

**Modelo estratégico integral para el proceso de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) con énfasis en gestión del conocimiento para la empresa FUTURASEO**

**Estudiantes Grupo 101007\_75**

Consuelo Duque Toro – Código 51.930.571

Liyana María Ospina – Código 39.455.275

Marisol Mosquera Lezcano - Código 39.311.493

Yennifer Jiménez Aguilar – Código 1.027.883.563

Claudia Marcela Giraldo Gómez - Código: 25.100.944

**Presentado a la Tutora:**

Claudia Rocío Rocha

**Diplomado de profundización en gerencia del talento humano**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD**

**Administración de Empresas**

**Mayo de 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</b> .....	8
<b>1.1 Antecedentes del problema</b> .....	8
<b>1.2 Planteamiento del problema</b> .....	11
<b>1.3 Objetivos</b> .....	11
<b>1.3.1 Objetivo general</b> .....	11
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	12
<b>1.4 Justificación de la investigación</b> .....	13
<b>CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	15
<b>3.1 Marco Teórico</b> .....	15
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA GENERAL</b> .....	25
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	25
<b>3.2 Población y Muestra</b> .....	26
<b>3.3 Fuentes de información</b> .....	27
<b>3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b> .....	27

**CAPITULO 4: RESULTADOS ..... 28**

**4.1. Presentación de Resultados..... 28**

**4.2 Análisis de datos..... 34**

**CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES ..... 49**

**5.1 Resumen de Hallazgos..... 49**

**5.2 Recomendaciones..... 51**

**5.3 Propuesta ..... 54**

**5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros ..... 55**

**5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt ..... 56**

**CONCLUSIONES..... 60**

**BIBLIOGRAFÍA ..... 62**

## TABLAS, GRÁFICAS Y ANEXOS

Tabla 1.....	26
Tabla 2.....	28
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	55
Gráfica 1.....	35
Gráfica 2.....	36
Grafica 3.....	37
Grafica 4.....	38
Grafica 5.....	39
Gráfica 6.....	40
Grafica 7.....	41
Grafica 8.....	42
Gráfica 9.....	43
Grafica 10.....	44
Grafica 11.....	46

Grafica 12..... 47

Grafica 13..... 52

Imagen Diagrama 1.....56

Imagen Diagrama 2.....57

Imagen Diagrama 3.....58

Imagen Diagrama 4.....59

Anexo 1.....65

Anexo 2..... 67

## INTRODUCCIÓN

Por medio de este proyecto se reconoce la importancia de la Gerencia del Talento Humano, de los diferentes conceptos y temáticas relacionado para la elaboración de estrategias que permitan potenciar las organizaciones a través del desarrollo y retención del talento humano que las componen, acordes con las necesidades de la organización y que contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales, del mismo modo a través de este se integran los diferentes conceptos y temáticas vistas en el Curso de Profundización en Gerencia del Talento Humano, con la estructura indicada para la elaboración de estrategias que permitan potenciar las organizaciones a través del desarrollo y retención del talento humano que las componen, acordes con las necesidades de la organización que contribuyan a la consecución de los objetivos organizacionales; así mismo La exigencia de los mercados, la legislación, la reglamentación vigente y el aumento de la competitividad han desencadenado una mayor exigencia en las organizaciones en el desarrollo de sus procesos.

Todas las organizaciones por ley deben tener un proceso de SG-SST actualizado y vigilado de tal manera que siempre esté alineado a la normatividad vigente.

Siendo el conocimiento el único recurso ilimitado en las organizaciones, y el único que aumenta con su uso, la empresa FUTURASEO S.A.ESP, busca a través de este mantener la gestión de los riesgos de seguridad y salud ocupacional en toda la organización.

Apoyados en el modelo (Nonaka Takeuchi, 1995), el proceso de creación de conocimiento es un proceso dinámico y en espiral denominado conversión de conocimiento, desarrollaremos el nuevo modelo de SG-SST, en la empresa FUTURASEO.S.A.ESP, basado en el ciclo PHVA, este es un proceso por etapas basado en la mejora continua, incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora, esto con el fin de adelantar cualquier situación que pueda afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Hoy en día ya no solo se habla de la protección de la salud de los colaboradores por medio de campañas para la prevención de estas, sino también todo el entorno que rodea la salud no solo física sino también mental, además de integrar aspectos individuales y extra laborales del trabajador y las condiciones propias del ambiente de trabajo.

Este documento integra las acciones que servirán de apoyo para mejorar el SG-SST, que actualmente tiene la empresa, está fundamentado en la ley 1562 de Julio de 2012, el cual presenta la descripción de los requisitos mínimos exigidos por la ley que debe tener un SG-SST de cualquier organización.

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1 Antecedentes del problema**

La empresa actual a raíz del múltiple desarrollo de las diferentes tecnologías se encuentra en constante búsqueda de diseñar estrategias competitivas que le permitan entrar a nuevos mercados, es por ello que debe generar elementos diferenciadores tales como el servicio, los altos estándares de calidad, el mejoramiento continuo, la prevención de diferentes accidentes de trabajo y los proyectos de sostenibilidad ligados a un entorno social

Como principal componente competitivo dentro de las organizaciones se encuentra “su gente”, este como factor vital para el excelente desarrollo y el alcance de los objetivos propuestos. Por ende, ha creado diferentes alternativas implementando sistemas de gestión que busquen direccionar sus actividades.

**FUTURASEO** como empresa líder en la recolección de residuos busca ser ejemplo en los sistemas de salud integral en el trabajo, además de ser cada vez más competitiva en la calidad de sus procesos. Ningún trabajo es lo suficientemente importante como para omitir las normas de seguridad y bienestar en el trabajo de los colaboradores, es por ello que basados en diferentes indicadores la compañía tiene como meta disminuir los accidentes laborales, incentivar el autocuidado y al mismo tiempo velar por las condiciones perfectas que generen un ambiente tranquilo y sano para cada integrante de la empresa; así mismo la empresa FUTURASEO S.A.



ESP. es una de las pocas organizaciones de la zona de URABA dedicada a la recolección y tratamiento de los residuos, o recolección de basuras; realizando esta labor a través de sistemas empíricos y modernos.

El desarrollo de la actividad económica que se dedica la empresa, se encuentra posesionada como una labor de alto riesgo; ya que por medio de la recolección y tratamiento de residuos, se encuentran riesgos de enfermedades, accidentes laborales si no se maneja con cuidado con los debidos procesos de seguridad al manipular estos desechos. Según datos oficiales dados por la empresa en los dos últimos años han tenido más de 8 accidentes laborales por la falta de conciencia ciudadana de los habitantes que ponen en riesgos los trabajadores de la empresa al no hacer uso debido de residuos como cuchillas, jeringas y vidrios, que por un descuido dentro del personal operativo ha desatado estos accidentes laborales, pese a la capacitación y concientización que se realiza periódica mente dentro de la empresa hacia el área de riesgos profesionales.

De igual manera otro de los riesgos que se encontró en la inspección del La SG-SST, es un proceso lógico el cual busca la mejora continua, vinculando las políticas de la organización, la planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de: anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4), es con respecto al relleno que se conoce como El relleno sanitario El Tejar, del corregimiento El Tres, de Turbo, que opera la empresa FUTURASEO, que pese a los

grandes esfuerzos por convertirlo en un parque industrial para hacer todo tipo de procesos, aprovechando los desechos que genera la región de Urabá como declara su gerente *Luciano Zuluaga*, presidente de FUTURASEO, dijo que además de prestar el servicio de aseo para siete municipios de la región (Mutatá, Apartadó, Turbo, Necoclí, Arboletes, San Pedro y San Juan de Urabá), operan el relleno sanitario El Tejar al que llegan las basuras de nueve poblaciones del Urabá antioqueño (se incluyen Chigorodó y Carepa).

Destacó que en estos momentos tienen una planta de separación, producen abono orgánico y están en el montaje de la planta de madera plástica, y de bloques de material reciclable.

Indicó que, en la región, por la explotación bananera y platanera, se desecha una gran cantidad de bolsas plásticas azules, las cuales son sometidas a un proceso para sacar el pelet, que luego es vendido a la industria. Se puede analizar los riesgos latentes de la zona ya que no se evidencia por este un aporte a la conservación y descontaminación del medio ambiente, que tampoco se les realizan chequeos periódicos para ver la salud o deterioro del material humano por el desagote que genera el trabajar con materiales de alto riesgo.

Así mismo desde la posición de la empresa se vienen adelantando grandes inversiones en el sistema de talento humano como lo expresa la gerente encargada, esta es una empresa que pone en práctica cada una de las leyes que implica la protección de cada uno de sus trabajadores, aunque no se descarta riesgos por eso es que hay que trabajar cada día más en lo que se conoce como sistema de protección y riesgos.

## **1.2 Planteamiento del problema**

La Seguridad y salud en el trabajo es de gran importancia para toda organización, con la buena implementación de un sistema con actividad y acciones concretas, podemos evitar accidentes y/o enfermedades laborales; es por esto que la empresa FUTURASEO en el área de talento humano tienen coordinador de Seguridad y salud en el trabajo, donde implementan comité de seguridad y salud en el trabajo, allí se llevan a estudio todas las normas nacionales e internacionales en la prevención de accidentes laborales, al igual que la prevención de enfermedades laborales en las diferentes áreas de la organización.

¿Cómo puede la empresa FUTURASEO minimizar los factores de riesgo a los que constantemente se exponen los colaboradores en pro de alcanzar los indicadores de productividad y calidad?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

- Diseñar un modelo estratégico integral para el SG-SST con énfasis en la GC para la empresa FUTURASEO S.A.ESP, siguiendo los lineamientos de la normatividad asociada al decreto 1443 del 2014 y que ayuden a propender por la salud y la integridad de los colaboradores

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Efectuar un diagnóstico en la SG-SST en la empresa FUTURASEO con el fin de establecer el nivel de cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4)
- Establecer los planes de acción correctivos necesarios para ajustar la situación actual de la empresa a los requisitos exigidos por la norma y la legislación colombiana.
- Realizar un análisis de costos y beneficios de la propuesta de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el caso de no tenerse para la empresa **FUTURASEO**.
- Implementar acciones que permitan minimizar el riesgo y que aporten a la disminución de la probabilidad de que ocurran, a través de programas donde se involucren a todos los funcionarios de la Empresa FUTURASEO.
- Identificar las necesidades de los empleados de FUTURASEO en la implementación de buenas prácticas laborales.
- Identificar amenazas y condiciones de riesgo propios de su entorno y lugar de trabajo, que impacten en su entorno físico.

### 1.4 Justificación de la investigación

Bajo la normatividad, las empresas en Colombia deben cumplir a cabalidad la política de seguridad y salud en el trabajo ya que de acuerdo a las normas cualquier organización debe registrarse por medio de los decretos que defienden la seguridad de los colaboradores.

Para FUTURASEO es más beneficioso y productivo invertir en la prevención de los accidentes y las enfermedades tanto laborales como comunes, que asumir los costos que acarrea este tipo de ausentismos, además de desaprovechar el potencial del colaborador en la organización.

La implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo permitirá cumplir con los estatutos expuestos por la ley evitando multas y sanciones y garantizando el mejoramiento continuo, evitando y disminuyendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales y comunes.

Dadas las condiciones la empresa FUTURASEO, elabora un proceso de investigación a su modelo actual de salud y seguridad en el trabajo, con el objetivo de conocer las debilidades y fortalezas que hacen parte de este; con el fin de implementar un nuevo modelo que le permita planear, ejecutar, verificar, actuar y mantener una mejora continua en el subproceso de salud y seguridad en el trabajo.

La investigación del modelo actual permite a la organización, conocer los aspectos más importantes en los que debe concentrar sus esfuerzos para implementar un nuevo proceso de SG-SST que se ajuste a la normatividad y la legislación actual asociada al decreto 1443 del 2014.

Por otro lado la empresa FUTURASEO S.A.S.P. a través de las experiencias obtenidas en el manejo de personal y riesgos, se hace consiente de la importancia del componente de salud ocupacional a través del buen manejo del talento humano; ya que si sus empleados gozan de un buen bienestar, proyectando a que su empleados sean líderes capaces de empoderar y poner en ejecución modelos de seguridad industrial, social, a través de diferentes líneas o programas

enfocados en la prevención, en disminuir los riesgos, las enfermedades o accidentes, buscando que sean más productivos y mejorando su nivel y calidad de vida.

Del mismo modo a través de este proyecto se busca el fortalecimiento del área de talento humano de la empresa FUTURASEO S.A.ESP, se reconoce la importancia en la formación del componente de cada uno de los empleados y directivos; ya que todos tienen metas, aspiraciones, grandes ideas, que permiten mediante la creatividad, el desarrollo de habilidades.

A partir de que el área de talento humano en esta entidad viene contribuyendo a que cada persona adquiera sus beneficios en los términos de desarrollo, de la buena administración de los recursos, de que todos en FUTURASEO hacen parte de la observación, de la evaluación ya que como empresa se tomara conciencia que al cuidar de los activos tantos materiales como inmateriales de la esta todos salen de una manera directa o indirecta ganando, garantizando años de vida en el mercado y por ende la estabilidad económica de la diferentes familias vinculadas a FUTURASEO.

## CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Marco Teórico

#### 2.1.1 Marco Conceptual

Para la comprensión de la presente investigación es importante conocer el significado de algunos términos que utilizaremos a lo largo del este trabajo.

**Aprendizaje:** Proceso por el cual la persona se apropia del conocimiento.

**Conocimiento:** “acto o efecto de conocer”.

**Dato:** Elemento o cantidad conocida que sirve como base para la resolución de un problema.

**Gestión:** Se define como la acción y efecto de administrar

**Herramientas:** Instrumentos que integran tecnologías y sistemas, que permite garantizar el flujo de información y conocimientos cuando se requiere.

**Información:** Son los datos acerca de alguien o de algo.

**Conocimiento tácito:** Es aquel que reside en el pensamiento de las personas, comunidades, organizaciones y está compuesto por las habilidades, destrezas, creencias, etc.

**Conocimiento explícito:** Es aquel que puede ser transmitido, nos permite la solución de problemas, el cual puede ser expresado con números fórmulas o palabras.

El conocimiento es sin duda uno de los activos más importantes de las organizaciones.

*La gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones que hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros Knowledge Management. De esta manera ese conjunto de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma empresa Bañegil P. (2004.)*

Rosa Elena Simeón Negrin, afirma “actualmente se considera que la gestión del conocimiento ha dejado de ser una suposición para convertirse en una técnica efectiva de gestión.

*Van Buren (2000) afirma que la gestión del conocimiento no es una técnica que pueda implementarse aisladamente, se requiere además de la gestión de la información, la gestión documental, el uso de las tecnologías de la información y un eficiente manejo del capital humano.*

*La transferencia de conocimiento tiene como objetivo principal compartir el conocimiento entre quienes lo demandan y quienes lo poseen para crear mercados de conocimiento en las organizaciones, comunidades o regiones.*

*Para que sucedan los procesos de movilización y ampliación de conocimiento, los autores defienden que debe haber una interacción social entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito, similar al que*



*acontece con el conocimiento humano. A esta integración es lo que denominan “conversión del conocimiento”, la cual ocurre de cuatro formas:*

*Socialización: De conocimiento tácito a conocimiento tácito: Se aprende de los maestros por la imitación, observación y práctica Nonaka, (1999).*

*Externalización: De conocimiento tácito a conocimiento explícito: La expresión del conocimiento tácito en forma de metáforas, analógicas, hipótesis o modelos. Nonaka. (1999).*

*Combinación: De conocimiento explícito a conocimiento explícito: Combinación a través de reuniones, documentos, conversaciones o redes de conocimiento. Nonaka, (1999).*

*Internalización: De conocimiento explícito a conocimiento tácito: Lo que ocurre a través de la experiencia generando contenido operacional. Nonaka. (1999).*

(Nonaka Takeuchi,1999) El espiral del conocimiento. Para ello se requieren cinco condiciones:

Intención: Visión, es la aspiración que una empresa tiene para alcanzar sus metas

Autonomía: Motivación a los participantes de la organización a la generación de nuevos conocimientos.

Fluctuación y caos creativo. Se provocan crisis de manera intencional, de manera que los miembros de la organización desarrollan su creatividad para resolver problema.

Redundancia: Compartir conocimientos entre los grupos e individuos lo que permite compartir y combinar conocimientos de tipo tácito.

Variedad de requisitos: Los miembros de la organización tienen acceso a la información amplia de una manera rápida y simplificada.

Apoyados en estos autores utilizaremos la gestión del conocimiento y la gestión de la información para la elaboración del SG-SST de la empresa FUTURASEO.

Un buen proceso de gestión de conocimiento permite que las empresas sean más competitivas y productivas y además sostenibles en el mercado, es a través del conocimiento que los miembros de la organización desarrollan todos los comportamientos tácitos y explícitos que generan bienestar no sólo a la organización sino también a las personas.

## **2.2 Marco legal**

Cuando se habla de salud en el trabajo esta se define como “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social”<sup>1</sup>. Por tal razón realiza actividades encaminadas a la prevención y control de los factores de riesgo <sup>2</sup>, así como también la reintegración y rehabilitación de las personas que fueron expuestas a este.

**FRANCO G.** define la seguridad industrial como “El conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad.”<sup>3</sup>

Mientras en la relación salud-trabajo los accidentes de trabajo siempre han sido fácilmente identificables en el instante mismo que suceden, para que esto mismo acontezca con la enfermedad laboral se ha necesitado recorrer un largo camino de diferentes estudiosos a lo largo de la historia. "A medida que fueron surgiendo hombres que investigaban y dictaban reformas y normativas que beneficiaban a los trabajadores" <sup>4</sup> se fue desarrollando la prevención de riesgos laborales en el mundo y ella empezó a tomar importancia para la sociedad.

En la Prehistoria "...el hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que lo agrede constantemente, a lo que se le agregan las enfermedades y por consiguiente la necesidad de prevenirlas" <sup>5</sup>. En algún momento, el hombre prehistórico habrá creado alguna férula y es probable que fuera el primero en realizar amputaciones. Posiblemente los "...primeros cuidados para el sistema musculo esquelético fueron gestos intuitivos..., la inmovilidad, el calor junto al hogar o la aplicación de piedras calientes para aliviar el dolor... Así mismo los primeros actos terapéuticos sobre heridas y traumatismos se basan en una metodología adquirida, aceptada y asimilada, que reposa en el inconsciente de la Humanidad" <sup>6</sup>

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

Existen dos formas fundamentales de actuación de la seguridad industrial, la protección que actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente de trabajo <sup>8</sup>; y la prevención que actúa sobre las causas desencadenantes del accidente <sup>9</sup>

Esta última supone que los procedimientos de trabajo deben comprender las medidas necesarias de seguridad para evitar accidentes u otros daños para la salud, los cuales son responsabilidad directa de la empresa y deben estar definidos por: “La normatividad establecida por la administración en cumplimiento del deber de la protección de los trabajadores. Los acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva. La política social establecida por iniciativa de la empresa”<sup>10</sup>

Para poder asumir con eficacia sus responsabilidades en este campo la empresa precisa de la aplicación de los mismos conceptos de gestión utilizados en otras funciones de la misma, lo que

permitirá conocer los riesgos, controlarlos y establecer objetivos de mejora de las condiciones de trabajo.

La medicina preventiva tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales. También, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psico-fisiológicas del funcionario, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Esta comprende temas como: exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, actividades de promoción de la salud y prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; readaptación de funciones y reubicación laboral, calificación del origen de la enfermedad, visitas a puestos de trabajo e investigación del ausentismo laboral.

La higiene y la seguridad comprenden actividades de identificación, evaluación, análisis de riesgos ocupacionales y las recomendaciones específicas para su control, a través de la elaboración de panoramas de riesgo, visitas de inspección a las áreas de trabajo, mediciones ambientales y asesoría técnica.

Según el Decreto 1072 de 2015 el sistema de garantías de calidad del sistema general de riesgos laborales tendrá los siguientes componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.

2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.

3. Sistema de Acreditación.

4. Sistema de Información para la Calidad.

El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.

La Unidad Sectorial de Normalización en Salud será la instancia de concertación y coordinación de los Sistemas de Calidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del Sistema General de Riesgos Laborales. Los estándares de calidad propuestos por esta Unidad se considerarán recomendaciones técnicas, las cuales podrán ser adoptadas por el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, mediante acto administrativo, en cuyo caso, tendrán el grado de obligatoriedad que este defina.

Es importante comprender que bajo el marco de la ley las empresas están en la obligación de hacer parte de proyectos para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores no solo desde los aspectos de la ley sino también desde aspectos que mejoren su entorno tanto laboral como personal.

Según la ejecutiva de Colmena Seguros, el país ha logrado crear conciencia frente a la necesidad fomentar y fortalecer las políticas de prevención empresarial de los riesgos, siendo su objetivo primordial la reducción de esas cifras.

“Los empresarios son juiciosos en materia de prevención de riesgos; el sistema ha tenido una evolución importante desde la promulgación de la Ley 100 y nosotros, como ARL, tenemos el compromiso de aportar a la reducción de la accidentalidad laboral y para ello diseñamos el programa ‘Formar’, a través del cual les impartimos a nuestras empresas afiliadas capacitación teórica y práctica en temas de prevención y gestión integral de riesgos laborales”, señaló. A la reducción de la accidentalidad laboral también ha contribuido la menor evasión (no pago) y elusión (menos pago de lo que corresponde) en este seguro obligatorio, sostienen expertos del sector.<sup>11</sup>

Según Benjamín O Allí, en el libro de la OIT Principios de la Salud Ocupacional y la Seguridad escrito en el año 2008, menciona que el trabajo decente implica trabajo seguro. Lo cual implica un dialogo y un compromiso entre las partes para que este se pueda dar.<sup>12</sup>

Es importante comprender por parte de las empresas que invertir en un plan de salud y seguridad en el trabajo no es un gasto, al contrario, es un ahorro a futuro ya que está confirmado que las enfermedades laborales incurren en mayores costos para las empresas actuales que el tener un excelente plan de seguridad.

El sistema de gestión y de seguridad y salud en el trabajo es una parte primordial en toda empresa grande o pequeña, es aquella que se encarga de la promoción y divulgación para prevenir

enfermedades y accidentes laborales, a través de esta se incentiva a los empleados al cuidado de la salud física y emocional, al cuidado y autocuidado de cada miembro de la comunidad empresarial.

“COPASST, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo”: “La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinar que engloba la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

Según estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo OIT, hay un promedio grande de muertes ocasionadas por accidentes y enfermedades laborales, lo que conlleva a que las empresas tengan un gasto fuerte en el pago de pólizas de vida o pagos de jubilaciones anticipadas.



## **CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA GENERAL**

### **3.1. Método de la investigación**

El Método a utilizar será el cuantitativo. La intención de este método es exponer y encontrar el conocimiento ampliado de un caso mediante datos detallados y principios teóricos. Requiere una comprensión de la conducta humana y el por qué de ella. En este método el objeto de estudio se considera externo, separado de cualquier pensamiento individual para garantizar la mayor objetividad posible.

Su investigación es normativa, apuntando a leyes generales relacionadas al caso de estudio. La recolección de datos suele constar de pruebas objetivas, instrumentos de medición, la estadística, test, entre otros. Se divide en investigación participativa, de acción y etnográfica. De igual manera Tipo de investigación:

La investigación que se realizó en FUTURASEO ha sido mediante las ilustraciones del método descriptivo ya que este se ocupa de las diferentes formas de los elementos y componentes y su relación.

Este tipo de metodología se ocupa de la conducta y cualidades de los miembros de esta empresa, de sus comportamientos en comunidad, sus hábitos formas de desarrollo de su actividad, la manera que estos perciben a sus jefes y la actitud frente a esta a la hora de enfrentar sus dificultades o problemas.

## El método de observación como instrumento de análisis

*La observación consiste en saber seleccionar aquello que queremos analizar. Se suele decir que "Saber observar es saber seleccionar".*

*La observación científica "tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y /o situaciones perfectamente identificadas e insertas en un contexto teórico.*

De igual manera el método de observación dentro de esta investigación es una manera que evidencia en el proceso rasgos existentes de la realidad por medio de los diferentes esquemas y normas que dan base a los propósitos de la empresa

### 3.2 Población y Muestra

La empresa cuenta con 430 colaboradores entre Urabá Antioqueño y la nueva sede en Palmira, Valle. Se realiza las encuestas en la sede de Turbo la cual tiene 60 colaboradores

<b>TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUTURASEO</b>	<b>POBLACIÓN SEDE TURBO</b>	<b>MUESTRA SEDE TURBO</b>	<b>PARTICIPACIÓN</b>
430	60	51	85%

*Tabla 1. Población y muestra*

La empresa FUTURASEO sede Turbo cuenta con 60 colaboradores de los cuales se tendrá en cuenta el 85% (51 encuestas), esto se hace con el fin de exceptuar el personal administrativo y el

área de seguridad quienes son los responsables de que se promulgue el plan de seguridad y salud en el trabajo.

### **3.3 Fuentes de información**

- La fuente primaria serán las encuestas
- Directamente con el área de gestión humana, área de seguridad y equipo administrativo de la empresa.
- Los colaboradores de la empresa

### **Instalaciones de la empresa FUTURASEO**

Dirección: Cra 100 No 105 - 695. Conmutador (57-4) 828 09 99 • Fax Ext. 109 • Apartadó  
– Antioquia

Horario de atención: lunes a viernes 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:30 a 6:00 p.m.

Correo institucional: futuraseo@futuraseo.com • Línea gratuita: 01 8000 400 113

- 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

- Entrevistas al equipo administrativo quien es el responsable de que haya cumplimiento de un sistema de salud en el trabajo
- Observación cuantitativa, Encuestas

## CAPITULO 4: RESULTADOS

### 4.1. Presentación de Resultados

#### 4.1.1 Resultados encuesta para la Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

Ver anexo 1

RESULTADOS ENCUESTA PERSONAL OPERATIVO			
PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
1	27	24	51
2	31	20	51
3	20	31	51
4	29	22	51
5	12	39	51
6	43	8	51
7	33	18	51
8	50	1	51
9	25	26	51
10	39	12	51

*Tabla 2. Resultado Encuesta*

**Fuente:** tomado de la encuesta para la Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la  
Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

#### 4.1.2 Verificación lista de chequeo Personal Administrativo

**Aplicada a la jefe de gestión humana**

Ítem	Norma asociada	Documento	Cumplimiento	
			SI	NO
	Decreto 1443 de julio 21 de 2014.  Capítulo 11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.		SI	NO
1	La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.	Documento que evidencia la política y los objetivos en materia de SST, expuesto a todos los miembros de la organización.	X	
2	Las responsabilidades. asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad	La documentación no está vigente.		X

	y Salud en el trabajo SG-SST La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos			
<b>3</b>	La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos	No existe registros vigentes de la evaluación		X
<b>4</b>	El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;	No existen evidencias en los reportes de salud actualizados		X
<b>5</b>	El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Hay evidencia del cronograma actualizado	X	

6	El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;	Existe un programa de capacitación, pero no hay evidencias del cumplimiento al 100%	X	
7	Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;	Se encuentran documentados todos los procedimientos e instructivos	X	
8	Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;	Se encuentran los registros de entrega de elementos de protección personal a todo el personal operativo	X	
9	Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas	Todas las fichas técnicas y protocolos de seguridad	X	

	cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	se encuentran expuestos a los funcionarios		
<b>10</b>	Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;	Se encuentran las convocatorias actualizadas del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo	X	
<b>11</b>	Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente	No se encuentran los reportes actualizados.		X
<b>12</b>	La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de	No han elaborado el plan local de emergencia		X



	prevención, preparación y respuesta ante emergencias			
<b>13</b>	Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.			X
<b>14</b>	Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas	Los equipos utilizados se encuentran con las inspecciones vigentes	X	
<b>15</b>	La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa	No existe		X

*Tabla 3. Lista Chequeo*

**DIAGNOSTICO SG-SST**

**EMPRESA FUTURASEO S.A.ESP**

Auditores

LIYANA MARIA OSPINA – Código 39.455.275

MARISOL MOSQUERA LEZCANO - Código 39.311.493

YENNIFER JIMENEZ AGUILAR – Código 1.027.883.563

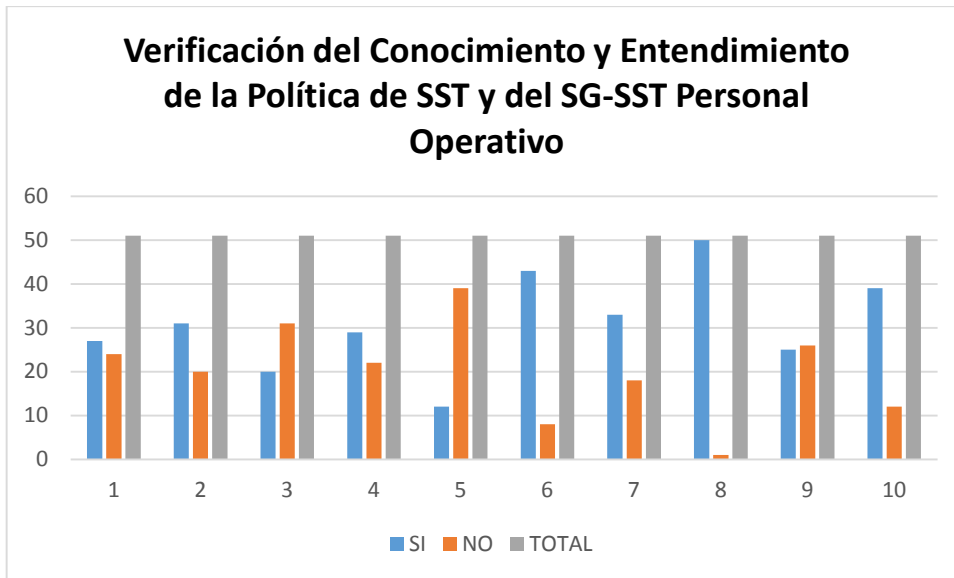
CONSUELO DUQUE TORO – Código 51.930.571

CLAUDIA MARCELA GIRALDO GÓMEZ - Código: 25.100.944

Cumple	No cumple	%Cumplimiento
8	7	53%

**4.2 Análisis de datos**

**4.2.1 Gráfica para la Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo de forma general**



*Gráfica 1.*

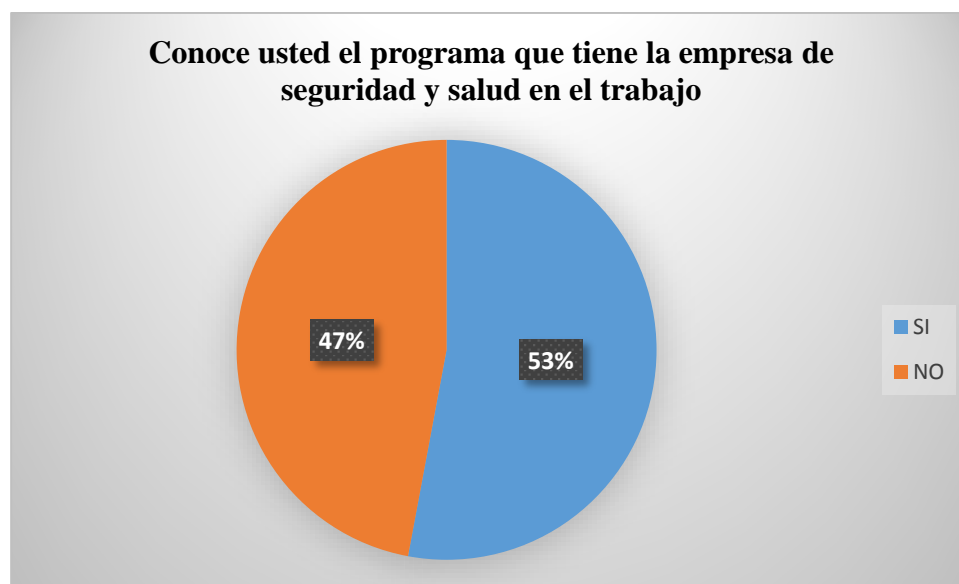
**Fuente:** realizado en Excel de los resultados de la encuesta para la Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

Después de realizar 51 encuestas en una población de 60 colaboradores el porcentaje de la muestra fue del 85% teniendo en cuenta que el delta de 9 colaboradores son el personal administrativo quienes por política de la empresa no son partícipes de este proceso ya que son los responsables de que se ejecute el proceso.

## Resultados por cada pregunta del total encuestados

### Pregunta número 1

Conoce usted el programa que tiene la empresa de seguridad y salud en el trabajo



*Gráfica 2.*

**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

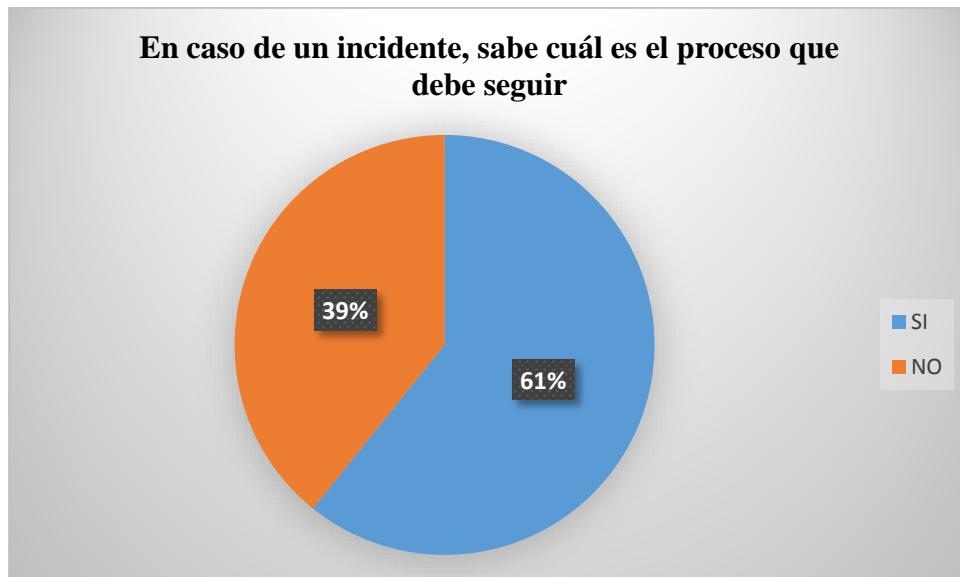
## Análisis

### Conoce usted el programa que tiene la empresa de seguridad y salud en el trabajo

De 51 colaboradores encuestado 27 contestaron que sí, el resto dieron respuesta negativa a la pregunta. El 47% del total encuestados aún no conocen el programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

### Pregunta número 2

En caso de un incidente, sabe cuál es el proceso que debe seguir



Gráfica 3.

**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

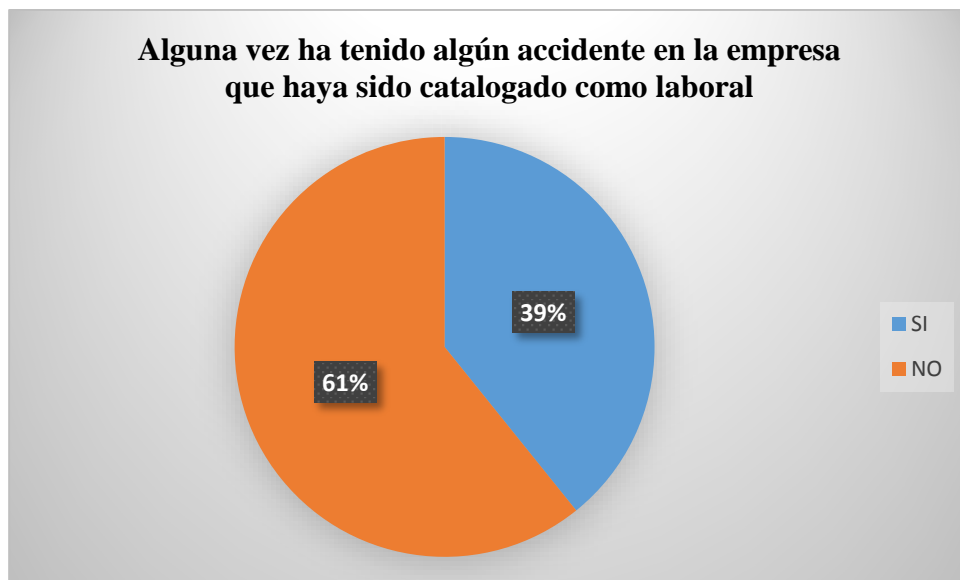
## Análisis

### En caso de un incidente, sabe cuál es el proceso que debe seguir

De 51 colaboradores encuestados 31 contestaron que sí, el resto dio respuesta negativa a la pregunta. El 39% del total encuestados aún no saben cómo proceder en caso de un incidente laboral.

### Pregunta número 3

Alguna vez ha tenido algún accidente en la empresa que haya sido catalogado como laboral



Gráfica 4.

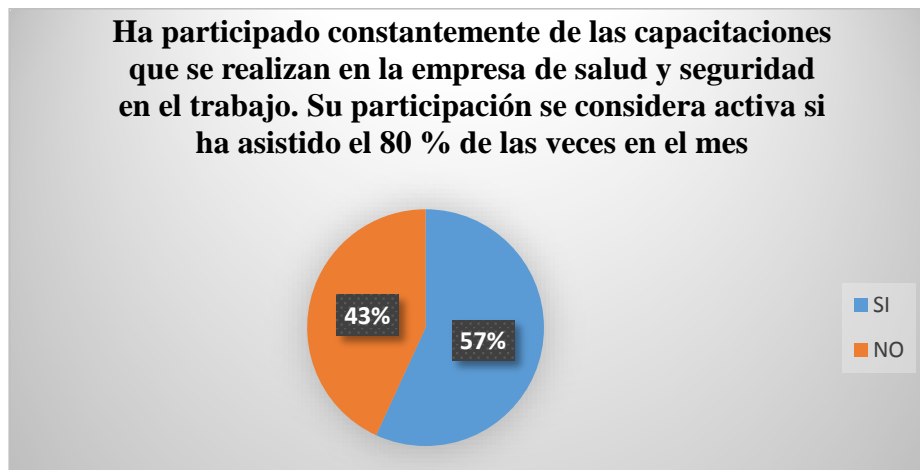
**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

## Análisis

De 51 encuestas realizadas 31 colaboradores contestaron que No, mientras que 20 contestaron que sí, de igual manera el % es muy alto ya que según el número de colaboradores el porcentaje de accidentalidad no debe superar el 2%, en caso contrario sería catalogado por la ARL como empresa de alto riesgo

### Pregunta número 4

Ha participado constantemente de las capacitaciones que se realizan en la empresa de salud y seguridad en el trabajo. Su participación se considera activa si ha asistido el 80 % en el mes.



Gráfica 5

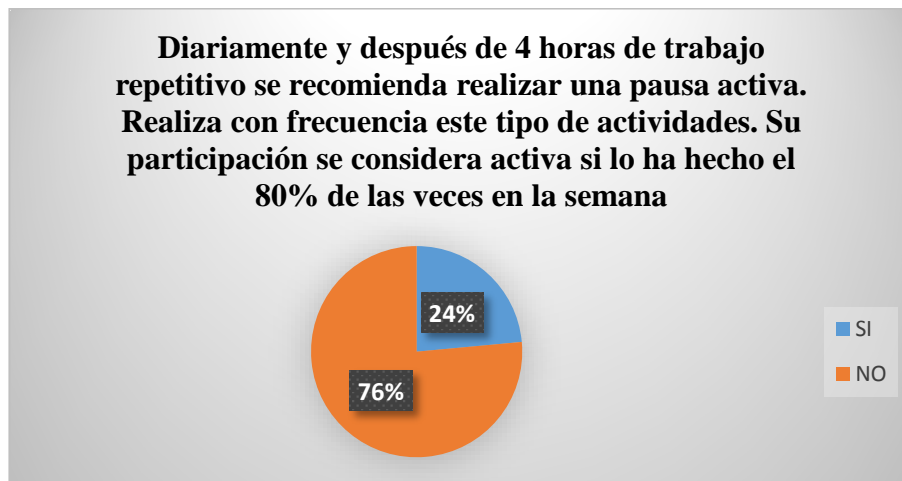
**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

## Análisis

De los 51 colaboradores encuestados el 43% contestaron que no, significa que un 57% dieron respuesta positiva. La participación activa a las capacitaciones que la empresa realiza es un % muy bajo ya que el 100% debe estar totalmente capacitado y enterado del proceso de SST.

### Pregunta número 5

Diariamente y después de 4 horas de trabajo repetitivo se recomienda realizar una pausa activa. Realiza con frecuencia este tipo de actividades. Su participación se considera activa si lo ha hecho el 80% de las veces en la semana.



Gráfica 6.

**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

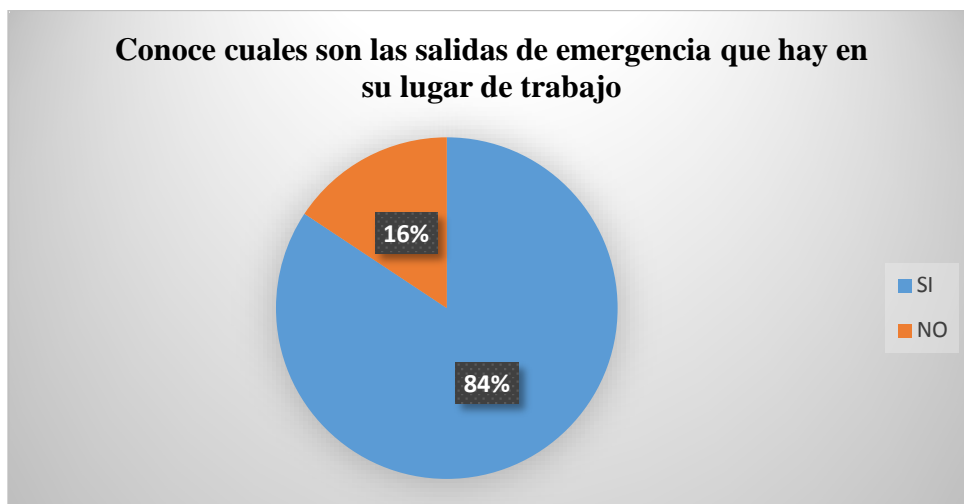


## Análisis

Esta respuesta dio como resultado de los 51 encuestados solo 12 personas las realizan. Es importante establecer un plan de acción para este punto ya que los trabajos repetitivos tienen un alto impacto en la salud tanto física como psicológica del colaborador. Esto significa que el 76% de las personas no las realizan.

## Pregunta número 6

Conoce cuales son las salidas de emergencia que hay en su lugar de trabajo



Gráfica 7.

**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

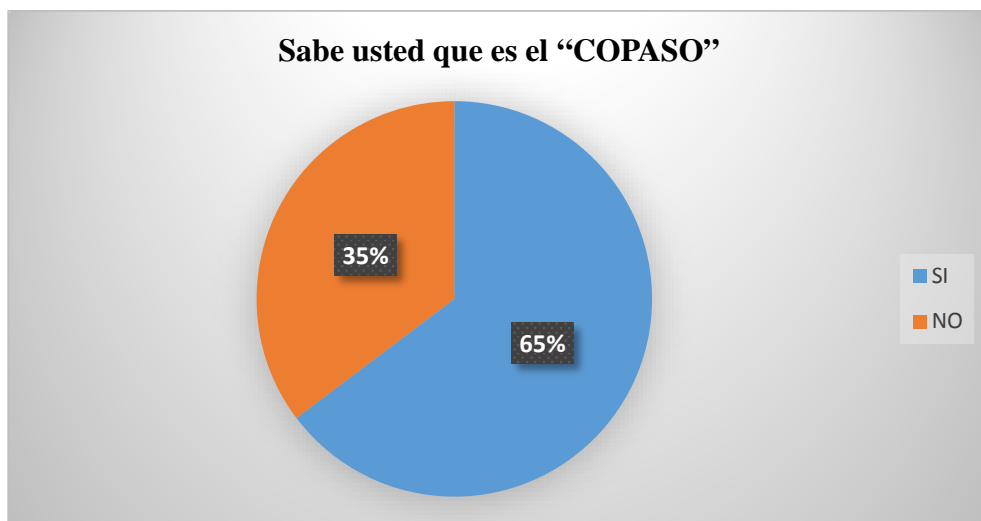
## Análisis

### Conoce cuales son las salidas de emergencia que hay en su lugar de trabajo

El 84% de los colaboradores dieron respuesta positiva a la pregunta, dejando un 16% que desconocen las salidas de emergencia que hay en su lugar de trabajo. Ese % se traduce en 8 personas encuestadas que se encuentran en riesgo

### Pregunta número 7

Sabe usted que es el “COPASO”



Gráfica 8.

**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

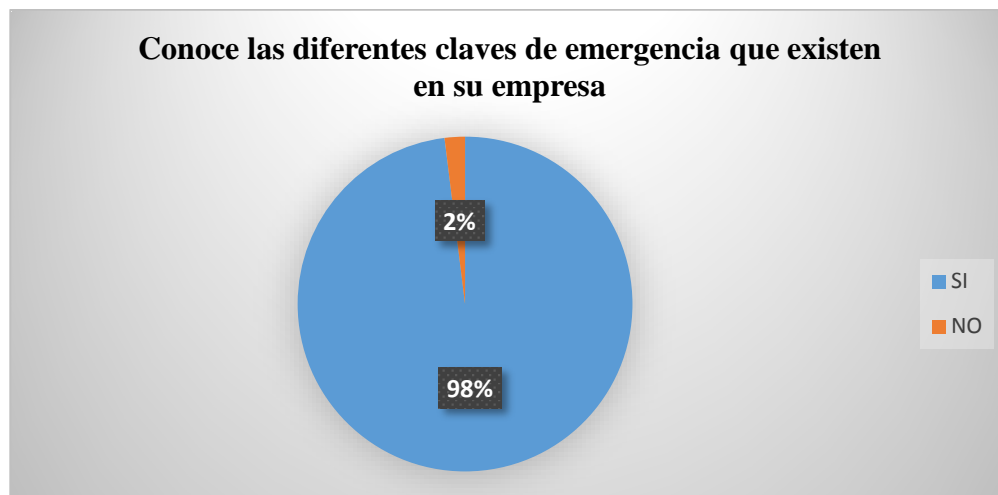
## Análisis

### Sabe usted que es el “COPASO”

El 65 % de los encuestados contestaron que saben que es el COPASO, 33 colaboradores de los 51 encuestados. El 35% dio respuesta negativa con 18 empleados

### Pregunta número 8

Conoce las diferentes claves de emergencia que existen en su empresa



Gráfica 9.

**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

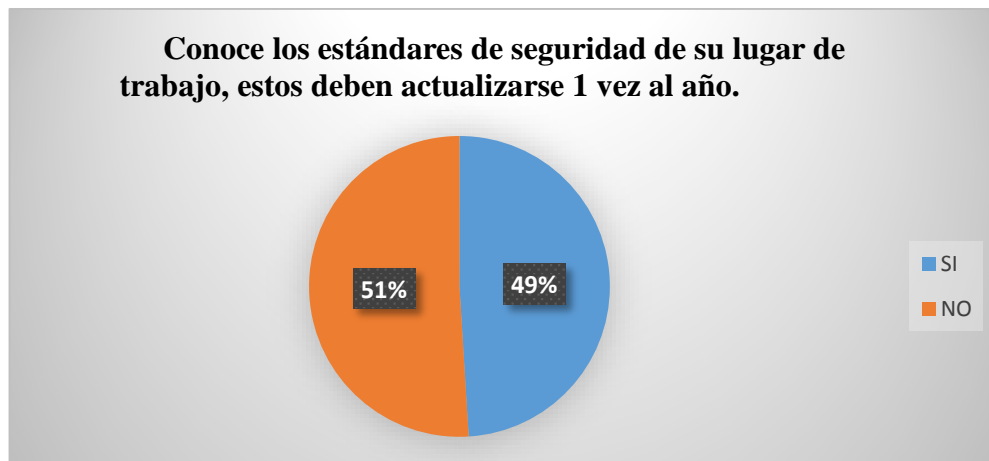
## Análisis

Esta es la pregunta donde las respuestas positivas exceden el 90% de los encuestados, teniendo en cuenta que es uno de los puntos más importantes dentro del plan de salud y seguridad en el trabajo.

Solo 1 colaborador contestó NO, lo que puede ser un error de tabulación o una pregunta contestada a la ligera, ya que según los resultados se puede inferir que el 100% de los empleados conoce las diferentes claves de emergencia

### Pregunta número 9

Conoce los estándares de seguridad de su lugar de trabajo, estos deben actualizarse 1 vez al año.



Gráfica 10.

**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

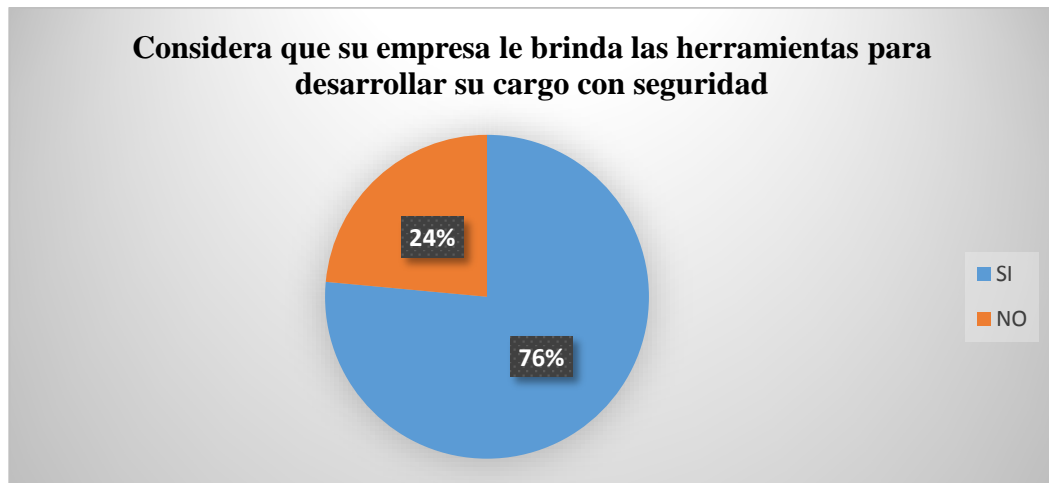
## **Análisis**

Como parte del desarrollo laboral y por ley todos los colaboradores deben conocer los estándares de seguridad que hacen parte de su rol en la organización, esto con el fin de prevenir y generar conciencia de los incidentes que pueden ocurrir en el área de trabajo por un mal uso de las herramientas.

El 51% de los encuestados contestaron que NO lo que significa que el 49% restante conocen los estándares de seguridad. 26 empleados de los 51 encuestados desconocen esta política, por ende, pone en riesgo la salud integral de los colaboradores.

## Pregunta número 10

Considera que su empresa le brinda las herramientas para desarrollar su cargo con seguridad



*Gráfica 11.*

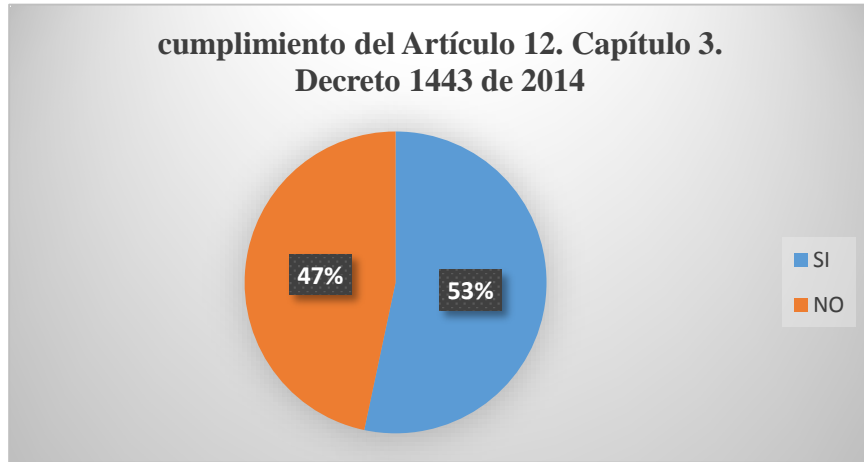
**Fuente:** realizado en Excel, resultados obtenidos encuesta Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST Personal Operativo

### Análisis

**Considera que su empresa le brinda las herramientas para desarrollar su cargo con seguridad**

Esta pregunta resume la encuesta y da un cierre a como los colaboradores ven la seguridad y salud en el trabajo, pero, aunque el 76% de los empleados respondieron que “**SI**”, el total de la encuesta y sus resultados ponen en riesgo la seguridad y salud en el trabajo.

**Análisis de hallazgos encontrados al cumplimiento del Artículo 12. Capítulo 3. Decreto 1443 de 2014. Documentación**



*Gráfica 12*

<b>%CUMPLIMIENTO DE LA DOCUMENTACIÓN</b>		
<b>Ítems Evaluados</b>	<b>Cumplen</b>	<b>% Cumplimiento</b>
15	8	53

Los documentos que exige esta norma no fueron encontrados en su totalidad. Alguna documentación no se encuentra diligenciada completamente y otra aún no existen formatos creados para llevar dichos registros. Esto muestra claramente el no cumplimiento con los estándares mínimos que pide el decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.7.4

Artículo 2.2.4.7.5. Sistema de Estándares Mínimos. Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.



## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES**

### **5.1 Resumen de Hallazgos**

Después de realizar las 51 encuestas que cubrieron el 85% de los colaboradores con los resultados, se puede concluir que más del 50% de los empleados no conoce ni aplica el plan integral de salud y seguridad en el trabajo, ya sea porque hay una falta de divulgación, capacitación u orientación por la parte administrativa o que haya una falta de control en que se aplique.

Todo el personal de la organización debe conocer el plan de seguridad de la compañía, ya que como parte del autocuidado es importante el interiorizar el impacto que se puede tener cuando hay una omisión de alguna de las políticas de seguridad.

Independientemente del cumplimiento de un requisito, la revisión por la alta dirección es una oportunidad para crecer en seguridad y salud en el trabajo y fomentar en el entorno una cultura organizacional preventiva liderada por los directivos y extendida a todos los niveles de la empresa, la cual favorezca la prevención de lesiones y entornos de trabajo saludables.

A pesar de que se obtiene un alto porcentaje de respuestas correctas por parte de los empleados, se logra percibir que el SG-SST en la empresa FUTURASEO S.A.ESP, debe ser reforzado en muchos aspectos, y se percibe mucho desconocimiento de los funcionarios en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

La auditoría realizada al personal administrativo nos muestra que aún falta mucho compromiso por parte de la alta dirección para lograr el cumplimiento de la ley número 1562 del 11 de Julio de 2012.

Se evidencia la poca capacitación y la desactualización en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, pues muchos funcionarios aún desconocen el ciclo PHVA.

Se puede afirmar que la empresa FUTURASEO S.A.ESP, aún no cumple con los estándares mínimos.

Después de haber realizado una serie de actividades como visitas, a la empresa FUTURASEO, conversatorio con la administradora de talento humano y la realización de encuestas a los empleados, los cuales reconocen el área de talento humano dentro de la empresa pero no manejan plan integral de salud en el trabajo, esta falencia se encuentra por falta del ejercicio de evaluación dentro de la empresa, ya que se reconoce los esfuerzos de esta área para divulgar el mensaje de seguridad por parte del equipo administrativo, pero por falta de un sistema riguroso de continua evaluación el cuerpo de operadores de FUTURASEO descuidan sus responsabilidades frente al área de talento humano.

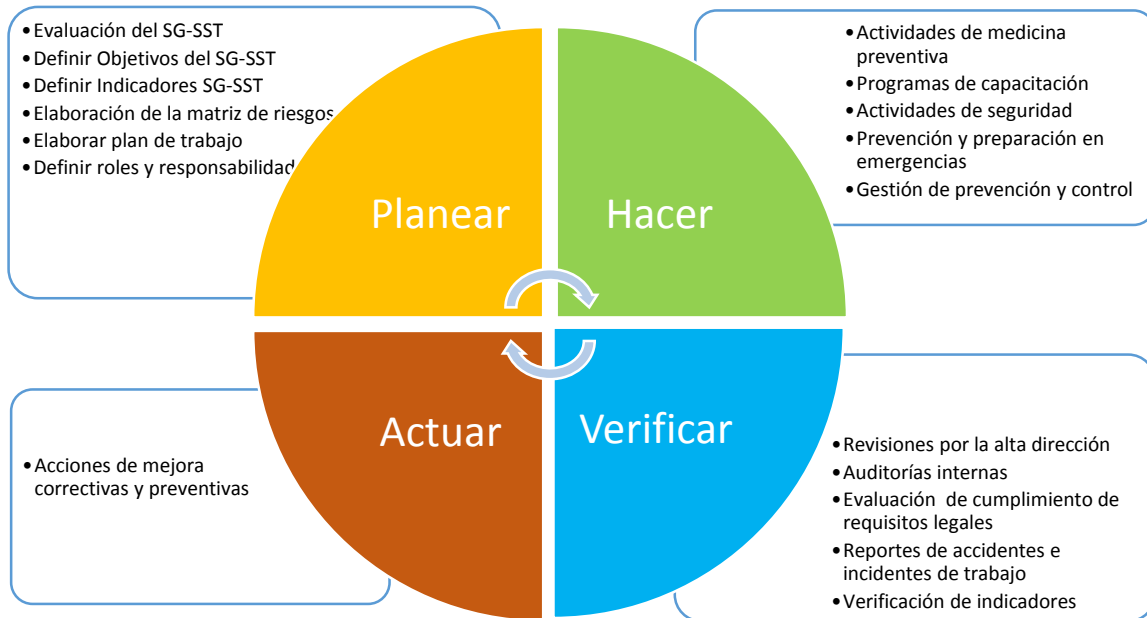
Se debe de generar mayor conciencia dentro de cada uno de los empleados de FUTURASEO, la importancia de conocer y ejercer veeduría por el cumplimiento no solo administrativo sino por toda la planta de empleados.

## 5.2 Recomendaciones

- Con el fin de alcanzar los objetivos planteados en el SG-SST, así como mejorar la gestión del sistema a partir de los resultados de la evaluación inicial se debe establecer anualmente un plan de trabajo el cual define las actividades a desarrollar, cronograma, responsables y recursos.
- Implementar un plan de SG-SST, alineado con el ciclo PHVA, pues la encuesta evidencia que no solamente el personal operativo, sino también el personal administrativo no tiene claras sus actuaciones en cada etapa del proceso del SG.SST
- Reforzar las capacitaciones o talleres dentro de las diferentes plantas que operan en FUTURASEO.
- Se recomienda concursos al empleado más pilas del mes, destacando a esta por su compromiso con el área de talento humano de dicha empresa.
- Realiza simulacros en la empresa, para reforzar las estrategias de seguridad.
- Se recomienda la realización de campañas de seguridad social con la comunidad en general.

- **El modelo del ciclo PHVA empresa FUTURASEO S.A.ESP**

**Ley 1562 de 11 de julio de 2012**



*Gráfica 13.*

- Se recomienda hacer anualmente por parte de la alta dirección la revisión del SG-SST, en el cual se debe analizar:

Cumplimiento de objetivos y metas

Cumplimiento del plan de trabajo

Ejecución del presupuesto

Cambios presentados en el SG-SST

Resultado de los indicadores

Estrategias adoptadas para la prevención y control de peligros y riesgos

Estrategias adoptadas para promover el cuidado de la salud de los trabajadores

- Realizar capacitaciones con el personal acerca del plan de trabajo que se tiene para la salud y seguridad en el trabajo
- Campañas para incentivar la pausa activa en cada puesto de trabajo dirigidas al mismo tiempo inicialmente y luego cada área programará las suyas para generar el hábito
- Realizar simulacros en la empresa para tener el personal alerta con cada una de las claves activadas
- Hacer partícipe a los colaboradores del equipo COPASO
- Crear la brigada de seguridad con las personas interesadas para generar conciencia en los equipos de trabajo
- Revisar constantemente los implementos de trabajo que hacen parte de la dotación y al mismo tiempo protegen y aseguran la salud en el trabajo. Ver anexo 3

### 5.3 Propuesta

Trabajar bajo el modelo estratégico integral para el SG-SST con énfasis en la GC para la empresa FUTURASEO. Se realizarán las siguientes actividades para impactar los colaboradores

- Capacitación a todo el personal acerca del plan de seguridad y salud en el trabajo por personal idóneo y con impacto cada 3 meses por un año seguido.
- Inicio de pausas activas a las 6:00 am para todo el personal de la empresa con el fin de generar el hábito. Las actividades serán 3 veces por semana y por dos meses seguidos para evaluar los resultados
- Reunión del equipo COPASO y el equipo administrativo 1 vez por semana en cabeza del líder de seguridad o la persona encargada
- Reunión con la ARL para mostrar las cifras de incidentes laborales y enseñar al equipo los estándares de seguridad, el autocuidado y la ley que nos rige
- Se promoverán talleres a todo el personal de FUTURASEO acerca de la (Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4) del Congreso De La República de Colombia.
- Evaluación de actividades ´periódicamente según áreas de trabajo, donde se implantarán un alineamiento directo de observación del cumplimiento de las normas.
- Capacitación de las ARL cada tres meses dentro de la empresa.
- Mayor divulgación del manual de convivencia de la empresa.

- veeduría por comité de representante de los trabajadores, para velar el cumplimiento de los acuerdos pactados entre trabajadores y comité administrativo.

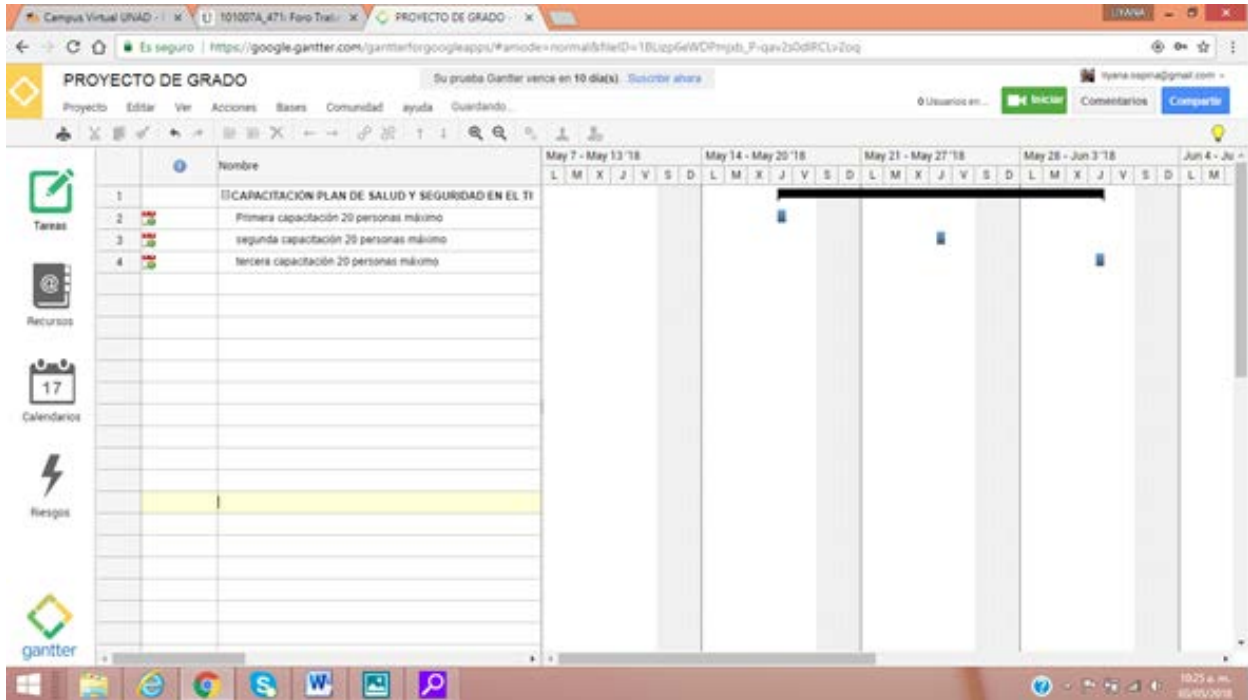
### 5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

PROPUESTA	R HUMANO	R MATERIAL	R FINANCIERO
Capacitación	Dictador de la ARL y líder seguridad	Salón dotado, video Beam, implementos para actividades y refrigerio	200.000 por actividad. El dictador lo brinda la ARL
Pausa Activa	Deportista laboral	Espacio para la actividad, agua	El deportista lo brinda la ARL
Reunión COPASO	Equipo y líder de seguridad	Sala de capacitación, video Beam y refrigerio	60.000 por actividad
Reunión ARL	Formador de la ARL	Salón dotado, video Beam, implementos para actividades y refrigerio	200.000 por actividad. El dictador lo brinda la ARL

*Tabla 4. Recursos actividades*

### 5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

#### 1. Actividad: Capacitación plan de salud y salud en el trabajo

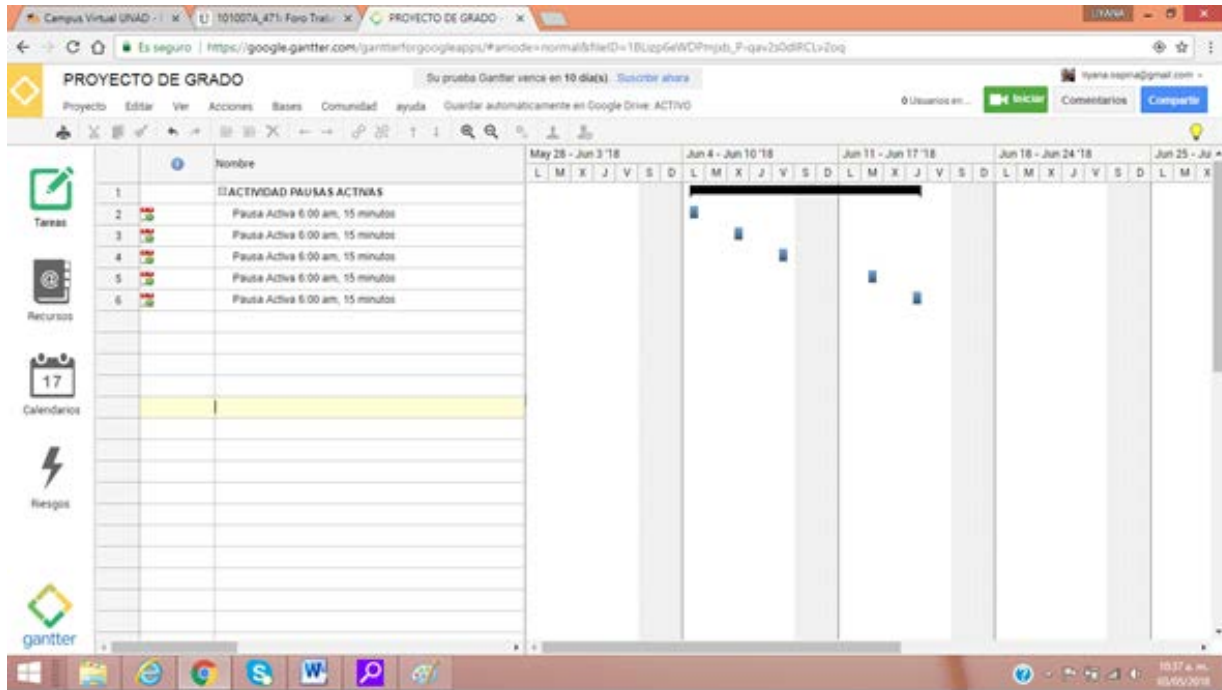


*Imagen Diagrama 1.*

**Fuente:** Realizado en google gantter, por Liyana Maria Ospina a partir de la Tabla 4. Recursos actividades.



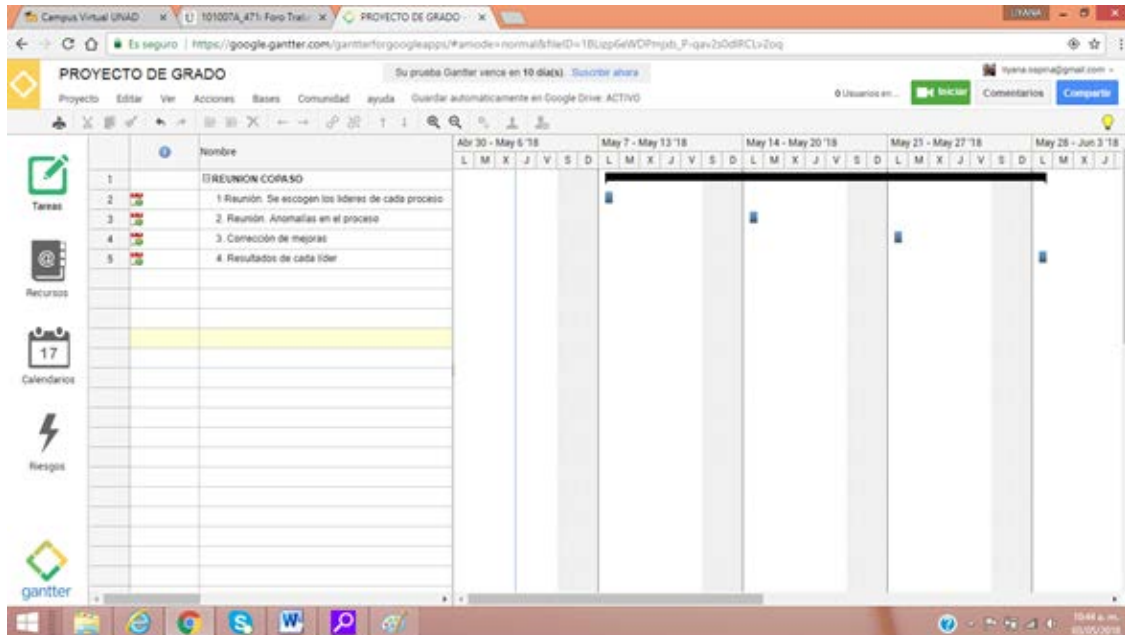
## 2. Actividad: Pausas activas



*Imagen Diagrama 2.*

**Fuente:** Realizado en google ganttter, por Liyana Maria Ospina a partir de la Tabla 4. Recursos actividades.

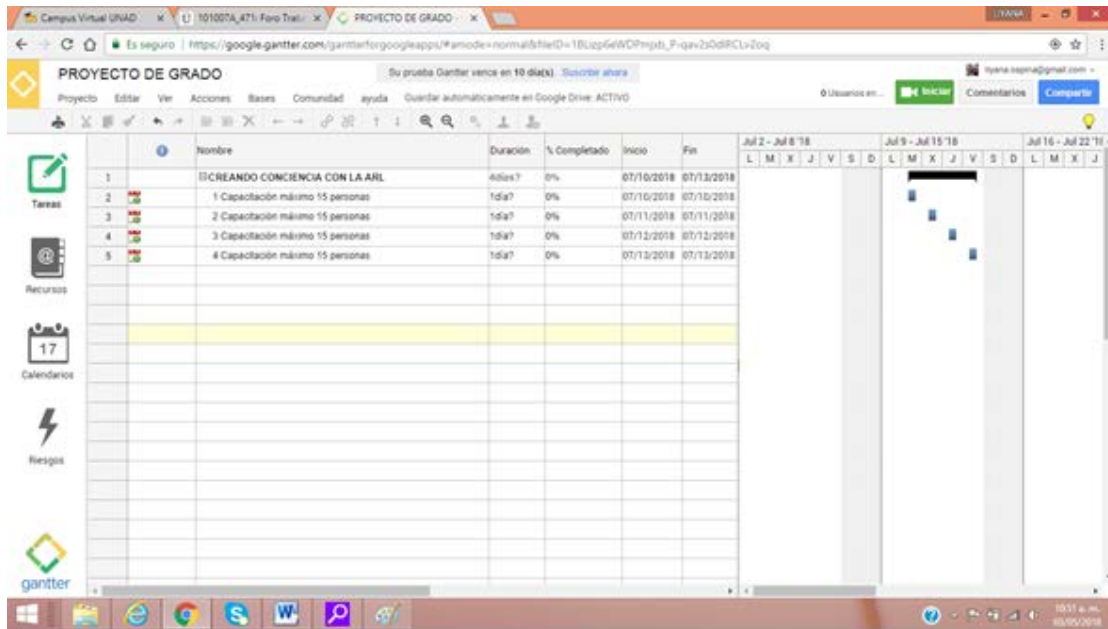
### 3. Actividad: Reunión del COPASO como disciplina y hábito



*Imagen Diagrama 3.*

**Fuente:** Realizado en google gantter, por Liyana Maria Ospina a partir de la Tabla 4. Recursos actividades.

#### 4 Actividad: Capacitación con la Arl



*Imagen Diagrama 4.*

**Fuente:** Realizado en google ganttter, por Liyana Maria Ospina a partir de la Tabla 4. Recursos actividades.

## CONCLUSIONES

- La seguridad y salud en el trabajo es un tema que todos los integrantes de la organización deben conocer, ya que el desconocimiento de las políticas no solo puede conllevar a altos costos a la organización sino también el bajo rendimiento y productividad de los colaboradores. Generar conciencia, autocuidado y al mismo tiempo conocimiento de las leyes y políticas puede evitar y minimizar el impacto de accidentalidad e incapacidad entre los empleados
- La Planeación es la base de todo SG-SST, ya que en esta se definen los compromisos, requisitos y estrategia que se deben seguir para mantener la salud física y mental de todos los trabajadores, de igual manera en esta etapa se aporta al cumplimiento de la ley, al fortalecimiento de las demás etapas del SG-SST y al mejoramiento continuo en materia de salud y seguridad en la organización.
- Se puede concluir que la política de Seguridad y Salud en el Trabajo se enfoca en fortalecer y generar herramientas para el sistema y no la clara intervención en el trabajador de carácter científico y técnico para mejorar sus condiciones de trabajo y lograr una seguridad y salud en el trabajo óptima.

- Para cumplir con las actividades del SG-SST la empresa debe contar con un presupuesto y cronograma anual manejado de manera autónoma y bien planeada.
- Para cerrar el ciclo PHVA, se llega a la etapa de actuación, la cual culmina con todas las acciones correctivas y preventivas para todos los hallazgos que no evidencian parámetros de cumplimiento.

## BIBLIOGRAFÍA

Arseg.( 1995)Compendio de normas legales sobre Salud Ocupacional. Accidente de trabajo: un hecho observable que en principio sucede en un lugar y momento determinado y cuya característica esencial es el de atentar contra la integridad del individuo. Editorial. Ciudad. pag.168.

recuerdo de:

Ballesteros, R., Gómez, E y Delgado, A. (s/f). Historia de la traumatología y cirugía ortopédica. Editorial.

Recuperado de:[http://www.ujaen.es/investiga/cts380/historia/la\\_prehistoria.htm](http://www.ujaen.es/investiga/cts380/historia/la_prehistoria.htm).

“COPASST, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo”

Cortes Díaz, José María. (2002) Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales. Editorial. Ciudad México: Alfa omega. pag.26. Recuperado de:

Cortés Díaz, Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales, op. cit., p. 78.

Cortés Díaz, Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales. op. cit., p. 592

Decreto 1443 de 2014, Ministerio de Trabajo - Dirección de Riesgos Laborales.

Docente, p. d. (2009). El método de observación como instrumento de análisis. Obtenido de El método de observación como instrumento de análisis. Editorial. Ciudad. Pág. Recuperado de: [http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el\\_m\\_todo\\_de\\_observaci\\_n.htm](http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.htm)

Eisman B.L (1998) Métodos de investigación. Mac Graw Hill

Ejecutiva Colmena Seguros, rueda de Prensa. Mayo 216. Bogotá

Franco Gonzales, Juan C. Seguridad industrial (Salud Ocupacional). Quindío: Copyright, 1992, p. 39

García, J. y Real, G. (s/f). La ergonomía en Cuba. Surgimiento y evolución.

Recuperado el 11 de mayo de 2011 en <http://www.monografias.com/trabajos83/ergonomia-cuba-surgimiento-y-evolucion/ergonomia-cuba-surgimiento-y-evolucion.shtml>.

Gloria María Morgan Torres, Vicepresidente de Promoción y Prevención, Positiva Compañía de Seguros.

Isabel L. Nunes, DEMI, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Nova de Lisboa, Portugal Organización Internacional del trabajo.

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>.

Isabel L. Nunes, DEMI, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade de Nova de Lisboa, Portugal

Jaramillo, P. L. (29 de junio de 2016). Decreto 1072 de 2016. Obtenido de Decreto 1072 de 2016: <https://safetya.co/normatividad/decreto-1072-de-2016/>

Nugent, R. (1997). La seguridad social, su historia y sus fuentes. México: Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social 11. 12. O Allí, B. (2008). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety. Geneva: International Labour Organization.

Organización Internacional del trabajo. <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Pedro R. Gil-Monte<sup>1</sup>, a. (30 de 05 de 2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Obtenido de Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2012.v29n2/237->

Safe Mode, © 2018 Safe Mode HSEQ, Creado con Diseñado con el Tema Customizr.

Yuli Paola Sanchez Moreno 22 septiembre de 2017. Empresas, ARL y trabajadores, ¿conocen sus responsabilidades frente al SG-SST? <http://www.safetyworkla.com/new/Empresas-ARL-y-trabajadores-responsabilidades-frente-al-SG-SST>



**Anexo 1. Encuesta para la Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST**

<p><b>FUTURASEO S.A.ESP</b></p> <p><b>NIT. 900163731-1</b></p>
<p><b>Encuesta para la Verificación del Conocimiento y Entendimiento de la Política de SST y del SG-SST</b></p> <p><b>Personal Operativo</b></p>

1. Conoce usted el programa que tiene la empresa de seguridad y salud en el trabajo

Sí  No

2. En caso de un incidente, sabe cuál es el proceso que debe seguir

Sí  No

3. Alguna vez ha tenido algún accidente en la empresa que haya sido catalogado como laboral

Sí  No

4. Ha participado constantemente de las capacitaciones que se realizan en la empresa de salud y seguridad en el trabajo. Su participación se considera activa si ha asistido el 80 % de las veces en el mes

Sí  No

5. Diariamente y después de 4 horas de trabajo repetitivo se recomienda realizar una pausa activa. Realiza con frecuencia este tipo de actividades. Su participación se considera activa si lo ha hecho el 80% de las veces en la semana

Sí  No

6. Conoce cuales son las salidas de emergencia que hay en su lugar de trabajo

Sí  No

7. Sabe usted que es el “COPASO”

Sí  No

8. Conoce las diferentes claves de emergencia que existen en su empresa

Sí  No

9. Conoce los estándares de seguridad de su lugar de trabajo, estos deben actualizarse 1 vez al año

Sí  No

10. Considera que su empresa le brinda las herramientas para desarrollar su cargo con seguridad

Sí  No

**Fuente:** Elaborado por Liyana Ospina.

## **Anexo 2. Elementos de protección personal e industrial utilizados en FUTURASEO**

### **Guantes mosqueteros**



- ✓ Gran resistencia a los jabones y detergentes.
- ✓ Protege las manos de rasguños y ampolladuras que se pueden producir en trabajos domésticos o industriales.

- ✓ Diseño anatómico para fácil adaptación de la mano.
- ✓ Gran resistencia al rasgado y a la abrasión. Excelente resistencia a las soluciones básicas y alcalinas.
- ✓ Buena resistencia a líquidos corrosivos para la piel.

### **Tapabocas con filtro**



- ✓ Fabricados en material elastomérico con doble válvula de exhalación y cinta elástica para un adecuado ajuste.
- ✓ Permite el cambio del elemento filtrante.
- ✓ Recomendadas para concentraciones menores o iguales al TLV
- ✓ Protege contra partículas de polvo que pueden causar enfermedades pulmonares, incluyendo polen, partículas de germen, algodón, polvo metálico, sílice, gramíneas, aserrín, mármol, carbón, cal y fibra de vidrio. Anatómico y liviano.
- ✓ Fabricado bajo los lineamientos de la norma NTC 3852

**Gorros**



**Delantal Industrial**



**Monogafas**



- ✓ Protege contra salpicaduras en el manejo de elementos químicos corrosivos, polvos y pequeñas partículas volantes en labores de pulimento de metales, roscado, lustrado de metales ornamentales no ferrosos pulido y carpintería.

### **Protectores auriculares**



- ✓ Son una prenda de protección que se inserta en el canal auditivo externo para evitar dañar la capacidad de audición de quien los lleva.

## **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDUSTRIAL**

1. Camillas

2. Extintores

3. Señalización y demarcación

- Señalización de instalaciones eléctricas en cada área.
- Señalización de puertas generales y de emergencia.
- Señales de seguridad indicando riesgos en el lugar o anticipando el riesgo.

- Señales de prevención motivando al personal hacia buenas conductas:

Posturas, elementos de protección, organización en el puesto de trabajo

- Señalización en cada área con el nombre, en colores de alto contraste y de tamaño significativo.
- Señales que indiquen la ubicación de elementos para el control de incendios (extintores portátiles) y el manejo de emergencias médicas (botiquín, camilla, etc)
- Señales que indiquen la obligatoriedad del uso de elementos de protección en áreas críticas (ejemplo: manipulación de alimentos)
- Señales que indiquen a través de colores de contraste el tipo de fluido que pasa por las diferentes tuberías instaladas en planta

4. Hidratantes

5. Botiquín

6. Sistema de alarma y comunicación

7. Fuentes de agua

**Fuente:** tomado de plan de seguridad y salud en el trabajo Grupo Éxito S.A. Intranet:

[Infox/bienestarlaboral/plansaludeneltrabajo/Éxito.](#)