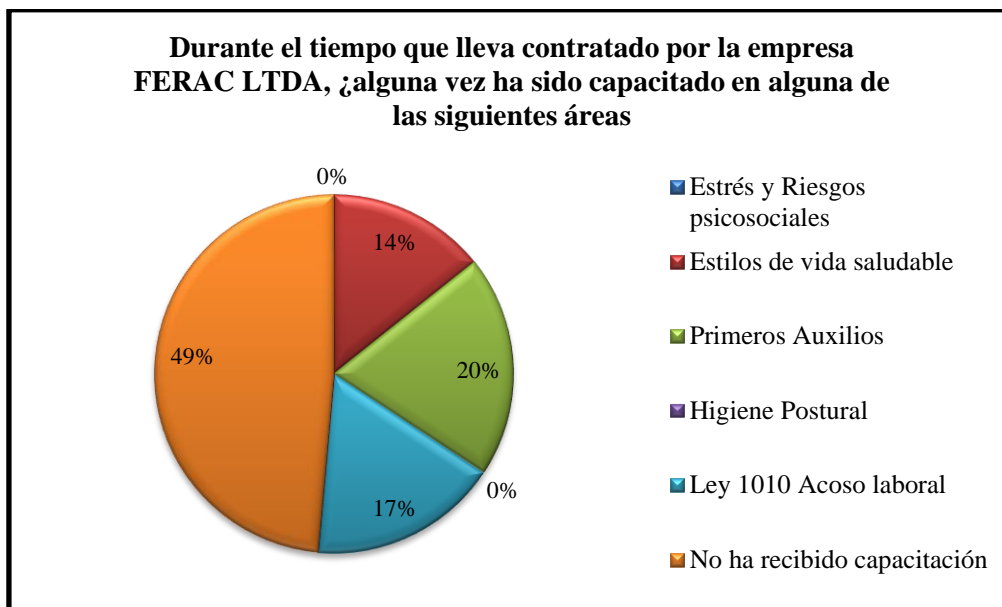


Fuente de elaboración: Propia

Análisis Tabla: De los 35 encuestados el 54% considera que en el último año la gerencia ha mostrado preocupación por las condiciones de trabajo del personal y en un 46% consideran lo contrario

- *Capacitación*

Tabla 0-15 Durante el tiempo que lleva contratado por la empresa FERAC LTDA, ¿alguna vez ha sido capacitado en alguna de las siguientes áreas?

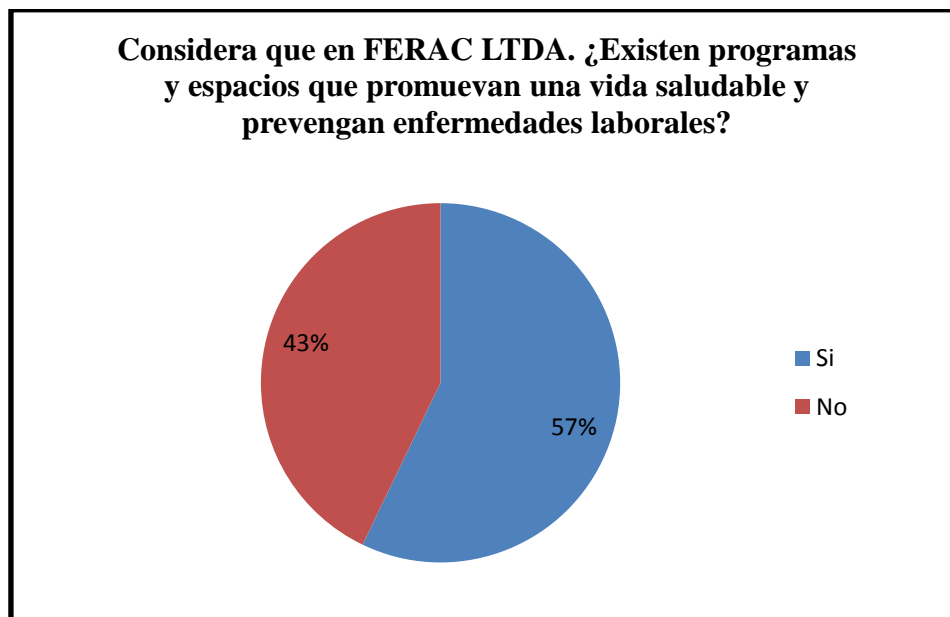


Fuente de elaboración: Propia

Análisis Tabla: De los 35 encuestados frente a la pregunta relacionada si durante el tiempo que lleva contratado por la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA se ha capacitado en aspectos como estrés y riesgos, el 49% es el resultado más alto con personal que nunca ha recibido capacitación 20% primeros auxilios, 17% ley 100 acoso laboral, 14% estilo de vida saludable.

- *Promoción de estilos de vida saludable*

Tabla 0-16 Considera que en Ferac Ltda. ¿Existen programas y espacios que promuevan una vida saludable y prevengan enfermedades laborales?

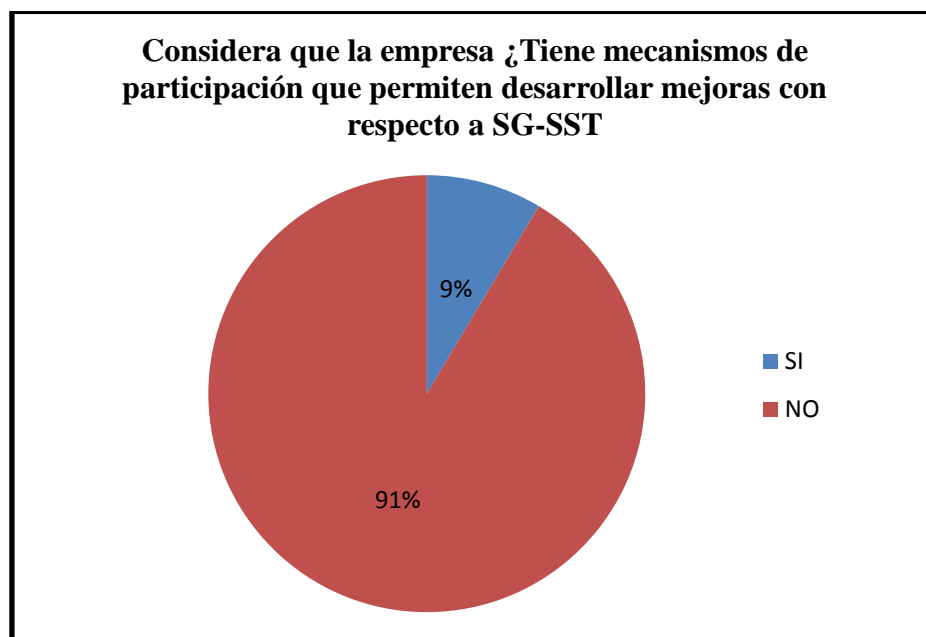


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: Los resultados muestran que el 57% del personal encuestado considera que, si existen espacios que promuevan una vida saludable y prevengan enfermedades, mientras que un 43% no los identifican.

- *Mecanismos de participación*

Tabla 0-17 Considera que la empresa ¿Tiene mecanismos de participación que permiten desarrollar mejoras con respecto al SG-SST?

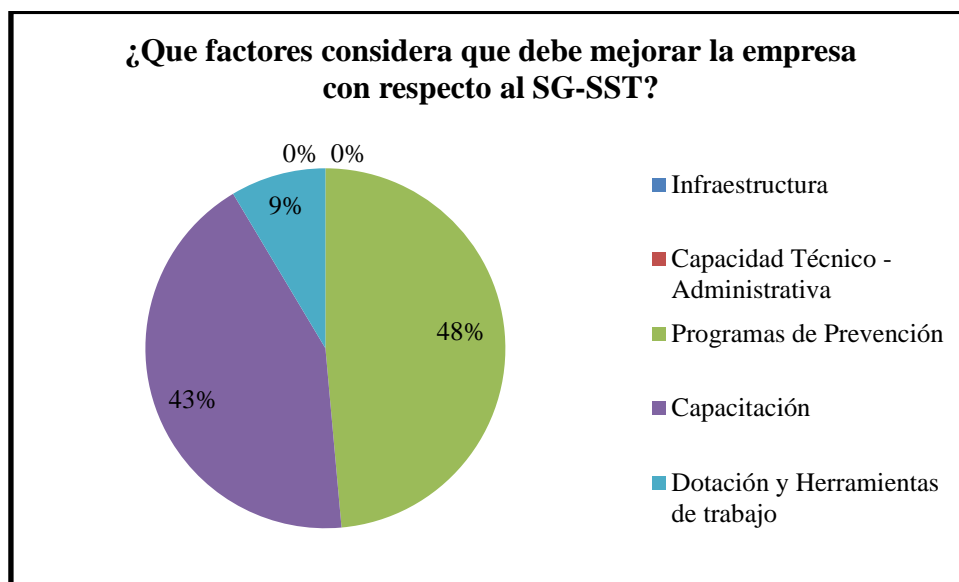


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: EL 91% del personal encuestado considera que la empresa no tiene mecanismos de participación que permitan desarrollar mejoras con al SG-SST y en un 9% considera que la empresa si los tiene, cabe resaltar que este último resultado pertenece al personal administrativo, que dentro de sus funciones está la implementación del sistema.

- Aspectos de mejora

Tabla 0-18 ¿Qué factores considera que deben ser mejorados por la empresa con respecto al SG-SST?

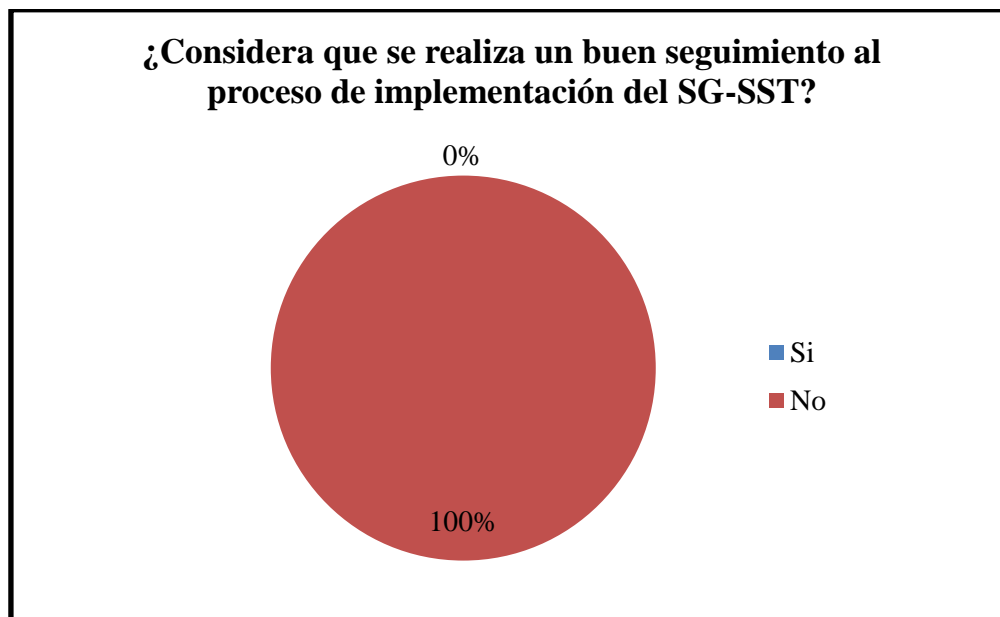


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: De los 35 encuestados de la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA, en cuanto a los factores que deben ser mejorados en la empresa los resultados arrojados que, para 17 de ellos se inclinan por programas de prevención, 15 programas de capacitación y 3 de ellos la dotación y herramientas de trabajo.

- *Seguimiento al proceso de implementación del SG-SST*

Tabla 0-19 ¿Considera que se realiza un buen seguimiento al proceso de implementación del SG-SST?

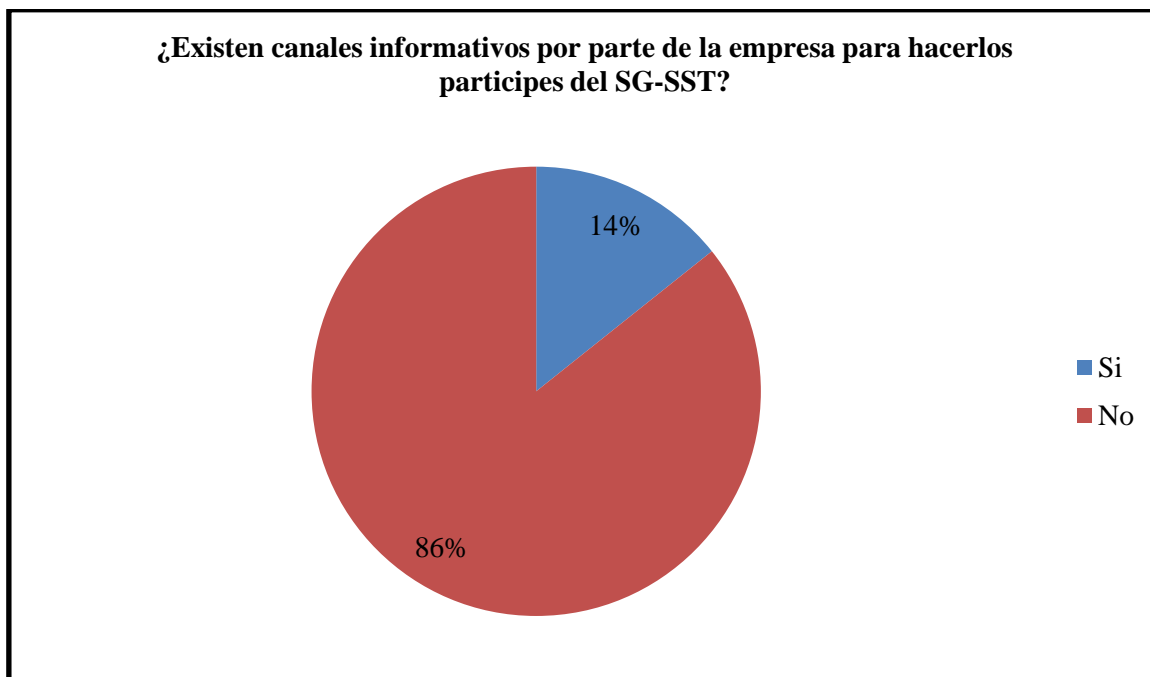


Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: Se evidencia que 100% de los encuestados coinciden en que no se realiza el debido seguimiento a la implementación del SG.SST.

- *Canales informativos*

Tabla 0-20 ¿Existen canales informativos por parte de la empresa para hacerlos partícipes del SG-SST?



Fuente de elaboración: Propia

Análisis tabla: EL 86% del personal encuestado, coinciden en afirmar que la empresa no cuenta con canales informativos eficientes, donde puedan ser consultados los temas relacionados con la salud ocupacional, mientras que el 14% de los encuestados indicaron que si existen dichos canales.

4.2. Análisis de Datos:

Se aplicaron en total 35 encuestas, de las cuales el 86% del personal pertenece al área operativa (supervisores, vigilantes y aseadora) y el 14% restante corresponde a personal del área administrativo (Auxiliar contable y Jefe de Recursos Humanos).

Dado el análisis realizado a los datos obtenidos con la aplicación de las encuestas, se identifica que la mayor falencia va dirigida a la gestión del conocimiento, ya que el 86% de la población encuestada no tienen claro los conceptos, definiciones, objetivos, actividades y demás conceptos que integran el SG.SST, generando así un vacío de conocimientos y una sensación de inconformismo por parte de los trabajadores, puesto que lo ideal es asegurar que todos los empleados sin importar el área en el cual laboren, tengan pleno entendimiento en todo lo referente a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En vista que el proceso en gestión de conocimiento no está arrojando los mejores resultados, es importante iniciar con una reestructuración de este proceso, donde se modifiquen las metodologías y mecanismos por los cuales se divulga la información, buscando métodos donde se comparta con certeza la comunicación y así empezar a integrar al proceso SG.SST a todos los empleados de la compañía sin excepción alguna.

Los resultados demuestran un solo un 29% conoce el tipo de peligros a los cuales está expuesto en su cargo y que la empresa no ha realizado las suficientes inspecciones a sus puestos de trabajo, requisito que hace parte de la Resolución 1111 del 2017 como requisito mínimo.

Igualmente el reporte de accidentes del 1 de enero de 2017 al 30 de octubre de 2017 suministrado por la Jefe de Talento Humano, se evidencia que han ocurrido siete (7) accidentes laborales en lo corrido del año, dos personas se han lesionado como máximo en el mismo periodo de tiempo, estadística que es alta a comparación del año inmediatamente anterior en el que solo ocurrieron tres (3), dicha cifra nos lleva a pensar que la empresa no está realizando una buena gestión en cuanto a prevención y prácticas seguras de trabajo. Ver apéndice C

La percepción de programas y espacios que promuevan la seguridad y la salud varían de acuerdo a los lugares de trabajo, enfocados especialmente en los guardas de seguridad que se encuentran en diferentes instalaciones las cuales están regidas por administraciones ajenas que tienen sus propias políticas, programas y normatividad en materia de SG-SST.

El 86% de los encuestados no tienen conocimiento del SG-SST Y consideran que hacen falta mecanismos de participación que garanticen la mejora continua de la política de sistema vigente.

Es indispensable garantizar que el personal reciba una inducción adecuada en cuanto a temas de salud ocupacional se refiere, teniendo en cuenta que el 100% de los trabajadores encuestados no recibieron inducción ni se les practicó evaluación del SG-SST; por tanto, se hará énfasis en la elaboración de programas que garanticen la capacitación a los empleados.

Ya que el nivel de capacitación de los empleados se ve que es deficiente siendo 49% el resultado más alto con personal que nunca ha recibido capacitación, seguido de un 20% que ha

recibido capacitación en primeros auxilios, un 17% en ley 1010 de acoso laboral y un 14% en temas relacionados con estilos de vida saludable.

De los 35 empleados sometidos a encuesta, 9 personas saben quiénes hacen parte del COPASST, cabe resaltar que estas personas que afirmaron tener conocimiento son los integrantes del Comité, el resto (26 empleados) son los pertenecientes al área operativa y no tienen conocimiento, por tanto, el tema de salud ocupacional solo es socializada con los que permanecen a la oficina principal.

Según el diagnóstico realizado, se percibe la necesidad de diseñar mecanismos con los cuales se mejore el canal de comunicación para hacer partícipe a todos los colaboradores y un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Capítulo 5: Conclusiones

5.1. Resumen de Hallazgos

Una de las intervenciones administrativas más importantes asociadas al control de los peligros son las actividades de capacitaciones y entrenamiento, ya que cuando el personal cuenta con las competencias y formación específicas para los cargos, se reduce la probabilidad que ocurran accidentes o enfermedades laborales.

Es oportuno validar la manera por la cual se está plasmando la información, pues esta debe ser de claro entendimiento para todos.

Durante la indagación del conocimiento y percepción de los empleados acerca de SG-SST y verificando los antecedentes de los accidentes laborales ocurridos en 2017 en la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA. Se identificó que no han diseñado programas de promoción y prevención que promuevan hábitos de vida saludables y prevengan accidentes o enfermedades laborales de sus trabajadores.

Adicionalmente la empresa no tiene mecanismos de participación y comunicación que permitan llevar a cabo programas de mejoramiento continuo en materia de SG-STT.

5.2 Recomendaciones

Es necesario que la gerencia y todos los niveles de la compañía estén involucrados en la implementación del SG-SST y en llevar a cabo los programas de inducción y capacitación, para de esta forma asegurar los objetivos propuestos en el sistema.

Realizar seguimiento al plan de trabajo, con el fin de identificar oportunidades de mejora y posibles desviaciones para ser corregidas o implementadas a tiempo.

Cumplir con el Cronograma de capacitación y entrenamiento buscando que cada vez se involucren más en el desarrollo del SG-SST.

Crear mecanismos de comunicación bidireccional entre empleados-gerencia, que permitan la identificación, diseño y ejecución de mejoras en la organización.

Diseñar programas de pausas activas, eventos de concientización, ejercicios mentales, programas de prevención y promoción de bienestar, que permitan revitalizar la energía corporal y renovar la mente.

Modificar los canales de divulgación de información, asegurando que estos realmente sean de fácil acceso para todos los empleados.

Validar que la información divulgada sea de fácil entendimiento para todos los empleados de la compañía.

Desde la jefatura de recursos humanos deben ser estrictos con la importancia de cumplir los objetivos y alcances que integran el SG-SST, en vista que este es una responsabilidad de tipo obligatorio que debe tener la compañía.

Se recomienda socializar con los empleados el reglamento de higiene y seguridad, plan de emergencias, y avances en la implementación del SG-SST mediante una cartelera o mediante cartillas que el empleado pueda consultar.

Establecer y cumplir con el cronograma de capacitación y entrenamiento para que el personal sea capaz de identificar, evaluar y establecer controles de los riesgos ocupacionales e impactos ambientales a los que está expuesto en cada actividad.

Culminar la revisión de la matriz de peligros para que sean identificados en un 100% los riesgos que los empleados tienen de acuerdo al cargo.

Realizar inspecciones periódicas en los puestos de trabajo con el fin de identificar las condiciones de seguridad y salud en el Trabajo que puedan conllevar a la presencia de accidentes y enfermedades de origen laboral

Contratar a una persona idónea en Salud Ocupacional para el diseño, administración y ejecución del SG-SST.

Incrementar el cumplimiento en la implementación del SG-SST bajo el decreto 1072 de 2015.

Ver apéndice D

5.3. Propuesta

Establecer un canal de comunicación y participación efectiva entre los distintos niveles de la organización (empleados, contratistas, visitantes y demás partes interesadas) para llevar a cabo la implementación del SG-SST con éxito, con contenidos gráficos innovadores, creativos y ambientalistas altamente amigables a la vista, con el fin de que el personal no solo sepa del contenido, sino que la interprete y la aplique. Además del diseño de un plan de Capacitación planteado a partir de las necesidades de cada cargo.

5.3.1. Criterios

Según el decreto 1072 de 2015 “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de

gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”. (Cuidamos, 2016)¹¹

Partiendo de las necesidades en le empresa COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA relacionada con que hace falta la implementación de un mecanismo que permita a los empleados de la empresa conocer la importancia de la política de seguridad y salud del trabajo, ya que es una responsabilidad para el empleador impartir y dar a conocer a sus empleados con el objetivo de prevenir y reducir los riesgos laborales, ofreciendo las medidas de prevención a los empleados, contra las enfermedades laborales y accidentes de trabajo a los cuales se encuentren expuestos relacionado con actividades de seguridad.

5.3.2. Grupos de Interés

La propuesta se orienta a todos los colaboradores de la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA. Su identificación debe hacerse de acuerdo al nivel de incidencia sobre los cuales se espera que tengan efecto las hipótesis de cambio.

- ✓ Directivos. Los directivos son las áreas encargados del direccionamiento general de la formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos, para el cabal cumplimiento de su objetivo misional. (Ejemplo: Gerencia, Departamento de Talento Humano, Contabilidad, etc.)
- ✓ Operativos. El nivel operacional, lo constituyen los servidores que ejecutan las actividades de la actividad comercial (Ejemplo: supervisores, vigilantes y aseadoras)

¹¹ Cuidamos. (6 de Julio de 2016). Decreto 1072 de 2015. Obtenido de Cuidamos: <https://www.cuidamos.co/decreto-1072-de-2015/>

- ✓ Comunidad. La comunidad, como cliente que solicita el servicio
- ✓ Proveedores

5.4. Programa Canal de Comunicación Efectivo

5.4.1. Definiciones

- ✓ Comunicación: “Es el proceso que permite dar a conocer la información de manera lógica, clara y oportuna entre un emisor y uno o varios receptores, ya sea en forma oral, escrita o cualquier otro medio”. (Superintendencia de Sociedades, 2014)¹²
- ✓ Medio de difusión: Hace referencia a los múltiples medios por los cuales es transmitida la información.
- ✓ Boletines: Publicación distribuida de forma regular, del interés de los integrantes de cualquier organización que proporciona información actualizada acerca de procesos, noticias, actualidad, etc.
- ✓ Circulares: Documento que es preparado para comunicar un mensaje trascendental y de interés general destinado a un segmento de funcionarios de la empresa.
- ✓ Carteleras: “Estructuras colgantes que se ubican normalmente en paredes o en espacios visibles de la compañía, en las cuales se colocan avisos, notificaciones, fechas y diferente información importante para que los clientes puedan acceder a ella y estar al tanto de los datos transmitidos”. (Superintendencia de Sociedades, 2014)¹³

¹² Superintendencia de Sociedades. (29 de octubre de 2014). PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA. Obtenido de Superintendencia de Sociedades: <http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Comunicaciones/Documentos/GCOM-PR-002%20Comunicaci%C3%B3n,%20Participaci%C3%B3n%20y%20Consulta.pdf>

¹³ Superintendencia de Sociedades. (29 de octubre de 2014). PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA. Obtenido de Superintendencia de Sociedades:

- ✓ Intranet: Red organizacional privada, diseñada y desarrollada siguiendo los protocolos propios de Internet, para comunicar las diversas actividades que se desarrollan cotidianamente.
- ✓ Consulta: Proceso utilizado para conocer opinión de alguien acerca de un tema específico.
- ✓ Participación: “Proceso interactivo orientado a la construcción de una idea, decisión, organización, etc. en el cual las personas aportan valor añadido”. (Universidad Libre de Colombia, 2017)¹⁴

5.4.2. Condiciones Generales

Las actividades de Comunicación están orientadas a informar, difundir y sensibilizar los conceptos, documentos, políticas y demás temas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se hará por medio de memorandos, comunicados y/o carteles que serán entregados al personal de la empresa

5.4.2.1. Canales de Comunicación:

- Intranet
- Inducción y re inducción
- Circulares, oficios y memorandos
- Protectores de pantalla

<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Comunicaciones/Documents/GCOM-PR-002%20Comunicaci%C3%B3n,%20Participaci%C3%B3ny%20Consulta.pdf>

¹⁴ Universidad Libre de Colombia. (2017). GUÍA PARA COMUNICACIÓN DEL SG-SST CON OTRAS. Obtenido de Universidad Libre de Colombia: <http://unilibrepereira.edu.co/portal/images/pdf/sg-sst/guia-comunicaciones-comite.pdf>

- Correo electrónico
- Talleres, charlas, capacitaciones o cursos
- Carteleras
- Boletines
- Teléfonos
- Informes
- Otros

El Encargado del SG-SST, será el encargado de comunicar a todo el personal la Política, Objetivos y el rol que tiene cada uno de ellos en el SG-SST, de los Objetivos y Metas del sistema que les son aplicables, así como lo procedimientos y demás documentos de Trabajo y los cambios que en ellos ocurran, resultados de Auditorías, inspecciones y simulacros.

El Encargado del SG-SST, es responsable de comunicar a la gerencia sobre el desempeño de la Organización, en una reunión de revisión por la dirección, en cuanto a los objetivos y metas propuestos para el SG-SST.

La disposición y compromiso de informar apropiadamente a los técnicos, proveedores, clientes y otras Partes Interesadas, sirve para motivar al personal y estimular la comprensión y aceptación de los esfuerzos de la compañía por mejorar su desempeño en calidad, seguridad de la Información, medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional.

Entre algunos de los temas a comunicar se puede mencionar:

- Políticas y Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Requisitos Legales

- Responsabilidades dentro del SG-SST
- Peligros identificados en las actividades que desarrolla la compañía.
- Programas de gestión como: Programa manejo seguro de armas de fuego, Programa de prevención riesgo de Tránsito, Programa de Vigilancia Epidemiológico, y otros que la organización requiera según las tareas que ejecute.
- Gestión del COPASST y quienes lo integran
- Resultados de las investigaciones de los accidentes y casi accidentes de trabajo, así como de las enfermedades profesionales.
- Plan de Emergencias y los procedimientos operativos normalizados para los tipos de emergencias.
- Resultados de la revisión por la Dirección.
- Estado de las acciones correctivas y preventivas del SG-SST
- Cambios del SG-SST que puedan afectar a ciertas partes interesadas.

5.4.3. Participación en SG-SST

Las participaciones deben ser de carácter positivo y preferiblemente predictivo, para contribuir con el mejoramiento continuo. Por medio verbal o escrito.

Los aspectos en los que participan los trabajadores son entre otros los siguientes:

- Investigaciones de accidentes, posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Identificación de peligros en los lugares de trabajo por medio de comunicaciones con los miembros del COPASST para que ellos las comenten en las reuniones.

- En los cambios de objetivos y políticas del SG-SST.
- En las sesiones de capacitación aportando sus conocimientos y/o experiencias relacionadas.

5.5. Programa de Capacitación y Entrenamiento

Al implementar el programa de capacitaciones y entrenamientos los empleados estarán en la capacidad de identificar los riesgos, sus consecuencias, establecer controles y medidas de prevención.

5.5.1. Definiciones

- ✓ Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacitación individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- ✓ Entrenamiento: Se refiere a la adquisición de conocimiento, habilidades, capacidades como resultado de la enseñanza de habilidades vocacionales o prácticas y conocimiento relacionado con aptitudes que encierran cierta utilidad.

5.5.2. Condiciones Generales

- ✓ Elaboración de matriz de capacitación: Realizar una matriz de capacitación y entrenamiento, en el cual se establecen las necesidades por cargo, teniendo en cuenta las actividades ya identificadas. Ver apéndice B.
- ✓ Determinación de contenido: Plantear los temas a tratar, de acuerdo a la actividad económica de la empresa se tienen: Actualización cursos de vigilancia, seguridad vial, manejo de posturas adecuadas, estilo de vida saludable y temas relacionados a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

A nivel administrativo con temas relacionados con riesgos psicosocial, psicolaboral, manejo de estrés, riesgos ergonómicos, entre otros.
- ✓ Medición y seguimiento al programa: Con el fin de evaluar la efectividad del programa, se deberá realizar evaluaciones de conocimiento al finalizar cada actividad o capacitación y servirá para realizar retroalimentación y evaluaciones de desempeño

5.6. Recursos

5.6.1. Recursos Humanos

Para llevar a cabo la propuesta de mejora se requiere contar con un personal especializado en programas de salud ocupacional y para ello se requiere incurrir en una inversión total de \$ 38.400.00 que permita proporcionar la información necesaria para nuestros empleados en temas relacionados en salud ocupacional y adicional unos honorarios de publicista total de \$ 5.760.000 para enfocar la estrategia de comunicación que se realizaría para dar conocer y difundir la información a los empleados.

Figura 0-1 Recursos humanos

RECURSO HUMANO	PERIODO	VALOR UNITARIO	TOTAL*
Nómina Encargado de S&SO	Mensual	\$ 3'200.000	\$ 38'400.000
Honorarios Publicista	Hora	\$ 40.000	\$ 5'760.000
Insumo	Mensual	\$ 120.000	\$ 120.000

Fuente de elaboración: propia

5.6.2. Recursos Materiales

Para la propuesta de mejora se debe realizar un mantenimiento preventivo en la sala donde se llevara a cabo las capacitaciones con tal de contar con una logística adecuada para lo cual se requiere una inversión de \$6.000.000 anual y adicional a ello se requiere invertir en papelería un total de \$960.000 anual para hacer más dinámicas las capacitaciones e invertir en el material para realizar el arte de los avisos publicitarios un total de \$ 3.600.000 en las estrategias de comunicación y divulgación en la empresa hacia los empleados.

Figura 0-2 Recursos materiales

RECURSOS MATERIALES	VALOR UNITARIO	TOTAL*
Mantenimiento a las instalaciones de la empresa (Salón de capacitación)	\$ 500.000	\$ 6'000.000
Papelería (Marcadores, papeles, lápices, etc.)	\$ 80.000 (Mensual)	\$ 960.000
Avisos Publicitarios	\$ 300.000	\$ 3'600.000

*Anual

Fuente de elaboración: propia

5.6.3. Recursos Financieros

Para la realización de la propuesta la empresa deberá invertir en un total de \$ 6.792.000 que se para la planeación y revisión de las actividades que se van a realizar para llevar a cabo para la

implementación de la propuesta de mejora en la empresa y así mismo para las capacitaciones que se van a realizar como jornadas dedicadas para divulgar a los empleados la información necesaria de salud y seguridad en el trabajo.

Figura 0-3 Recursos financieros

RECURSOS FINANCIEROS	VALOR UNITARIO	TOTAL*
Tiempo dedicado a la planeación y revisión de las actividades del SG-SST	\$ 18.000 Hora (3 Horas semanales)	\$ 2'592.000
Capacitaciones	\$ 100.000 (Por capacitación)	\$ 1'200.000 (Promedio)
Imprevistos	\$ 250.000	\$ 3'000.000

*Anual

Fuente de elaboración: propia

5.7. Cronograma de las actividades

Cronograma de acuerdo a las actividades que se van a implementar para el desarrollo del modelo integral estratégico, el cual se deben detallar los procesos, procedimientos, actividades y tareas, con tiempos y recursos para cada uno (Diagrama de Gantt).

Figura 0-4 Actividades a implementar:

ACTIVIDADES A IMPLEMENTAR	
Se estima que la organización del SG.SST dure un periodo aproximado de 6 meses, comprendidos de Enero a Junio 2018	
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> • Validación del procedimiento actual del SG.SST: Realizar pequeño diagnóstico del proceso a fin de validar acciones de mejora. • Diseñar y establecer canales de información y plan de capacitación: Serán los medios por el cual los empleados tendrán conocimiento a la información. • Diseñar cronograma de actividades: Allí se estimara los días en los cuales se realizaran capacitaciones, aplicación de cuestionarios, seguimiento al proceso del SG.SST, visitas a los puestos de trabajo,

entrega de informe de hallazgos.

- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Validación y ajuste de acuerdo a las normas legales.
- **Reglamento de Higiene y seguridad industrial:** Validar y actualizar reglamento
- **Diseño de formatos seguimiento COPASST:** Formatos que permitan documentar la labor realizada por el COPASST, y respectivas actas de reunión de seguimiento al proceso.

PROCEDIMIENTO

- **Procedimiento para el análisis de trabajo seguro:** En trabajo conjunto con el área de calidad se diseñara un procedimiento que guie la manera más adecuada para asegurar a los empleados en su labor.
- **Procedimiento Identificación de actos y condiciones inseguras:** En trabajo conjunto con el área de calidad se diseñara un procedimiento donde se logre detectar los posibles riesgos que puede tener un empleado en el ejercicio de sus funciones.

TAREAS

- Preparación temas capacitaciones
- Diseño de cuestionarios
- Diseño de información a divulgar
- Actualización de canales de información

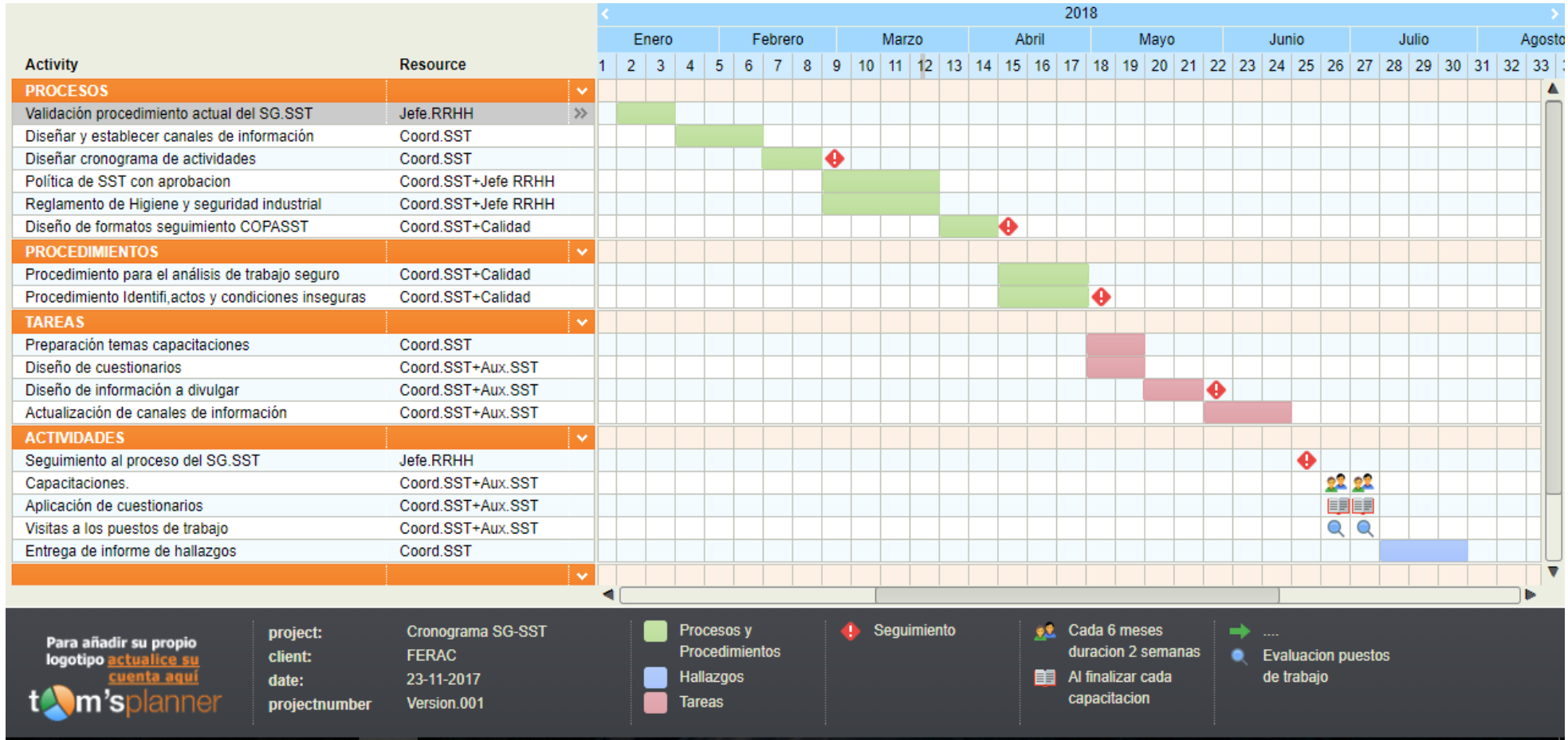
ACTIVIDADES

- Seguimiento al proceso del SG.SST. (En la fase de implementación se realizará cada 3 semanas, posteriormente será cada 6 meses)
- Capacitaciones. (Se realizarán cada 6 meses y su programación será en jornadas laborales)
- Aplicación de cuestionarios,
- Visitas a los puestos de trabajo.
- Entrega de informe de hallazgos.

Fuente de elaboración: propia

Figura 0.5 METODOLOGIA DE IMPLEMENTACION

(El presente diagrama se estima para un periodo de 6 meses, y el tiempo de ejeucion fue tomado por semanas para el año 2018)



Fuente de elaboración: Propia- El cronograma se realizó con el programa Tom`s Planner <https://www.tomsplanner.es/?template=new>

5.8. Integración del modelo de Nonaka y Takeuchi

El diagnóstico de la situación actual de la gestión del conocimiento para la Compañía de Vigilancia y Seguridad Privada Ferac Ltda., se relaciona con el modelo de Nonaka Takeuchi con el cual se establece el modelo ciclo de producción de conocimiento en 4 formas básicas tales como; socialización, exteriorización, combinación e interiorización.

5.8.1. Socialización

Consiste en compartir experiencias a partir de la observación, imitación y práctica. Aplicada a la empresa se adquieren los conocimientos de tácito a tácito permitiendo a través de la comunicación conocer las expectativas, conocimientos, experiencias y habilidades de los integrantes de la organización Se realiza a través de:

- Compartir experiencias por medio de reuniones mensuales: Con los gerentes de las otras sucursales y supervisores para presentar de manera detallada las novedades presentadas, inconvenientes, reclamos y/o actividades de mejora identificadas por los clientes internos y externos.
- Compartir experiencias por medio de documentos: La empresa cuenta con correos internos el cual permite compartir procedimientos y modificaciones, a los procesos internos de la compañía.
- Compartir experiencias por medio de Manuales: Los manuales que actualmente tiene la Compañía son: Manual de asignación de responsabilidades en el SG-SST, manual de cargos, manual de convivencia, manual adecuación de puesto de trabajo y manual de gestión de contratistas, subcontratistas y proveedores los

cuales sirven como guía práctica para la organización y comunicación, que contiene información ordenada y sistemática

- **Capacitación y desarrollo de personal:** El proceso inicia con la elaboración de la matriz de capacitación y entrenamiento y se establece para capacitaciones y entrenamientos en materia de tipo técnico, de calidad, seguridad industrial, salud, higiene industrial y gestión ambiental. Convirtiéndose en una herramienta para la gestión del conocimiento al interior de la organización.

5.8.2. Exteriorización:

Es el proceso de interacción del trabajador con el grupo de trabajo convirtiendo el conocimiento tácito en conceptos explícitos y comprensibles a través de lenguaje figurativo, en forma de analogías, metáforas, y del lenguaje visual. Dentro de la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA el conocimiento se articula por medio del diálogo por lo general en las actividades de inducción y re-inducción en los puestos de trabajo ya que se requiere que el personal tenga conocimiento sobre los protocolos de seguridad, manejo de armas, etc. Con el fin de llevar una buena consecución del proceso y se obtengan los resultados esperados.

5.8.3. Combinación

La Combinación: es el proceso de estructurar y formalizar conceptos en un sistema de conocimiento de manera que cualquier sea un medio accesible para todos los integrantes de la empresa. En la COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA FERAC LTDA se realiza de explícito a explícito combinando diferentes fuentes de conocimiento y difundiendo

este mismo conocimiento a través de las capacitaciones, reuniones, canales de comunicación internos, conversaciones telefónicas, etc. y procesarlo para hacerlo más accesible.

Con el fin de aumentar la eficiencia de recursos humanos y prestación del servicio de vigilancia, los supervisores realizan el proceso de combinación con los vigilantes compartiendo conocimiento y experiencia de cada uno en lo referente a su área de trabajo, aportando sus nociones de manera explícita de acuerdo a lo que se requiere en cuanto a sistemas de vigilancia, cctv, modo de actuar en una situación de pánico o robo, etc. ayudando al grupo a crear nuevos conceptos y elementos necesarios para una efectiva ejecución en la prestación del servicio

- Medios de comunicación interna: Los medios de comunicación interna que maneja la empresa es a través de carteleras, correos electrónicos, circulares corporativas, memorando informativos donde se divulga la información general más no conocimiento.

Por el contrario, cuando la información se refiere a cambios organizacionales, estructurales, de procesos, políticas corporativas como cambios en la estructura, nuevos procesos, etc., se realiza a través de la intranet o por relación directa.

- Material de consulta: La empresa lleva base de datos de los hechos, procesos, finanzas, personal, costos y diferente información que puede ser consultada con una respectiva autorización por el jefe de área.

5.8.4. Interiorización

“La Interiorización: es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “la práctica”, en esta etapa se analizan las experiencias en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y se incorpora en las bases de conocimiento tácito en forma de modelos mentales. Dentro de la empresa los empleados interiorizan el conocimiento de los documentos en su propia experiencia, generalmente se aplica cuando los vigilantes son capaces de realizar análisis seguro de trabajo o reporte de actos y condiciones inseguras.” (WikiLibros, 2010) ¹⁵

Adicional los documentos, manuales y procedimientos facilitan y aseguran la transferencia de conocimiento a otros, permitiendo que experimenten directamente este aprendizaje organizacional, convirtiéndolo en una cultura.

5.9. Análisis del diagnóstico de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de Salud Ocupacional de la empresa seleccionada.

No existe cultura ni esquema de medición; por tanto, no es posible identificar los resultados ni metas propuestas. El estilo de dirección del SG-SST no es participativo, no se tienen en cuenta las opiniones, conceptos ni análisis de los trabajadores en la toma de decisiones.

¹⁵ WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de: https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_cre

La implementación del SG-SST está delegada en una persona que no tiene el perfil, conocimientos ni experiencia suficiente para realizarlo, por lo que las actividades de dirección, organización y control se dificultan.

La gerencia ve la implementación de sistema como una obligación y no como una necesidad, por tanto, el proyecto se trata de una forma aislada y que puede trabajarse de forma paralela a las actividades diarias y no debe interferir en las mismas.

5.10. Viabilidad de la implementación de la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa seleccionada.

El programa propuesto cumple con las condiciones técnicas y operativas asegurando los objetivos trazados enmarcados en materia de SG-STT. Las condiciones propuestas crean condiciones de aprendizaje, concienciación y adopción de nuevos hábitos saludables para la salud en todos los integrantes de la organización.

Los Recursos financieros promedio, destinados para tal fin en su etapa inicial son suficientes para el impulso y desarrollo del programa de SG-STT sugerido. Lo anterior, teniendo en cuenta según estudios y análisis realizados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) “los costos de la mayoría de los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, tanto para los trabajadores y sus familias como para los empleadores, son muy elevados. Se ha calculado que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o incluso más.” (OIT, 2017)¹⁶

¹⁶ OIT. (2017). INTRODUCCION A LA SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm

El desarrollo del programa propuesto beneficiara tanto a los trabajadores como a los empleadores de la organización por medio del mejoramiento organizacional y de la calidad de vida.

En la implementación de este programa tener una cifra de los beneficios a obtener es muy complicado, por lo tanto, la tasa de retorno TIR prevista representa un nivel mínimo del rendimiento a lograr con la inversión. El impacto de carácter social proyectado es considerable, teniendo que cuenta que incentivara el progreso y mejorará la calidad de las condiciones laborales y personales de todos los integrantes de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Achinte, A. . (2016). *Planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de mantenimiento locativo basado en el decreto 1072 de 2015, periodo 2015-2016*. Obtenido de Tesis de especialización. Universidad Libre, Cali, Colombia. .
- Actualicese. (10 de Abril de 2017). *Estándares mínimos del SGSST* . Obtenido de Mintrabajo: <https://actualicese.com/actualidad/2017/04/10/estandares-minimos-del-sgsst-fueron-definidos-por-mintrabajo/>
- Ayala, Luis Carlos . (2005). *Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales*. Obtenido de Ediciones Salud Laboral. .
- Cuidamos. (6 de Julio de 2016). *Decreto 1072 de 2015*. Obtenido de Cuidamos: <https://www.cuidamos.co/decreto-1072-de-2015/>
- Eden . (22 de Diciembre de 2014). *Concepto e importancia de la seguridad y salud laboral*. Obtenido de Aguaeden.es: <https://www.aguaeden.es/blog/concepto-e-importancia-de-la-seguridad-y-salud-laboral>
- Erazo Martínez, C. F. (2011). *La solidaridad en el pago de la indemnización plena por culpa patronal en accidente de trabajo*. Obtenido de handle.net: <http://hdl.handle.net/10819/457>
- Espriella, A. M. . (9 de Septiembre de 2015). *La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones*. Obtenido de acsendo.blog: <http://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>
- Fondo de Riesgos Laborales. . (2017). *SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales. : <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>
- Hernández N. . (2014). *Teoría de la gestión del conocimiento*. Obtenido de gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento/>
- ISOTools. (2016). Blog Calidad y Excelencia . *En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*, 1.
- Isotools. (17 de Enero de 2017). *La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Obtenido de Isotools: <https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajo-colombia/>
- J., P. (2013). *Historia de la seguridad y salud en el trabajo en el mundo* .

- mercadeoypublicidad.com. (2017). *ENCUESTAS*. Obtenido de mercadeoypublicidad.com:
http://mercadeoypublicidad.com/Secciones/Biblioteca/DetalleBiblioteca.php?recordID=6524&pageNum_Biblioteca=16&totalRows_Biblioteca=228&Tema=1&list=Ok
- OIT. (2011). Organización internacional del trabajo . *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*.
- OIT. (2017). *Introducción a la Salud y seguridad Laborales*. Obtenido de OIT:
http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm
- OIT, O. I. (s.f.). Seguridad y Salud en el Trabajo . *Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo: una herramienta para la mejora continua*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:
<http://www.ilo.org/public/spanish/>.
- Pérez J. . (2013). *Historia de la seguridad y salud en el trabajo en el mundo*. . Obtenido de Prezi:
<https://prezi.com/tfavw6rsqqco/historia-de-la-seguridad-y-salud-en-eltrabajo-en-el-mundo/>
- Pilar, G. L. (2005). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una empresa*. Obtenido de Repositorio Universidad Militar:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6499/1/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf>
- Recuero W. . (Mayo de 2015). *Historia de la seguridad y salud en el trabajo en el mundo*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/tfavw6rsqqco/historia-de-la-seguridad-y-salud-en-eltrabajo-en-el-mundo/>
- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C . (2007). *Resolución 234 de 2007. En Colombia*. Obtenido de Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C :
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26477>
- Seguridad, O. I. (s.f.).
- Superintendencia de Sociedades. (29 de Octubre de 2014). *PROCEDIMIENTO PARA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA*. Obtenido de Superintendencia de Sociedades:
<http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/oficina-asesora-de-planeacion/polinemanu/sgi/Documents/Documentos%20Comunicaciones/Documentos/GCOM-PR-002%20Comunicaci%C3%B3n,%20Participaci%C3%B3n%20y%20Consulta.pdf>
- Universidad Libre de Colombia. (2017). *GUÍA PARA COMUNICACIÓN DEL SG-SST CON OTRAS*. Obtenido de Universidad Libre de Colombia: <http://unilibrepereira.edu.co/portal/images/pdf/sg-sst/guia-comunicaciones-comite.pdf>
- W., R. (2014). *Historia de la seguridad y salud en el trabajo en el mundo*.

WikiLibros. (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. *Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento*.

Zuñiga, Geovanny . (10 de Enero de 2012). *Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*. Obtenido de Gestiopolis:

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>.

Apéndice A: Formato Encuesta realizada.

ENCUESTA SG-SST FERAC LTDA

Objetivo: Diseñar un mecanismo de comunicación y participación efectiva con los objetivos, contenidos y desarrollo del SG-SST, dirigido a los trabajadores dependientes e

MARQUE CON UNA X FRENTE A LA OPCIÓN ESCOGIDA

1. ¿A qué área de la compañía pertenece? a) Administrativo <input type="checkbox"/> b) Operativo <input type="checkbox"/>	7. ¿Sabe usted quienes hacen parte del "COPASST"? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>
2. ¿Cuál es su cargo en la empresa? _____	8. ¿Conoce usted las obligaciones que tiene el COPASST con los empleados? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>
3. ¿Conoce usted el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de su empresa? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	9. ¿Conoce el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>
Si su respuesta es negativa continúe con la pregunta 6, si su respuesta es positiva continúe con la pregunta 4	10. ¿Conoce el Plan de Emergencial del puesto al que usted está asignado? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>
4. ¿Tiene acceso para consultar la información? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	11. ¿Conoce el procedimiento para reportar actos y condiciones inseguras? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>
5. ¿Tiene claro sus derechos y deberes dentro del desarrollo e implementación de SG-SST? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>	12. ¿La empresa ha realizado inspecciones de seguridad a su puesto de trabajo? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>
6. ¿La empresa realizó inducción y evaluación inicial del SG-SST, en el momento de la vinculación? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	13. ¿Fue usted informado de los riesgos existentes en su puesto de trabajo y la manera de prevenirlos? a) Si <input type="checkbox"/> b) No <input type="checkbox"/>

14. ¿Ha sufrido un accidente laboral durante el tiempo que ha laborado para

- a) Si
- b) No

Si su respuesta es afirmativa ¿Cuáles fueron las partes afectadas?

15. ¿Conoce el procedimiento a seguir en caso de un accidente de trabajo?

- a) Si
- b) No

16. ¿Considera que la gerencia muestra con su comportamiento, preocupación por las condiciones de trabajo seguras del

- a) Si
- b) No

17. Durante el tiempo que lleva contratado por la empresa FERAC LTDA, ¿alguna vez ha sido capacitado en alguna de las siguientes áreas

- a) Estrés y Riesgos psicosociales
- b) Estilos de vida saludable
- c) Primeros Auxilios
- d) Higiene Postural
- e) Ley 1010 Acoso laboral
- F) No ha recibido capacitación

18. ¿Considera que en FERAC LTDA. Existen programas y espacios que promuevan una vida saludable y prevengan enfermedades laborales?

- a) Si
- b) No

19. ¿Considera que la empresa tiene mecanismos de participación que permiten desarrollar mejoras con respecto al SG-SST?

- a) Si
- b) No

20. ¿Que factores considera que deben ser mejorados en la empresa con respecto a SG-SST?.

Marque uno o más de acuerdo a su opinión

- Infraestructura
- Capacidad Técnico - Administrativa
- Programas de Prevención
- Capacitación
- Dotación y Herramientas de trabajo
- Otro ¿Cuál?

21. ¿Considera que se realiza un buen seguimiento al proceso de implementación de SG-SST?

- a) Si
- b) No

22. ¿Existen canales informativos por parte de la empresa para hacerlos partícipes del SG-SST?

- a) Si
- b) No

GRACIAS

Apéndice C: Reporte de accidentalidad



LISTADO DE ACCIDENTES

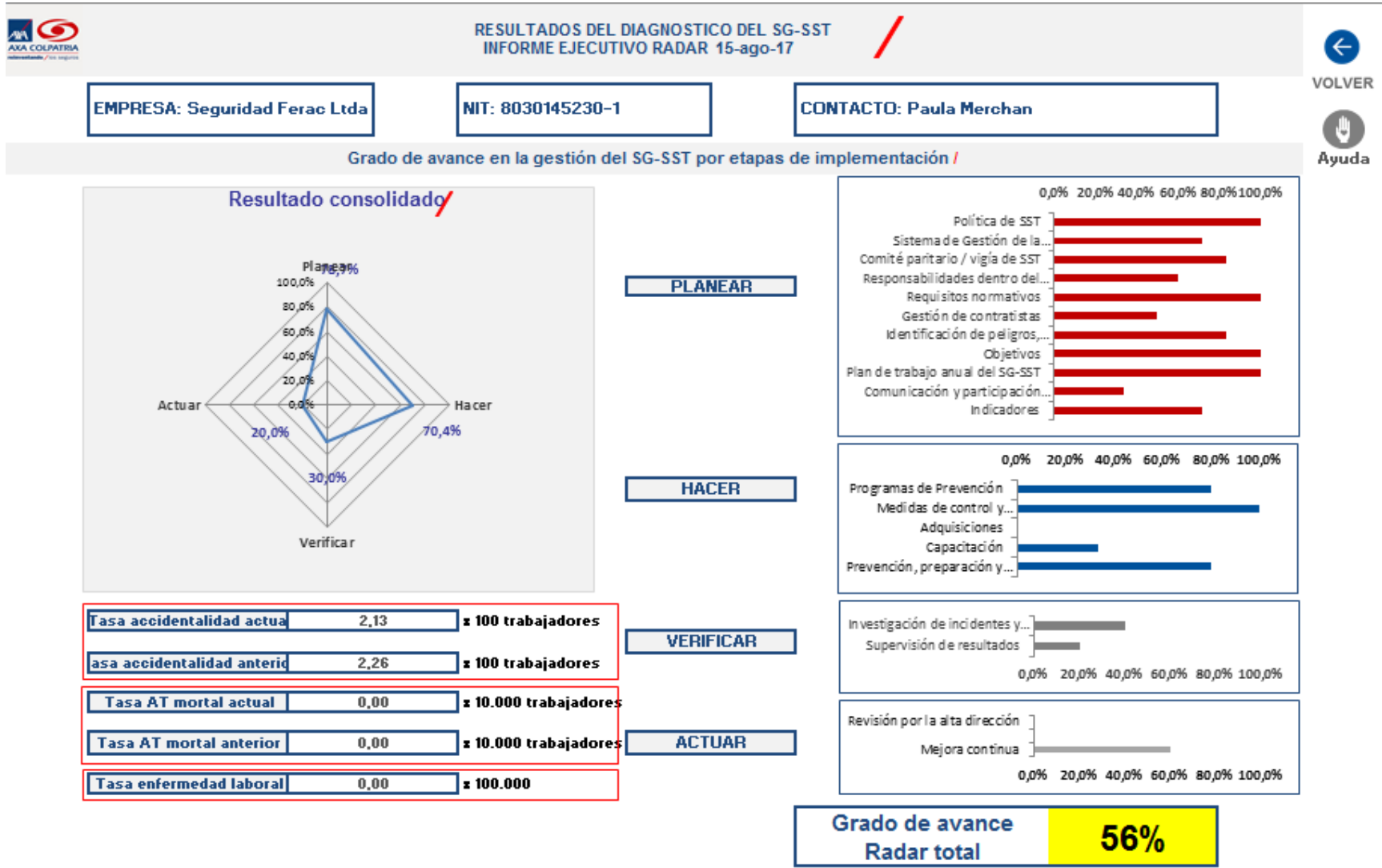
Nos permitimos certificar que la empresa COMPAÑIA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVA identificada con NIT 830145230 y número de afiliación 162539 reportó los siguientes accidentes de trabajo durante el periodo de accidentes comprendido entre 01/01/2017 y 31/10/2017 a la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES AXA COLPATRIA.

Número Reporte Accidente	Fecha Ocurrencia	Fecha Radicación	Documento Trabajador	Nombre Trabajador	Tipo Usuario
20170002436	08/01/2017	11/01/2017	1106396628	HAROLD ANDRES LOZANO RODRIGUEZ	Empleado
20170008825	31/01/2017	02/02/2017	1002487111	DIEGO FERNANDO GARCIA NIETO	Empleado
20170012795	15/02/2017	16/02/2017	1010036870	JEISSON CARO HURTADO	Empleado
20170016259	27/02/2017	28/02/2017	83243547	OSCAR AUGUSTO CORTES QUINTERO	Empleado
20170033551	02/05/2017	03/05/2017	79757319	CARLOS ANDRES SOLANO CAMELO	Empleado
20170049059	26/06/2017	27/06/2017	80544725	WILLIAM ENRIQUE NIÑO TORRES	Empleado
20170049558	27/06/2017	28/06/2017	10965443	HUMBERTO MIGUEL TIRADO SOCARRAS	Empleado
20170085061	31/10/2017	31/10/2017	80720455	JAVIER USECHE OYOLA	Empleado

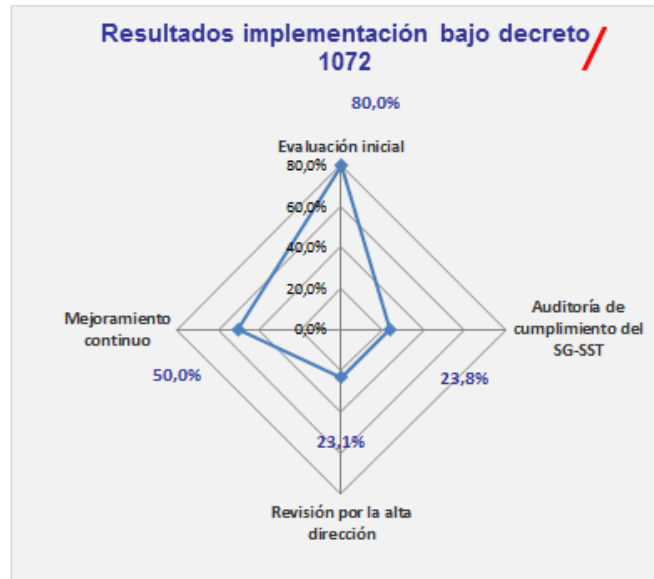
Cordialmente,

MARIA CONSUELO PEÑUELA RAMOS
GERENCIA DE OPERACIONES
AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.

Apéndice D: Radar de Cumplimiento



Cumplimiento en la implementación del SG-SST bajo el decreto 1072 de 2015 /



Nota: Ver reporte individual anexo

**Resultado de
gestión del
SG-SST bajo
Decreto 1072**

38%

Los resultados presentados son sobre los procesos de evaluación inicial, Auditoría al cumplimiento del SG-SST, Revisión por la alta dirección y mejoramiento definidos de acuerdo con los criterios del decreto 1072 de 2015.

El informe está orientado hacia el establecimiento de un grado de avance e identificación de oportunidades de mejora por parte de la empresa para mejoramiento de los resultados de la gestión, siendo éste un documento informativo y no constituye