

**Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa
L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento**

Martha Sofía Hernández 87764,

Mario Fernando Méndez Calderón 62502

Mireya Murcia González 86591

Universidad ECCI

Facultad de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2020

**Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa
L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento**

Martha Sofía Hernández 87764,

Mario Fernando Méndez Calderón 62502

Mireya Murcia González 86591

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el
Trabajo

Asesor

Msc. Educación: July Patricia Castiblanco Aldana

Universidad ECCI

Facultad de Posgrados

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2020

Nota de aceptación:

Firma de jurados:

Tabla de contenido

Resumen.....	X
Introducción	1
Título de Investigación	4
Planteamiento del Problema	5
Descripción del problema	5
Contextualización de la empresa	5
Cumplimiento del SG-SST	6
Estandares mínimos.....	6
Gestión de peligros y riesgos	7
Riesgos asociados a la actividad laboral.....	14
Pregunta problema.....	20
Objetivos.....	21
Objetivo General	21
Objetivos específicos:	21
Justificación.....	22
Alcance.....	24
Limitaciones.....	24
Estado del Arte.....	25
Antecedentes Internacionales:	25

Antecedentes Nacionales:	29
Marco Teórico	33
Marco Legal	41
Diseño metodológico	46
Tipo de Investigación	46
¿Por qué este tipo de investigación?	46
Variables	46
Medición:	47
Metodología del estudio	48
Instrumentos para toma de información	48
Observación directa	48
Revisión sistemática de literatura	48
Cuestionario	49
Condiciones de aplicación	50
Fases del Proyecto	52
Plan de Gestión del Cronograma	54
Impacto del desarrollo del proyecto	54
Caracterización Sociodemográfica del Personal que Labora en la Empresa LB Impresos SAS	56
Perfil sociodemográfico de los trabajadores	56

Diagnóstico sobre Factores de Riesgo Psicosocial y Conocimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a los empleados de la empresa LB impresos SAS.....	58
Diagnóstico sobre riesgo psicosocial.....	58
Condiciones intralaborales.....	59
Capacitación requerida para los empleados de la empresa LB impresos SAS.....	60
Temas propuestos para capacitación.....	61
Elaboración del cronograma de capacitaciones a realizarse durante la vigencia del 2020.....	61
Costo beneficio.....	61
Diagnóstico sobre conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.....	62
Resultados.....	63
Plan Estratégico Anual Generado de Manera Gerencial Para Crear Cultura de la Seguridad Laboral en el Personal de la Empresa L B Impresos SAS.....	64
Objetivo.....	64
Actividades.....	64
Indicadores.....	65
Proyección de tiempos.....	65
Recursos humanos y financieros.....	65
Evaluación y seguimiento.....	65

Estrategia para la implementación del plan.....	65
Conclusiones.....	67
Recomendaciones.....	68
Referencias bibliográficas.....	69
Webgrafia.....	72
Anexo 1 - Evaluación de cumplimiento del SG-SST.....	74
Anexo 2: Rubrica para observación directa.....	77
Anexo 3: Test para medir el conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	78
Anexo 4: Consentimiento Informado Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial.....	81
Anexo 5: Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.....	82
Anexo 6: Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión.....	84
Anexo 7: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....	87
Anexo 8: Estándares mínimos SGSST: Tabla de valores.....	93
Anexo 9 Propuesta Plan de Trabajo Anual Ejecución 2020.....	98

Lista de graficas

	Pág.
<i>Grafica 1: Organigrama empresa LB Impresos SAS</i>	6
<i>Grafica 2: Perfil sociodemográfico trabajadores</i>	56
<i>Grafica 3: Temas de poco conocimiento que requieren capacitación y/o reforzamiento</i>	63

Lista de fotografías

	Pág.
Fotografía 1: <i>Secretaria</i>	8
Fotografía 2: <i>Costos y planeación</i>	8
Fotografía 3: <i>Guillotina – impresoras</i>	9
Fotografía 4: <i>Impresora offset</i>	9
Fotografía 5: <i>Maquina plegadora</i>	9
Fotografía 6: <i>Cosedora de alambre - eléctrica</i>	10
Fotografía 7: <i>Impresión digital y jefe producción</i>	11
Fotografía 8: <i>Puesto diseño gráfico</i>	11
Fotografía 9: <i>Ajustando la guillotina</i>	11
Fotografía 10: <i>Cuadre de papel</i>	12
Fotografía 11: <i>Camioneta</i>	13
Fotografía 12: <i>Ayuda mecánica para cargue</i>	13
Fotografía 13: <i>Trabajo repetitivo</i>	14
Fotografía 14: <i>Manipulación manual de carga</i>	15
Fotografía 15: <i>Impresión offset</i>	15
Fotografía 16: <i>Troquelado</i>	15
Fotografía 17: <i>Locativo- caída de diferente altura</i>	16
Fotografía 18: <i>Troqueladora –dispositivo seguridad</i>	16
Fotografía 19: <i>Protectores auditivos</i>	17

Fotografía 20: <i>Protectores auditivos entregados</i>	17
Fotografía 21: <i>Limpiador maquinas</i>	18
Fotografía 22: <i>Tintas</i>	18
Fotografía 23: <i>Aseo planta</i>	19
Fotografía 24: <i>Espacio para preparación de alimentos</i>	19

Lista de tablas

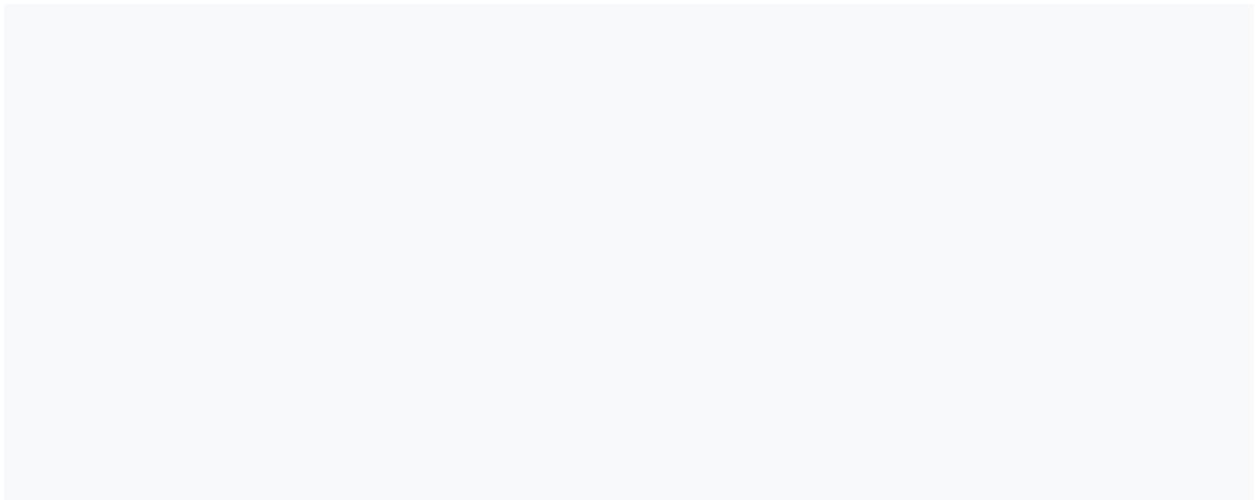
	Pág.
Tabla 1: <i>Criterio calificación test</i>	47
Tabla 2: <i>Condiciones intralaborales</i>	50
Tabla 3: <i>Condiciones extra laborales</i>	51
Tabla 4: <i>Baremos puntaje cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral</i>	60

Resumen

El trabajo de investigación “Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento” pretende generar un cambio en la cultura y el proceder del personal que labora en la organización L B Impresos SAS, frente a los lineamientos del SG-SST, tomando como base el comportamiento del individuo.

Los resultados del estudio, del diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial y la evaluación del conocimiento de la seguridad y salud en trabajo, aplicado a todo el personal de L B Impresos SAS, constituyen la base epistemológica para establecer el programa estructurado de capacitación y formación, que una vez desarrollado de acuerdo al cronograma que se establecerá, llevará al cambio de cultura basada en el comportamiento de todos los empleados de L B Impresos SAS.

Palabras claves: Cultura, Gestión, Salud, Seguridad laboral, Comportamiento, y Plan Estratégico



Summary

The research work “Proposal to generate a culture of occupational safety in the personnel of the company L B Impresos SAS. - A contribution from safety based on behavior” aims to generate a change in the culture and behavior of the personnel who work in the organization L B Impresos SAS, against the guidelines of the SG-SST, based on the behavior of the individual.

The results of the study, the diagnosis of Psychosocial Risk Factors and the assessment of knowledge of health and safety at work, applied to all LB Impresos SAS personnel, constitute the epistemological basis for establishing the structured training and education program, which Once developed according to the schedule to be established, it will lead to a change in culture based on the behavior of all LB Impresos SAS employees.

Keywords: Culture, Management, Health, Occupational Safety, Behavior, and Strategic Plan.

Introducción

Desde su nacimiento, el ser humano adquiere e incorpora hábitos y comportamientos en su vida. Acciones repetidas que crean una ruta entre las neuronas haciendo más fácil y eficiente los aprendizajes mediante las repeticiones para el cerebro; de esta manera, el hombre desarrolla el lenguaje como mecanismo para interactuar con sus semejantes, el cual sumado a otras habilidades sociales, facilita entre otras, el aprendizaje y la realización de tareas y actividades propias de los trabajos en sociedad.

Con la evolución, el ser humano ha aprendido a valorar los recursos finitos de la naturaleza como es el tiempo, tratándose de un recurso que se intenta aprovechar al máximo, y cuyo aprovechamiento conlleva a desarrollar herramientas, máquinas y elementos que le facilitan mejorar su trabajo; esto se evidencia más claramente, con el desarrollo de la revolución industrial del siglo XVIII, que permitió incorporar maquinaria moderna a los procesos productivos, donde el aumento de la producción fue ostensible y obviamente las organizaciones se vieron beneficiadas desde el punto de vista económico.

Este pico en la producción sumado a la llegada de equipos y la mecanización de la producción, disparó los accidentes laborales que como consecuencia traían consigo desde golpes leves, pasando por mutilaciones y llegando hasta la misma muerte; al igual aparecen las enfermedades asociadas por la exposición a productos y materias primas propias de los procesos productivos, de tal forma que la responsabilidad de una empresa no era otra más que la de pagar el salario del trabajador, quien carencia de una cultura enfocada en la seguridad.

Otro asunto para resaltar, es que en aquella época, el empleador no tenía mayor responsabilidad legal, era muy fácil reemplazar al trabajador por otro que no tuviese restricciones

para labor y junto con ello, las jornadas de trabajo excedían hasta 12 horas y los salarios eran ínfimos pero aceptados sin refutar por los trabajadores, ya que cada vez era más difícil conseguir un lugar en las factorías.

Actualmente se protege cada vez más a la persona, pues existen leyes que están asociadas a la seguridad donde la responsabilidad es compartida entre la empresa y quien desarrolla la tarea, el trabajador; aun así, algunos trabajadores no tienen clara la importancia de mantener el equilibrio entre su salud física, emocional, y psicosocial, y la labor en que se desempeña, ya sea por falta de esta conciencia, por desconocimiento o simplemente por falta de amor propio, quedando expuesta y por supuesto vulnerando su salud y su vida.

No obstante, se tiene que la exégesis legal es acompañada por los procesos de inducción y capacitación, como mecanismos de enseñanza y actualización del conocimiento para el trabajador, con el fin de entregarle herramientas de prudencia básicas y necesarias, que garanticen en él, poder cumplir con aquellas responsabilidades laborales para las cuales es contratado, de una forma segura, efectiva y ágil; sin embargo, el ser humano, a medida que adquiere experiencia laboral, adicionando la marcada *“tendencia de la cultura del atajo”*, hacen que la apropiación adecuada de un comportamiento seguro sea cada vez más difícil de garantizarse; es por esta razón, que se abordará dentro del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa LB Impresos S.A.S, la aplicación de un observador comportamental laboral, que permita generar un cambio de cultura y de comportamientos en la realización de un trabajo seguro, intentando modificar las conductas negativas que se den en el desarrollo de actividades al interior de la organización y que pueden desencadenar en actos subestándar, considerando la apreciación de Peters, Waterman y Senge, como se citan en Martínez (2015), al referir:

Cuando estos comportamientos son bien influenciados, se logran cambios importantes en los resultados que aportan los indicadores de la accidentalidad e incidentalidad, mejoramiento de la moral, la comunicación y el sentido de coherencia dentro de la organización, (Pág., 36).

Ahora bien; el comportamiento de la persona asociado a la edad, religión, sexo, nivel de escolaridad, composición familiar entre otros, son determinantes sociales que a nivel laboral afectan la forma de cómo el individuo realiza las funciones al interior de una organización ya sea positiva o negativa. Este trabajo de grado, busca que con la aplicación de los conocimientos adquiridos a lo largo de la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad ECCI, se dé a los miembros de las organizaciones una herramienta que facilite la interacción de las personas con el SG-SST, de tal manera que de forma ágil y amena, incorporen en su vida cotidiana la cultura del auto cuidado logrando un Gana – Gana en la que se beneficia el trabajador, la organización y aún más importante, que no se afecte el núcleo familiar.

Para lo anterior, se implementó el método de investigación mixta: cualitativa y cuantitativa de corte explicativo, aplicando como técnicas de estudio la observación directa mediante rubrica específica, en aras de establecer la descripción del problema; asimismo, la revisión sistemática de literatura como fuente de información primaria, y la encuesta, en procura de recopilar los datos requeridos.

Título de Investigación

Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B
Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

Contextualización de la empresa

La empresa LB Impresos SAS, dedicada al negocio de las artes gráficas, nace a la vida jurídica en abril de 2010, cuenta con Registro Mercantil número 01374084 de la Cámara de Comercio de Bogotá. Su sede principal y única funciona en la carrera 69M 70 56 en la ciudad de Bogotá.

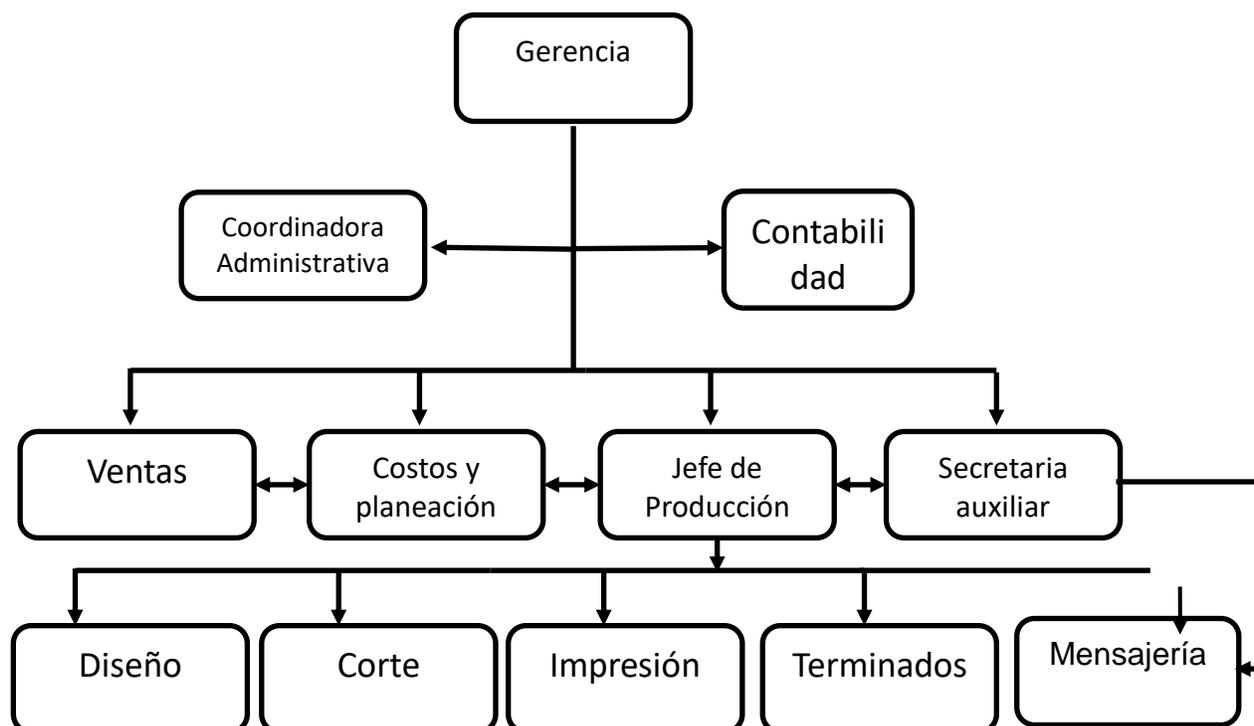
Por su tamaño está clasificada dentro del grupo de las PYMES y por su actividad económica está catalogada en riesgo laboral – II, con la compañía de seguros POSITIVA; no obstante, los cargos de mensajería pertenecen al riesgo IV, cuenta con una planta de personal de 20 empleados, vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, distribuidos en 7 frentes de trabajo: Gerencia, administrativos, contabilidad, operativos, comercial, servicios generales, mensajería y despachos.

En el año 2018, la administración da inicio al proceso de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, temas que hasta la fecha no hacían parte de ninguno de los procesos adoptados por la organización. Hasta el momento, solo hacía parte del cumplimiento de una norma gubernamental.

La estructura organizacional de la empresa es de orden centralizado; es decir, la responsabilidad en la toma de decisiones recae en el gerente, quien a su vez es el responsable y líder del SG-SST.

Precisamente, en el organigrama que aparece a continuación, se observa la estructura interna, las relaciones jerárquicas y las competencias, con que cuenta actualmente la estructuralmente en la actualidad la empresa:

Grafica 1: Organigrama empresa LB Impresos SAS



Nota: Fuente grafica empresa LB Impresos SAS.

Ahora bien; pese a que la toma de decisiones es centralizada, en algunos casos se consulta con subalternos antes de decidir. Uno de sus objetivos corporativos es el de la eficacia en la entrega de resultados y satisfacción de los clientes, basado en el óptimo desempeño de todo el personal, independientemente del área donde labora; como empresa legalmente constituida, cumple con los requisitos normativos de orden tributario, contable, de seguridad social y laboral, así como los relacionados con la seguridad y salud en trabajo.

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

Estándares mínimos

El artículo 23 de la resolución 0312 de 2019, manifiesta que: “La implementación de los Estándares Mínimos establecidos [...] no eximen a los empleadores del cumplimiento de las

obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales vigentes”, razón por la cual la evaluación del cumplimiento de estándares mínimos, se aplicó bajo el criterio de clasificación de empresa con más de 50 trabajadores, arrojando un resultado de 82%, porcentaje que según los parámetros dados por el Ministerio de trabajo en la Resolución 0312, se considera aceptable, (Ministerio del Trabajo, 2019, p 31.),

Entre los aspectos que la empresa debe desarrollar para llegar al 100% de cumplimiento con el SG-SST, sobresalen los relacionados con la inducción y reinducción, la capacitación dirigida a los miembros del COPASST, procesos de comunicación. Anexo 1 - Evaluación de cumplimiento del SG-SST

Gestión de peligros y riesgos

Tomando como punto de referencia lo planteado por el Ministerio del trabajo (2015), con respecto a la gestión de peligros y riesgos, la empresa desarrolla sus actividades en 4 procesos productivos: administrativo, operativo, comercial y logístico; cuenta con personal de apoyo para labores de aseo y cafetería, denominado en la matriz de riesgos, servicios generales, a continuación, se da una breve descripción de cada proceso.

En cuanto al administrativo, se tiene que en este proceso realizan las labores secretariales, incluida la coordinación de despachos, conjunta con el jefe de producción y mensajería, aquí también se encuentra la persona encargada de realizar análisis de costos, elaboración de cotizaciones y direccionamiento de trabajos para el área de diseño gráfico y jefe de producción, dentro de este mismo grupo se ubica a la gerencia, coordinación administrativa y contabilidad.

Los elementos de trabajo utilizados son computadores, impresoras digitales, cosedora y perforadora manual. El principal riesgo de exposición es el biomecánico por postura prolongada (Ver fotografías 1 y 2):

Fotografía1: *Secretaria*



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 2: *Costos y planeación*



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS.

Otro aspecto para resaltar, es que el proceso operativo está conformado por los subprocesos de: Corte, impresión, terminados y empaque, en los que se utiliza maquinaria como guillotina, impresoras offset, troqueladora, plegadora, cosedoras, perforadora, prensa, y diversas herramientas de trabajo, actividades que se ejecutan principalmente en postura bípeda (de pie), hallándose que dentro de los riesgos de exposición están el biomecánico por postura prolongada bípeda y físico por ruido, (Ver fotografías 3, 4, 5, y 6):

Fotografía 3: Guillotina – impresoras



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 4: Impresora offset



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 5: Maquina plegadora



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 6: Cosedora de alambre - eléctrica



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Se observa además, que dentro de las actividades para desarrollo del proceso operativo, se realizan diversas tareas, tales como: diseño gráfico, elaboración de orden de producción, descargue de inventario de papel, alistamiento de papel, manipulación y corte de acuerdo al tamaño requerido según orden de trabajo; una vez terminada la impresión en papel, si se requiere pasa a troquelado o de lo contrario continua para la operación de terminado y empaque, en donde se realizan tareas variadas según las características de cada trabajo, como son levante, emparejada, encolado de libretas, plegado de folletos, levante y cosido de revistas, pegue de sobres, elaboración de tapas duras; esta última integra varios pasos y uso de materiales y maquinaria.

Con base a lo anterior, se observa que en cumplimiento al desarrollo de estas tareas, entre los riesgos de exposición adicionales a los ya manifestados, se encuentran el biomecánico debido precisamente por la manipulación manual de cargas, y movimiento repetitivo; (A manera de ilustración, se puede observar las fotografías 7, 8, 9 y 10):

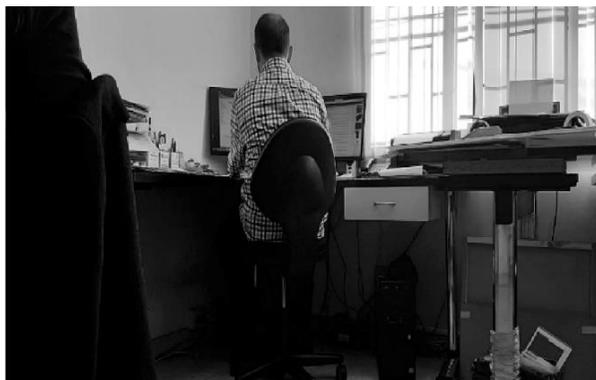
Diseño gráfico

Fotografía 7: Impresión digital y jefe producción



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 8: Puesto diseño gráfico



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Corte

Fotografía 9: Ajustando la guillotina



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 10: Cuadre de papel



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

De otro lado, en cuanto al proceso comercial, está en cabeza de un agente encargado de las ventas, y tiene contacto directo con los clientes, quien ofrece los servicios de la empresa de acuerdo con el portafolio, y su trabajo lo desarrolla principalmente fuera de las instalaciones de la misma; en consecuencia, los riesgos a los que se ve expuesto son los asociados a la seguridad, explicados más adelante.

Logística; este proceso está enmarcado en las actividades propias de mensajería, radicación de facturas y entrega de trabajos terminados, lo cual requiere el cargue y descargue del vehículo transportador; siendo específicamente los elementos utilizados para estos fines el vehículo y la motocicleta; así mismo cuentan con ayudas mecánicas para el cargue, descargue y movimiento de la mercancía; (Ver fotografías 11 y 12):

Fotografía 11: Camioneta



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 12: Ayuda mecánica para carga



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Servicios generales, es la persona encargada de las labores de aseo y cafetería, se utilizan productos de aseo biodegradables.

Riesgos asociados a la actividad laboral

Los factores de riesgo a los que se exponen los trabajadores de la empresa LB Impresos SAS, son de orden ergonómico, de seguridad, físicos, químicos y psicosociales, biológico, se destaca entre los ergonómicos el biomecánico.

Con respecto al factor de Riesgo biomecánico, está caracterizado por generar desórdenes musculo esqueléticos de miembros superiores y/o inferiores, ocasionados por trabajo repetitivo, postura prolongada, postura forzada, manipulación manual de cargas, situaciones que se dan principalmente en el proceso operativo; (Ver fotografías 13, 14, 15 y 16):

Área de terminados

Fotografía 13: Trabajo repetitivo



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 14: Manipulación manual de carga



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Postura prolongada bípeda

Fotografía 15: Impresión offset



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 16: Troquelado



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS.

Riesgos dados por condiciones de seguridad; hace referencia a aspectos locativos, mecánicos, accidentes de tránsito, públicos por robos, atracos, desorden público, según la GTC 45, (2012), Anexo A.

Dentro de los riesgos locativos, en la empresa se observa las caídas al mismo y diferente nivel, por superficies irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel; los mecánicos se encuentran controlados al disponer la maquinaria de dispositivos de seguridad, evitando atrapamientos al manipular la maquina en movimiento; (Para ilustración ver fotografías 17 y 18):

Fotografía 17: Locativo- caída de diferente altura



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS.

Fotografía 18: Troqueladora –dispositivo seguridad



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS

Accidentes de tránsito, el personal de logística - mensajero conductor –se expone permanentemente a este riesgo; no obstante, la empresa lo mantiene controlado por la prudencia y experiencia del personal.

Riesgo físico, refiriéndose al ruido producido por la maquinaria y elementos de trabajo; Aquí prácticamente el 90% del personal está expuesto al ruido, y algunos cuentan con protectores auditivos; (Ver Fotografía 19 y 20):

Fotografía 19: Protectores auditivos



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS

Fotografía 20: Protectores auditivos entregados



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS

Riesgo químico, entendido como sustancias químicas orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas, que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puedan entrar

en contacto con el organismo por inhalación, ingestión o absorción, ocasionando problemas en la salud según su concentración y tiempo de exposición, (ARL Sura, 2015. P 5).

Los productos químicos que utiliza la empresa en su proceso productivo, son tintas offset, alcohol, limpiador wash para las máquinas, productos biodegradables, solubles al agua, disminuyendo el riesgo para la salud; (Ver Fotografía 21 y 22):

Fotografía 21: Limpiador maquinas



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS

Fotografía 22: Tintas



Nota: Fuente fotografia empresa LB Impresos SAS

Riesgo psicosocial, afecta a todo el personal en aspectos relacionados con las condiciones de la tarea por carga mental, demandas emocionales y características del grupo social de trabajo.

Riesgo biológico, por exposición a bacterias al hacer uso de baños, también durante la labor de limpieza y recolección de desechos. Contaminación por hongos y virus al contacto con espacios húmedos y con poca ventilación, por mala manipulación de los alimentos preparados en la cafetería de la empresa; (Ver Fotografía 23 y 24):

Servicios generales

Fotografía 23: Aseo planta



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS

Fotografía 24: Espacio para preparación de alimentos



Nota: Fuente fotografía empresa LB Impresos SAS

La priorización del riesgo analizada desde el número de expuestos, refleja que el 99% del personal de LB Impresos, se enfrenta a riesgos de orden biomecánico, el 100% a riesgos de orden psicosocial y 100% a riesgos físico (ruido).

De otra parte, teniendo en cuenta que el personal no usa adecuadamente los elementos de protección personal, EPP, muestra poco interés por los temas de capacitación, no son constantes con las pausas activas. Se plantea como estrategia para generar en los trabajadores la cultura del autocuidado, la capacitación como elemento fundamental de aprendizaje y concientización en el ser humano para el logro de los cambios.

Pregunta problema

¿Qué elementos de la aplicación del SG-SST relacionados con los aspectos de la seguridad basada en el comportamiento, son aplicables para lograr un cambio efectivo de autocuidado de los trabajadores de L B Impresos SAS?

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de formación para personal de la empresa LB Impresos SAS, que genere cambio en la cultura y que respalde la seguridad laboral basada en el comportamiento del individuo.

Objetivos específicos:

- Establecer las características sociodemográficas del personal que labora en la empresa LB Impresos SAS.
- Realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados de la empresa LB impresos SAS.
- Diseñar la propuesta de formación, para crear cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS.

Justificación

El Organismo internacional del trabajo OIT, en el convenio 187 de 2006, manifestó que *“Instalar cultura preventiva en las empresas requiere del conocimiento y de la participación de todos los actores involucrados, directa o indirectamente, en el proceso de trabajo”*. Por lo tanto, LB Impresos SAS, no será la excepción, y de acuerdo al comportamiento de los individuos, pero además procurando mejorar en cuanto a la cultura del cuidado de los empleados de la empresa, resulta ser muy importante informarse respecto de los riesgos a los que se están expuestos individual y colectivamente.

Para ello, se implementarán acciones preventivas a través de un programa participativo en la cultura de los riesgos, mediante reflexión tanto sobre las propias acciones como de sus respectivas consecuencias, al igual que las correspondientes medidas que es posible tomar, adecuar, adaptar y concienciar, para lograr los beneficios a las partes interesadas en el bienestar y los resultados en el cumplimiento del objeto social de la compañía.

La capacitación y la coherencia, son pilares fundamentales para el logro de los objetivos propuestos, ya que permiten *“fomentar el desarrollo integral de los individuos y en consecuencia el de la compañía”* (Función de la capacitación en las empresas-Guanajuato).

Este trabajo se enfoca en proponer una herramienta, que sirva para mejorar una situación sentida no solo en la empresa objeto de estudio, si no en todas aquellas en donde a pesar de aplicar procesos y procedimientos para mejorar la seguridad y salud en el trabajo disminuyendo los accidentes de trabajo, no se han logrado los resultados esperados. Es por ello que esta

propuesta, está encaminada a presentar como estrategia un plan de capacitación para el cambio de cultura laboral basada en el comportamiento del trabajador, optimizando el logro de los objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo, considerando que la capacitación constituye un instrumento básico para el cambio de actitud de las personas, pues como proceso hace que de manera paulatina, se consigan transformaciones en el ser, el pensar y el hacer de las personas.

Así mismo, se busca que las personas cumplan a cabalidad con sus responsabilidades, de una forma más autónoma y empoderada, con más información y conocimientos, con suficiente claridad respecto a los parámetros de las políticas establecidas por la organización, en categórica actitud hacia el cambio.

Igualmente, se espera con los resultados finales de este trabajo, hacer aportes significativos al conocimiento para la Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto del equipo investigador, como de la Facultad de Posgrados de la Universidad ECCI.

Alcance

Los 22 Empleados administrativos y operativos de LB Impresos SAS, quienes serán conscientes de su bienestar dentro y fuera de las actividades laborales.

Se generará en ellos una cultura de la seguridad laboral, basada en el comportamiento, creando conciencia respecto a la práctica de hábitos adecuados, que conllevan a ambientes seguros en todos los entornos en que se desenvuelvan.

Limitaciones

LB Impresos SAS, pertenece al grupo económico de, la micro, medianas y pequeñas empresas de Colombia, MIPYME, su disponibilidad de recursos económicos es limitada, por tanto, el proyecto se adaptará al presupuesto.

Estado del Arte

Para documentar el presente proyecto de investigación, se realizó la técnica de revisión sistemática de literatura, que consistió en consultar diferentes bases de datos e investigaciones relacionadas con la problemática que se trata en esta investigación; los documentos revisados fueron analizados según su pertinencia y actualidad de los mismos, en tanto que las bases de datos consultadas arrojaron trabajos internacionales de España, Cuba, México y Perú; a nivel nacional se encontró material de la región del Caribe, Manizales, Medellín, y se consultaron también trabajos de grado de estudiantes egresados de la especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo de la Universidad ECCI Bogotá.

A continuación, se mencionan los principales aportes de dicha consulta al presente proyecto de investigación.

Antecedentes Internacionales

El trabajo de Medina (2014), denominado *Desde la historia hacia el futuro: Buenas prácticas para consolidar la cultura de la prevención de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agentes sociales en Argentina y España*, que correspondió a una Tesis doctoral llevada a cabo en la Universidad de Alcalá España, donde el autor se enfocó en una investigación sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo vigentes en ambos países, cuyo objetivo fue identificar las buenas prácticas para consolidar una cultura en cuanto a prevención de los riesgos laborales, por supuesto salvando asimetrías de tipo sociopolítico, económico y cultural de estas naciones, para lo cual optó por la metodología revisión sistemática de literatura, basada en la normativa.

Como conclusiones, al fuente pudo establecer, la importancia de que el gobierno comience por crear un sistema dedicado a la información sobre siniestralidad eficaz, de tal forma que toda acción orientada hacia la prevención, se dirijan hacia los aquellos contextos donde exista mayor tasa de siniestralidad; también arguyó sobre la relevancia de extender los sistemas de información respecto a las enfermedades derivadas del desarrollo profesional, estableciendo al mismo tiempo mecanismos tanto de auditoría como vigilancia, en aras de identificar posibles desviaciones de la fuente de los datos, al igual que ofrezca el garante para la efectividad de un sistema fundamentado en el marco jurídico actual, clasificando cada sector activo, de tal manera que consienta conocer claramente los derechos, obligaciones de empresarios y trabajadores, e incluso las responsabilidades que les concierne para el caso de algún incumplimiento, asunto que implicaría añadir el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y todos los garantos reconocidos por las Declaraciones Internaciones en los textos constitucionales.

Finalmente sugiere establecer en la misma legislación, una sistema de estímulos y sanciones, para que los empresarios inviertan en prevención, desalentando a los incumplidores; a este mismo agrega la importancia de determinar una penalización específica, para tutela de la seguridad y salud en el trabajo, en el sentido que penalice aquella conducta del empresario, que eventualmente incumpla la normativa preventiva y o ello vulnere salud del trabajador.

Patiño (2014), y su estudio: *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*, llevado a cabo en México, en el que la fuente consultada se centró metodológicamente en una estudio de caso en una empresa mediante el diseño de investigación tipo mixto secuencial, cuyo objetivo consistió en identificar aquellos factores determinantes de la

gestión de seguridad y salud ocupacional en dicha compañía, para luego establecer su efecto respecto al clima organizacional de seguridad en los trabajadores.

Como resultados halló que es necesario crear una política de seguridad empresarial y con un profesional a la cabeza, quien coordine la seguridad; que tanto proveedores como dependencias locales, constituyen factores determinantes de acciones tipo gestión; que el nivel de cumplimiento normativo fue más bajo en la planta de sólidos que en la de líquidos; y que el clima de seguridad fue favorable para ambas; a partir de estos hallazgos, la autora planteó como recomendaciones para futuras investigaciones, la importancia de integrar las perspectivas de organizaciones civiles y gubernamentales, así como la iniciativa privada de todos aquellos quienes intervienen en la gestión de seguridad y salud laboral, es este modelo industrial, considerando que incorporar dichas perspectivas, ofrece una visión mucho más amplia e integral en torno al problema.

Se halló el trabajo de Neyra (2015), titulado *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera: Caso E.E. H&C Transportes S.R.L.*, llevado a cabo por la Facultad de Ingeniería de Producción y Servicios de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en el Perú, cuyo autor se fundamentó en la política integrada de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de la Empresa Hochschild Mining, mediante aplicación normativa OHSAS18001:2007 y D.S. 055-2010 EM, constituidas en ese país para controlar y mitigar la tasa de accidentalidad, como garante del mejoramiento continuo en las operaciones; por lo tanto su objetivo trazado fue implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, para reducir riesgos laborales.

Como resultados pudo establecer que la empresa debe definir una cultura organizacional, la cual vaya articulada precisamente a su respectivo SGSST, pero que se ajuste tanto a las políticas, objetivos estratégicos, controles operacionales, y políticas, como también al sistema y prácticas de seguridad, gerencia de desempeño, competencias laborales, programas efectivos de capacitación y entrenamiento. Así mismo, encontró que definitivamente la variable de comportamiento humano, constituye la base fundamental para el éxito de la seguridad en toda organización, asunto que demanda diseñar y desarrollar programas específicos de capacitación, de tal forma que representen un espacio de acercamiento a los trabajadores y por esa vía el acceso al conocimiento significativo hacia la creación de una cultura basada en seguridad.

Para cerrar el contexto internacional, Céspedes & Martínez (2016), y su investigación titulada: *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*, desarrollado en La Habana, donde la fuente toma como eje de referencia la existencia en de marcadas insuficiencias, en cuanto a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las compañías de ese país, las cuales podrían ser originadas por accidentes e incidentes laborales, con repercusiones en la responsabilidad social de estas; de ahí que en este sentido, plantearon como objetivo, el análisis crítico de los SGSST, ya que en esos momentos y aun en la actualidad, representa un parámetro para determinar si una empresa es socialmente responsable, dentro del ámbito empresarial internacional. Para este estudio, los autores acudieron metodológicamente a lo teórico-jurídico, dentro de los modelos histórico-jurídico, análisis exegetico-jurídico, y de derecho comparado.

Como conclusiones determinaron la importancia de que se incluya en las líneas de trabajo, una detallada revisión de insuficiencias, derivadas de un análisis realizado al ordenamiento jurídico laboral, con el propósito de efectuar el perfeccionamiento del marco legal

respecto a GSST, estableciendo al mismo tiempo las normas y procedimientos más adecuados, los cuales redunden en su implementación.

Antecedentes Nacionales

Se resalta igualmente a Correa (2012), y su estudio *La seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales*, llevada a cabo en dicha ciudad a través del Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE.

Su objetivo fue describir cuales son las concepciones que estimulan el fortalecimiento de la cultura preventiva en cuanto a los riesgos laborales en el sector industrial, como fundamento para estructurar una propuesta de intervención con incidencia educativa; para ello, la autora acudió al modelo de investigación cualitativa-hermenéutica, con el propósito de describir y comprender las experiencias por parte de un grupo en específico dentro de un tiempo determinado.

De acuerdo con los resultados, resalta y recomienda la importancia del proceso formativo para los colaboradores de una empresa, situación debe incluir la implementación de nuevas tecnologías para promover el aprendizaje, pues si bien la gerencia actualmente plantea que debido a la falta de tiempo que se necesita para capacitar, no es posible determinar políticas en este sentido porque ello disminuiría la producción, definitivamente no crear alternativas estratégicas para capacitar al personal que conduzcan a un cambio favorable en el desempeño laboral soportado en prevención y seguridad, culminaría en un desperdicio de esfuerzos hacia el mejoramiento de las condiciones empresariales; de igual forma ratificó que herramientas didácticas como el juego, trabajo lúdico y arte en sus diversas manifestaciones y contextos culturales, propician disposición en los individuos hacia la reflexión, de manea que concluya en

aquellos comportamientos, los cuales usualmente implican cambios significativos y por ende en aprendizajes significativos.

De otro lado se destaca el estudio de Hernández; Monterrosa & Muñoz (2017), titulado *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*, característico por ser un artículo que surgió como resultado de la investigación científica: *Impacto integrado de gestión en las PYMES de la Región Caribe, Corporación Universitaria Latinoamericana (CUL), Universidad del Atlántico y Universidad de la Guajira.*

Dicho artículo tiene su relevancia, en la medida que hace evidente una reflexión crítica, respecto al tema de la cultura enfocada en prevención seguridad y salud dentro de ambientes laborales; para ello establecieron como objetivo general, identificar el conjunto de factores de riesgo al respecto. En cuanto a la metodología, desarrollaron un estudio de corte descriptivo, considerando los derechos de los trabajadores en ambientes laborales seguros, por supuesto evaluando las circunstancias en las que actualmente desarrollan sus actividades laborales, a la luz del Decreto 1072 de 2015.

Como resultado resaltaron al igual que otras fuentes consultadas, la imperiosa necesidad de impulsar una cultura orientada hacia la prevención sobre salud y seguridad laboral, la cual incluya el tema garantía de derechos laborales, calidad de vida y oportunidades en el control de los factores de riesgo para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En cuanto al asunto sobre gestión de calidad en escenarios laborales, plantearon que constituye un asunto de salud ocupacional, pero además involucra aspectos como gestión de talento humano y estilos de vida saludable, lo cual demanda de una adecuada estrategia que implique lo formativo, preventivo y de sensibilidad, con pausas activas, campañas en torno a

salud integral y brigadas de emergencia. Todo lo anterior, para establecer un proceso de higiene laboral hacia la consecución de sitios de trabajo seguro, sano y garante, para el óptimo cumplimiento de metas establecidas en términos de seguridad, salud laboral y control de factores de riesgo, haciendo énfasis en posibilitar vida saludable, instalaciones y ambientes laborales sanos, seguros, y en adecuadas condiciones sobre higiene laboral.

Por su lado la investigación de Forigua (2017): *Propuesta de capacitación para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Ingeniería de gas RS S.AS.*, llevado a cabo por la Facultad de Ingeniería de la Universidad Católica de Colombia, en Bogotá, D.C, que también fue enfocado por su autora como lo indica su título, para diseñar un programa de cualificación sobre sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa, teniendo en cuenta lo planteado por el decreto 1072 del 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), en aras de mitigar los factores de riesgo, accidentes y amenazas, a los cuales están expuestos los empleados de la compañía, y al mismo tiempo coadyuvar para la creación de consciencia respecto a la importancia del cuidado por la salud, desde los mismo puestos de labor teniendo en cuenta las actividades que cada uno desempeña, para favorecer aumento productivo de la organización.

Para ello, la investigadora efectuó una evaluación de trazabilidad, cotejando las requerencias del decreto 1072 del 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), y lo documentado por la empresa en la actualidad, estableciendo un diagnóstico de cumplimiento, según los resultados aplicando diagrama causa-efecto, de tal forma que con estos hallazgos, poder diseñar las estrategias de acción correctiva y preventiva, incluyendo un plan de capacitación, en cumplimiento a la normatividad, para ser implementado a mediano plazo.

Como resultado final, la fuente recomienda efectuar auditorias para hacer el respetivo seguimiento, identificar inconsistencias para efectuar los ajustes convenientes en pro de la mejora. También propone suministrar los elementos apropiados e infraestructura necesaria para desarrollar estos procesos debidos y de forma permanente; de igual manera, formalizar inspecciones sobre uso de elementos protectores y efectuar pausas activas, específicamente para el área administrativa.

Finalmente la Tesis de maestría efectuada por Rodríguez & Tabares (2018), que llamaron: *Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A.*, llevada a cabo en la Universidad de Antioquia, sede Medellín.

Correspondió a un estudio enmarcado dentro del modelo metodológico cualitativo, basada en la revisión sistemática de literatura, que como planean en título, enfocó su objetivo primordial, fue diseñar y efectuar un plan estratégico para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de una compañía, hallando como resultado que con dicha propuesta, se diera cumplimiento a los establecido por el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo, en aras de garantizar la vida, integridad y salud de las personas que en sus diversas áreas desempeñan labores en esta empresa, haciendo aportes significativos para prevenir y mitigar los factores de riesgo, inherentes al trabajo que desarrolla cotidianamente cada integrante.

Marco Teórico

La seguridad basada en el comportamiento (SBC) es una de las destrezas flexibles del ser humano, que le permite en términos laborales, realizar bien las tareas. Para entender el comportamiento humano se debe describir, codificar, cuantificar y analizar el mismo.

Para Álvarez, (2014), hablar de seguridad y salud en el trabajo (SST), antes del año 2015, llamada salud ocupacional (SO), hace alusión a la disciplina que consiste en prevenir enfermedades profesionales o lesiones derivadas de las condiciones específicas que caracterizan un ambiente de trabajo, así como de proteger y promover la salud en todos los trabajadores en una empresa; por ello, su objeto propende por mejorar el medio ambiente y las condiciones de trabajo, conllevando a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de todos los colaboradores en una organización; independientemente de las labores de cada cual.

La SST, actualmente atiende, establece y sugiere que las condiciones laborales se adecuen desde el medio a las capacidades psico-físicas del trabajador, para lograr:

Mantener y promover tanto la salud como el potencial laboral.

Desarrollar culturas y sistemas organizacionales, que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo

Desarrollar estrategias gerenciales desde la SST, que coadyuven a promover un ambiente empresarial eficiente y productivo.

En consecuencia, la aplicación de las normas establecidas en la SST según decreto 1072, en toda organización emergen aportes desde las ciencias del comportamiento, las cuales pretenden alinear los objetivos de salud ocupacional con el paradigma del trabajo seguro.

Gestión de seguridad basada en comportamientos: Conceptualizando el término proceso de gestión de seguridad basada en los comportamientos (PGSBC), de acuerdo con Martínez, (2015), se trata de una herramienta que, apoyada en la observación de conductas seguras en un determinado lugar de trabajo, hace énfasis en reforzar y mejorar el desempeño seguro, por parte de todos los miembros que pertenecen a una organización; de hecho, la fuente indica:

“PGSBC, consiste en el desarrollo de observaciones a las personas en el cumplimiento de las tareas y retroalimentación de información y reforzamiento positivo en tiempo real, con el propósito de eliminar los comportamientos a riesgos observados, así como, en algunos de los casos más avanzados, modificar los factores ambientales y organizativos que los originan, reflexión que se desarrolló con el objetivo de brindar un marco referencial resumido sobre la gestión de la seguridad basada en los comportamientos y aportar datos y fundamentos que permiten resaltar los beneficios e impactos para las empresas, (Martínez, 2015).

Según Sannino, (2007), PGSBC prácticamente constituye uno de los enfoques más efectivos para superar dichas limitaciones, precisamente, porque si bien es cierto se concentra la observación directa sobre el personal de empleados durante el desarrollo de sus tareas. “Función que realiza un delegado de la organización, quien en muchos casos no cuenta con el afecto de sus compañeros (SISO- HSEQ)”.

El objetivo estratégico se basa en un inventario, que considera los comportamientos o conductas críticas, efectuadas en el ejercicio del trabajo cotidiano o las actividades adicionales, para proceder a registrar las acciones seguras o de riesgo que describen el nivel de ejecución, concentración y habilidad del cuidado del trabajador. Esta función, consiste en ejercer influencia sobre el actuar humano, mediante compromiso integral, asunto que por ende implica

participación de la alta gerencia, los mandos medios, supervisores y en general toda la planta de empleados; por lo tanto, en síntesis, este modelo demanda:

Efectuar una observación adecuada mediante observaciones enfocadas en las situaciones laborales o por listas de verificación

Identificar conductas inseguras.

Retroalimentar a los observados y reforzar los comportamientos quienes desarrollan una operación segura.

Reeducar tanto a observadores como empleados, evaluar el comportamiento de seguridad, generando una amplia e ilimitada participación en el desarrollo del proceso de cambio cultural y gestión de seguridad.

Criterios para el modelamiento de un programa de SBC: Tomando como eje de referencia el trabajo de Betancur, (2001), para estructurar un programa de seguridad, basada en el comportamiento de todos los trabajadores, es importante tener en cuenta los siguientes principios:

Componer el modelo con aspectos distintivos de la compañía como las políticas, metas, sistemas de valores, objetivos y estrategias de gestión.

Estructurar un equipo guía.

Identificar los factores de riesgo que derivan de los comportamientos críticos, así como las barreras externas.

Cualificar a los líderes o facilitadores contextuales.

Alinear los sistemas de valores fundamentales con el grupo de trabajadores.

Convertir los comportamientos críticos a estándares de seguridad, involucrando la participación del equipo de trabajo.

Establecer las estrategias pertinentes con la retroalimentación, la disciplina y el reconocimiento.

Definir el método de monitoreo comportamental de líderes y trabajadores.

Determinar la línea basal, SG-SST

Calibrar los observadores.

Establecer la meta colectiva relacionada con cambios de comportamiento deseable.

Monitorear sistemáticamente los comportamientos y retroalimentar.

Establecer espacios de participación para resolución de conflictos en equipos auto dirigidos.

Procesar la información, graficar sus resultados y socializarlos.

Dar continuidad al proceso de mejoramiento, efectuando las revisiones respectivas de procedimiento y controlar otros comportamientos críticos.

Retomando a Betancur (2001), la fuente hace énfasis que, para el establecimiento del modelo, los elementos anteriores determinan una secuencia a seguir, y sin embargo cuando se trate de crear patrones de mejora continua, estos se podrían implementar simultáneamente, conforme a las necesidades específicas que tenga la empresa; de ahí que actividades organizacionales como la dirección, planeación, organización y control, complementarían adecuadamente la aplicación de este modelo.

Cambio cultural y gestión de seguridad: Hablando de un cambio cultural en la gestión de seguridad pero sostenible en el tiempo, inevitablemente demanda pensar en la participación activa que deben tener para tal logro, toda la planta de personal perteneciente a una organización, y por supuesto fundamentado en el compromiso decisivo por parte de la alta gerencia (Decreto 1072 – 2.2.4.6.2) en lo que corresponde a procesos de transformación, requiere precisamente del modelo de seguridad basado en comportamiento, propulsado por sistemas axiológicos, mas no simplemente enfocado en los factores ambientales del contexto; en este sentido, Zohar, (2002), refiere haber comprobado, que si en tales casos los gerentes y supervisores apoyan las actividades de seguridad, culminan por alcanzar impactos directos e indirectos sobre la cultura organizacional.

Por su lado Clarke & Ward, (2006), en ese sentido dicen: “Se ha demostrado que el estilo de liderazgo posee un impacto significativo con relación a la participación en la seguridad, y los líderes pueden fomentar la participación en la seguridad mediante una combinación de influencias tácticas. En contraste con el cambio de los comportamientos, cambiar la cultura con enfoque hacia la seguridad, es más un proceso vertical que se desarrolla desde el nivel gerencial a la base operativa de la compañía. Por consiguiente, la atención se centra en la comprensión cabal del cambio sustentado en nuevos principios, valores y creencias fundamentales de la organización, y trabajando además en importantes modificaciones de las políticas y programas en general, así como la concurrencia de las actividades de gestión que permitan atender las nuevas prioridades, financiamiento e iniciativas, y cambiar las formas de hacer las cosas dentro de la organización”.

Ahora bien; esta posición fue cimentada por Wu, (2005), cuando manifiesta que el asunto de liderazgo en seguridad, se trata concretamente de un proceso interactivo donde intervienen

líderes y/o lideresas, los cuales trabajan en armonía con sus seguidores, pues mediante dicha dinámica es posible influir significativamente en aras del cumplimiento de metas relacionadas con la seguridad, bajo factores individuales y las circunstancias de la empresa; de ahí que Flin & Yule, (2004), infieran que en cuanto a cultura de seguridad en los integrantes de un equipo, el liderazgo resulta ser la estrategia más efectiva para afectar la actitud del grupo, considerando que el trabajo de liderar se produce, cuando la personas se identifican con un líder, adoptan sus puntos de vista y acatan sus decisiones; en conclusión, liderazgo y clima de seguridad, constituyen dos factores determinantes en la predicción del rendimiento de seguridad.

A su vez y desde tiempos previos la perspectiva de O'dea, & Flin, (2001), sostienen que así como la gerencia, los mandos medios y los supervisores, ejercen un rol representativo en la gestión para cultura de la seguridad, donde el modelo de liderazgo participativo, resulta ser la mejor alternativa para el desarrollo de políticas en materia de seguridad empresarial, dado que estimula valores como el respeto, la confianza y el compromiso entre los trabajadores, al mismo tiempo les induce a aceptar la responsabilidad y su compromiso con todo lo relacionado en el ámbito de seguridad.

Para Cohen & Cleveland, (1983), como producto de trabajos llevados a cabo en Estados Unidos dentro del sector de la industria pesada con diversos índices de accidentalidad, determinaron refiriéndose a empleados que laboran en un marco de alta seguridad, que esos respondieron favorablemente cuando fueron involucrados por sus líderes en la toma de decisiones, y les asignaron autoridad, metas, responsabilidades razonables y concretas, y por supuesto la debida retroalimentación inmediata sobre su trabajo; esta posición luego es reforzada por Krause, (2002), cuando manifiesta que la gestión descentralizada en todo nivel, representa el mejor predictor hacia la propensión de los equipos de trabajo por generar iniciativas de

seguridad, al igual que significa el factor más relevante en relación con los otros dos factores predictores, como son la cohesión de equipo y la cooperación; todo en conjunto, contribuye en gran manera al mejoramiento del funcionamiento organizacional en general, el despertar conciencia en los colaboradores, la participación, la conminación asertiva, la calidad, la productividad y por ende en la cultura.

Por todos los aportes anteriores, en la actualidad se deben construir modelos y procesos educativos pensados en el trabajador desde su sociología, cultura y modelo de negocio, con contenido pedagógico, andragógico y heutagógico, dirigidos a la creación de una cultura del cuidado desde la SBC.

Propuesta: Modelo y proceso educativo “Se deben construir procesos formativos hechos a la medida centrados en las personas, que motiven al dialogo, que generen cambios en la estructura mental del trabajador para que, él logre descifrar, comprender y luego transformar su la realidad laboral”

Desde la heutagogia se deben cimentar modelos conductistas y desarrollista que procuren intervenir al trabajador en sus conceptos previos y en momentos arcaicos; influenciándolos y modificándolos a través de experiencias laborales propias y de otros, donde sea el, el ejemplo de prácticas seguras.

Procesos que promuevan el aprendizaje con sentido, que posean herramientas didácticas y de gamificación, propiciadoras de reflexión, que desarrollen la capacidad crítica y analítica del trabajador, para que aporten ideas a la búsqueda de soluciones a los problemas organizacionales, y de comportamiento inseguro.

Manso (1999) aprendizaje “Un proceso que lleva a una modificación del individuo, relativamente permanente, producida por experiencias e interacciones predefinidas. No es una mera transmisión de información, sino una reconstrucción crítica, racional y funcional (aplicada) del conocimiento.”

Marco Legal

El marco normativo o legal consiste en el conjunto de leyes, decretos y resoluciones que proporcionan las bases jurídicas sobre las cuales una empresa u organización se debe mover para su adecuado comportamiento dentro de los parámetros gubernamentales y evitar riesgos de tipo legal.

Para el desarrollo de este trabajo, se identifican las normas vigentes en Colombia, se toma como punto de inicio la constitución política de 1991, no sin desconocer que desde 1915 ya se estaba legislando sobre riesgos laborales.

En 1946, con la Ley 90 se crea el Instituto Colombiano de Seguro Social ICSS, en 1950 por medio del decreto ley 2663 se crea el código sustantivo del trabajo, el cual establece normas sobre la jornada laboral, descanso obligatorio, prestaciones sociales, se define el accidente de trabajo y enfermedad profesional, en capítulo XI el artículo 354 habla de medidas de higiene y seguridad en el trabajo. El CST, se encuentra vigente pese a que varios de sus artículos están modificados, (Lobo, 2016).

En 1984, el decreto 614, [...] determina las bases para la salud ocupacional, [...] define lineamientos para prevenir daños en la salud de los trabajadores, asigna responsabilidades a las entidades del estado y las empresas privadas, quienes, están– obligadas a desarrollar el programa de salud ocupacional y crear Comités de medicina, higiene y seguridad industrial al interior de la empresa, integrado por un número igual de representantes de los patronos y los trabajadores. Ministerio del trabajo y seguridad social. (1984), Decreto 614, bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, artículo 25.

En 1991 con la reforma a la constitución política de Colombia, el artículo 48 determina la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio, prestado bajo la dirección del estado. En este sentido se entiende que la seguridad social es un derecho constitucional con cobertura para toda la población colombiana y durante todo su ciclo de vida, es por ello que el estado como garante, en 1993 expide la ley 100, que busca transformar el esquema del momento por el nuevo sistema de Seguridad social integral, en el que participa el sector público y privado, con cobertura en pensiones, salud y riesgos profesionales, para ofrecer mejor calidad de vida a los trabajadores.

El artículo 161, la Ley 100 de 1993, busca ampliar la cobertura en salud y establece como un deber de todo empleador, afiliar a sus trabajadores a una entidad promotora de salud –EPS y “garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social”. Ministerio del trabajo y seguridad social. (1993), Ley 100 artículo 161 numeral 4.

En 1994 y el año 2002, con la expedición del Decreto Ley 1295 de 1994 y la ley 776 de 2002, se autoriza a las entidades privadas a participar en el sistema general de riesgos al asumir el papel de administradoras de riesgos profesionales. A su vez, estas dos normas determinan con carácter obligatorio a los empleadores, afiliar la empresa y sus trabajadores a una ARP- administradora de riesgos profesionales de naturaleza pública o privada y al pago de las cotizaciones de acuerdo a la clasificación dada por la actividad del sector económico de cada empresa.

La Ley 776 de 2002, define los tipos de incapacidad y establece el porcentaje que el sistema general de riesgos profesionales, debe pagar a sus afiliados, que como consecuencia de

un accidente de trabajo o enfermedad profesional sea incapacitado. De acuerdo al tipo de lesión incapacitante, las ARP, otorgan el subsidio así:

Incapacidad temporal un subsidio económico del 100%, con incapacidad permanente parcial, (disminución de su capacidad laboral, pero es definitiva y debe ser igual o superior al 5%, e inferior al 50%) en este caso se le da una indemnización entre 2 y 24 salarios base de cotización., cuando se decreta invalidez permanente o fallezca, se le reconoce pensión por invalidez o muerte según sea el caso. Ministerio del trabajo (2002), Ley 776, Organización administrativa y prestacional del sistema general de riesgos profesionales.

La ley 1562 de 2012, redefine el programa de salud ocupacional y cambia su nombre por el de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tal como lo define en su artículo 1:

Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, conforme a ley 1562 de Sistema de riesgos laborales, (Ministerio del trabajo, 2012).

Así mismo, establece que los trabajadores independientes y los no formales se afilien de manera voluntaria a los sistemas de riesgos laborales y seguridad social (salud y pensión); el pago por riesgos laborales para los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo (trabajo en alturas, minería, espacios confinados, bomberos, exposición a altas temperaturas, a sustancias cancerígenas y/o radiaciones ionizantes, etc.) lo realizara el contratante, (Ministerio del trabajo, 2012).

Ahora bien; en 2014, el gobierno nacional acogiendo las directrices impartidas en el 2001 por la Organización Internacional del Trabajo –OIT, en relación con los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, expidió el decreto 1443 de 2014, mediante el cual estructura el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, define y unifica la terminología a utilizar y determina que el sistema se debe desarrollar bajo el proceso de mejora continua a través del ciclo PHVA, (Planear, hacer, verificar y actuar).

En el 2015 el estado busca simplificar y recoger en un solo documento los decretos reglamentarios del sector trabajo y expide el decreto único reglamentario, 1072 de 2015, con esta compilación deroga más de 50 decretos reglamentarios del sector trabajo.

El capítulo 6 del decreto 1072 recoge en su totalidad el contenido del decreto 1443 de 2014 y conserva la obligación de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG SST-. Bajo el ciclo PHVA, en cabeza de los empleadores.

La legislación del SG-SST, asigna roles importantes a los trabajadores “con derechos y deberes; con capacidad de proponer acciones de mejora en riesgos laborales a la gerencia y funciones de vigilancia y control del cumplimiento de las responsabilidades en materia de SST”(Bonilla 2016, p 16), participación que garantiza al asignar como responsabilidad de los empleadores la creación del comité paritario de seguridad y salud en trabajo – COPASST, el comité de convivencia laboral con el objeto de prevenir y corregir la conducta de acoso laboral, establecida en la ley 1010 de 2006.

Es de resaltar que el hoy denominado, Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST, en 1986 se le conocía como el comité de medicina, higiene y seguridad industrial y en 1994, cambia su nombre a comité paritario de salud ocupacional – Copaso, pese a estos

cambios, las funciones del COPASST siguen siendo las contempladas en la resolución 2013 de 1986.

En el año 2012, el gobierno nacional, crea el comité de convivencia laboral cuyo objeto es prevenir y corregir la conducta de acoso laboral, establecida en la ley 1010 de 2006, definido como:

...toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, (Ministerio de la protección social, 2006).

El diseño e implementación del SG-SST, está regido por las normas mencionadas, así como los estándares mínimos contenidos en la resolución 0312 de 2019, y la evaluación e intervención del riesgo psicosocial, el incumplimiento a las directrices dadas en la resolución 0312, genera multas y sanciones a las empresas.

Diseño metodológico

Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo explicativo ya que tiene como propósito establecer una de las causas de un fenómeno identificado, en este caso el nivel de conocimiento en seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de LB Impresos S.A.S, en cuanto a la seguridad basada en el comportamiento, a partir de la aplicación de un instrumento de reconocimiento de la realidad.

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se va a hacer uso de una variable cualitativa- el nivel de conocimiento de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, - y otra variable cuantitativa –la generación de informe con los resultados de la aplicación de la batería psicosocial, por lo tanto, se trata de un estudio con variables mixtas.

¿Por qué este tipo de investigación?

Se decide realizar este tipo de investigación explicativa teniendo en cuenta que el objetivo central del proyecto se basa en el establecimiento de una causa como factor o uno de los elementos que explica la generación de un fenómeno. Así más allá de establecer una descripción de la situación, se busca formalizar por medio del uso de dos variables mixtas, una cualitativa y otra cuantitativa, una metodología que permita comprender el porqué del caso de estudio. De esta manera se pretende demostrar la existencia de una relación causa y efecto entre las variables propuestas para, en trabajos posteriores ajenos al objeto de este proyecto, plantear medidas de intervención que permitan afectar positivamente la seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones en Colombia.

Variables

Variable Cualitativa: Es una variable que expresa unas cualidades de los trabajadores, por la existencia de subjetividades entre individuos, grupos y culturas.

Variable Dependiente: El nivel de riesgo psicosocial en la seguridad y salud en el trabajo depende de la aplicación de la batería psicosocial a los trabajadores de LB Impresos S.A.S

Medición

El conocimiento que tienen los trabajadores, en relación con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, se obtendrá de la aplicación de un test sobre aspectos generales de SST y preguntas de tipo conductual relacionadas con su actividad laboral.

Este test es aplicado por medio digital al personal directivo, administrativo, operativo y auxiliar, con participación de mínimo el 80% del total de la planta personal.

El test contiene 13 preguntas con respuesta única dentro de varias opciones a escoger, el criterio de calificación está dado por escalas numéricas y descriptivas de acuerdo al siguiente criterio:

Tabla 1: Criterio calificación test

BAJO	MEDIO	ALTO
0 A 50	51 A 80	81 A 100

Nota: Fuente tabla y metodología propia.

Para la medición y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, se utiliza la herramienta denominada, Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual permite evaluar tres grandes factores: i) condiciones internas del trabajo, ii) condiciones externas del trabajo y iii) condiciones del individuo, instrumento avalado por el Ministerio del trabajo según resolución 2404, (Ministerio del trabajo, 2019).

Las condiciones internas o intralaborales, se entienden como características propias del trabajo y su organización e influyen en la salud y bienestar del trabajador; los aspectos o

dominios a valorar son: las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa, (Ministerio de la protección social, 2010, p 20 y 21).

Las condiciones externas o extralaborales, comprende el entorno familiar, social y económico del trabajador, tales como las condiciones del lugar de vivienda, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda, entre otros, (Ministerio de la protección social, 2010, p 26).

Condiciones individuales, hacen referencia a las características sociodemográficas de cada persona (nivel académico, estado civil, características de la vivienda) y a aspectos ocupacionales.

Metodología del estudio la encuesta será aplicada al 100% del personal administrativo y operativo de la empresa LB Impresos SAS,

Instrumentos para toma de información

Observación directa

Se adopta el método de observación directa como instrumento de información primaria, el cual, según Holmes, (2013), corresponde a un modelo para recolectar datos, que como señala su nombre, consiste en efectuar una observación sobre el objeto de estudio en alguna situación específica, en especial cuando se trata de valorar el comportamiento dentro por un periodo de tiempo continuo, en un contexto en particular. (Ver Anexo1, pág. 73.).

Revisión sistemática de literatura

Se acoge esta técnica, según los criterios de Fernández, (2013), cuando la define como estrategia para compilar aquella información metódica y sistemáticamente, que está relacionada con algún tema del cual se tiene algún interés de estudio, basada en material bibliográfico de artículos, revistas, libros, archivos físicos, y electrónicos, entre otros, extrayendo de ellos los

aspectos con mayor relevancia, para efectuar el análisis respectivo y de ahí establecer reflexiones, que para este caso en concreto concierne a la Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuestionario

El cuestionario como instrumento para la recolección de datos, se adopta siguiendo los planteamientos de Meneses, (2016), cuando a respecto plantea, corresponde a una serie de preguntas que estructura un investigador, para extraer determinada información entorno a un grupo específico de personas, y cuyos datos luego serán sometidos a tabulación, análisis, clasificación y descripción. Para este caso en específico, se elaboraron:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma A.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral - Forma B.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extra laboral
- Cuestionario de estrés

Así mismo, tienen las siguientes características:

- Cada una de las áreas tiene sus correspondientes ítems con cuatro opciones:
siempre, muchas veces, pocas veces, nunca.
- La calificación de cada factor se realiza con una escala de uno a cuatro, la cual está prefijada en la encuesta. Esta calificación se interpreta según el grado de peligrosidad (bajo, medio, alto).
- Este cuestionario es contestado por cada trabajador y el estudio de los resultados de la aplicación general proporciona una información muy valiosa para el análisis de los factores de riesgo psicosociales - FRP - en la empresa

Además, para complementar la información se realiza la encuesta de reporte de condiciones de trabajo sentidas por el trabajador, mediante la cual evaluará las condiciones del área física percibida por el trabajador.

Condiciones de aplicación

A continuación, se relacionan dos condiciones que serán contempladas al momento de utilizar los instrumentos que conforman la batería:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos: Según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un *“psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”*.
- Reserva de la información y consentimiento informado: La Resolución 2646 de 2008 indica que *“la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”*.

Tabla 2: *Condiciones intralaborales*

DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMATO A cantidad de items	FORMATO B cantidad de items
	Dominios de liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en		41	30

el trabajo			
	Claridad del rol	7	5
	Capacitación	3	3
Control sobre el trabajo	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
	Subtotal items de control sobre el trabajo	21	18
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
Demandas del trabajo	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
	Subtotal items de demandas del trabajo	50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
	Subtotal items de recompensa	11	10
	Total	123	97

Nota: Fuente Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la protección Social, 2010.

Tabla 3: *Condiciones extra laborales*

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	No. DE ITEM
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y Relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Dominios de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda-trabajo –vivienda	4
	Total	31

Nota: Fuente Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Ministerio de la protección Social, 2010.

Fases del Proyecto

Para el logro del objetivo general de este trabajo, se desarrollan tres fases, interrelacionadas, que contienen los elementos necesarios para cumplir con cada uno de los objetivos específicos planteados.

Primera fase - Realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados de la empresa LB impresos SAS.

Para obtener el diagnóstico sobre el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se aplicará un test previamente diseñado por el grupo investigador, su resultado, permitirá conocer las falencias que tienen los empleados de la empresa y servirá para orientar la capacitación y/o entrenamiento que contribuya al cambio de comportamientos laborales y generar el cambio cultural.

De otra parte, para diagnosticar los factores y grado de riesgo psicosocial a que están expuestos los trabajadores, se aplicará al 100% del personal la Batería de indicadores de Riesgo Psicosocial, herramienta que genera información valiosa para focalizar acciones orientadas al control y prevención de peligros, generados en el ambiente laboral. La aplicación de la prueba se realiza mediante instrumento avalado por la psicología de las organizaciones bajo la resolución 2004 del 2019.

Para medir el nivel de conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se preparó el siguiente material:

- Diseño del test o cuestionario a aplicar
- Prueba piloto realizada entre los miembros del grupo investigador
- Ajustes y aprobación del cuestionario a aplicar

Definición de modalidad de aplicación (Cuestionario en línea):

Para diagnosticar los factores y grado de riesgo psicosocial, el material a utilizar será:

- Consentimiento informado.
- Cuadernillo con los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaborales y cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión, diseñados por el Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana de Colombia, según batería de instrumentos para la evaluación, (Ministerio de la protección Social, 2010),
- Una vez aplicadas las encuestas, la información obtenida se procesa por medio de tabulación de la información, análisis y elaboración de informe y propuesta de intervención

Segunda fase - Determinar la capacitación requerida, para los empleados de la empresa LB impresos SAS.

Con el fin de hacer que los trabajadores se centren en aspectos encaminados al cambio de hábitos y comportamientos que beneficien el autocuidado y generen una cultura en la organización, y acorde a los resultados alcanzados con la aplicación de los cuestionarios, se jerarquizaran las necesidades de capacitación para el personal de LB Impresos SAS, indicando los temas a desarrollar, la técnica a emplear y duración de la actividad que se propone desarrollar.

Tercera fase - Elaborar el cronograma de capacitaciones, a realizar durante la vigencia 2020.

Con el objeto de establecer fechas y tiempos previstos de ejecución, se plantea elaborar un cronograma para las capacitaciones y actividades que surjan del cumplimiento de las fases precedentes. Actividades que deben estar contenidas en el plan anual de trabajo de la empresa

LB Impresos SAS, en donde se le asignan los recursos y responsables del cumplimiento de cada actividad.

Plan de Gestión del cronograma

El tiempo estimado para el desarrollo del presente trabajo de grado fue de cinco meses, la etapa inicial se da en septiembre de 2019, con la definición del título del trabajo y los objetivos, posteriormente se hace la recolección de información, análisis y selección de la misma, se establece la Metodología a aplicar para el diagnóstico, aplicación de herramientas, tabulación y análisis de resultados, elaboración de informe sobre riesgo psicosocial, elaboración trabajo de grado, sustentación trabajo de grado.

Impacto del desarrollo del proyecto

Este proyecto tiene como fin facilitar e incentivar un cambio de cultura en seguridad y salud en el trabajo de los empleados de la empresa LB Impresos SAS, por medio de la aplicación de un test de conocimiento y la aplicación de instrumentos contenidos en la batería de riesgo psicosocial.

Para realizar un cambio de hábitos y de comportamientos es necesario que desde la gerencia se encuentre compromiso con la seguridad y el bienestar de sus colaboradores ya que es él quien desde aquí deberá involucrar a todos los mandos medios en el proceso de realizar observaciones de comportamiento que impacten positivamente a todo nivel de la organización con ayuda del equipo SG-SST y el responsable de la implementación establecida por Ley.

El observador de comportamiento es una herramienta preventiva que permite a las organizaciones atacar los actos subestándares que realizan los trabajadores en la ejecución de sus actividades laborales, donde se realiza una realimentación inmediata a la persona o al grupo de trabajo observado que este cometiendo el acto inseguro, esta realimentación se realiza de forma

cordial y amable, se indica por parte del observador al observado en qué está fallando y cómo se debería realizar el trabajo, donde también el observado hace un compromiso por cambiar sus malos hábitos de trabajo y adoptar buenos hábitos laborales en pro de su propia seguridad y de las de sus compañeros de trabajo.

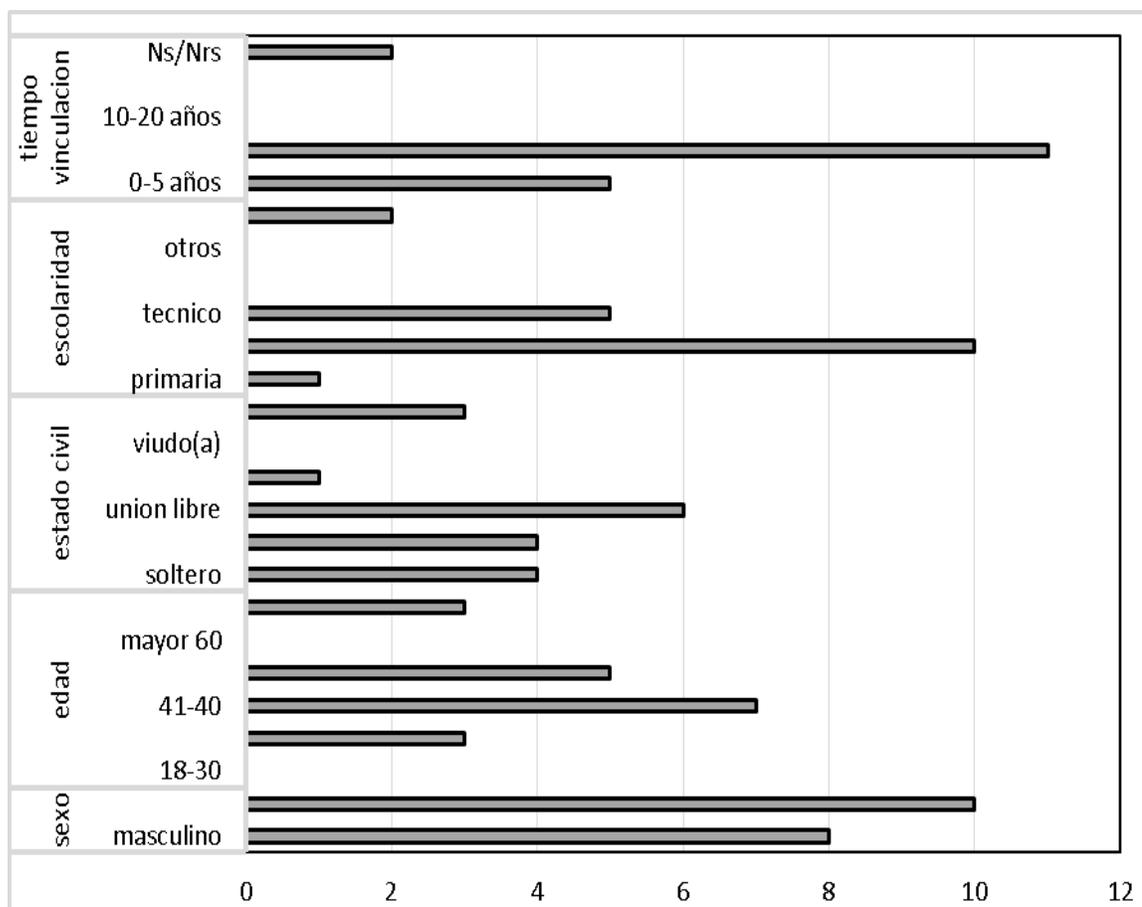
Caracterización Sociodemográfica del Personal que labora en la Empresa LB Impresos

SAS.

Perfil sociodemográfico de los trabajadores

Esta información es un insumo importante para la elaboración de programas de prevención y promoción, capacitación y medidas de intervención a realizar; para este caso en específico, se tomó como eje de referencia, un grupo poblacional compuesto por 20 personas mayores de edad y en consecuencia los resultados arrojaron, como aparece en la gráfica siguiente:

Grafica 2: Perfil sociodemográfico trabajadores



Nota: Fuente grafica propia.

Con respecto a los datos según cada variable de la gráfica anterior, la Caracterización Sociodemográfica del Personal que labora en la Empresa LB Impresos SAS, corresponde de la siguiente manera:

En torno al Sexo, el 44% de los trabajadores son Hombres; el 56% son Mujeres. En cuanto al promedio de la Edad, los encuestados en su mayoría 55%, están entre los 31 y 50 años; los demás están dentro del rango superior. Respecto al estado civil, Solteros 4, Casados 4, unión libre 6, 1 separado y 3 personas n/s - n/r. en torno al grado de escolaridad, el 55% de los encuestados tienen cumplido su bachillerato; el 28% es técnico, el 5% tiene solo primaria y el restante 12% n/s - n/r. Por último, según el tiempo de vinculación, el 89% de los entrevistados manifiesta tener una vinculación a la empresa entre los 5 y los 10 años, el restante 11% Ns/Nr. Este resultado indica que hay estabilidad laboral en la empresa, el índice de rotación de personal es muy bajo, asunto que resulta ser muy favorable para el desarrollo y estabilidad de la empresa como tal.

Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial y Conocimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a los Empleados de la Empresa LB impresos SAS.

Diagnóstico sobre riesgo psicosocial

Los datos a continuación analizados, fueron tomados del informe de la batería de riesgo psicosocial; consecuentemente el equipo investigador registró que existe un riesgo de intervención identificado en la dimensión de liderazgo, y visualizado en los siguientes aspectos:

Relaciones sociales en el trabajo: Se identifica que el líder de proceso en la dimensión de relaciones sociales está en riesgo alto y debe mejorar.

Retroalimentación del desempeño: Se identifica la necesidad de mejorar la habilidad de retro alimentar el desempeño de los colaboradores.

Relación con los colaboradores: De identifica la oportunidad de mejorar las relaciones con los subalternos. Existe poco apoyo social y bajo trabajo en equipo.

Claridad de rol: Los líderes entrevistados exponen la necesidad de tener una mayor claridad el en rol.

Capacitación: entendido para los trabajadores como las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador guía, con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades de liderazgo.

Carga Mental: - se determina que los trabajadores muestran inconformismo por las características de la cantidad, complejidad, detalle y los tiempos de que se dispone para procesar las tareas.

Control: Los lideres entrevistados perciben no tener autonomía en su trabajo o labor, oportunidad en desarrollo o participación en el manejo del cambio (Rol)

Recompensa: Este dominio hace referencia al sentido de la pertenencia. Los trabajadores interpretan el reconocimiento y la compensación como una forma de pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Condiciones intralaborales

Relaciones sociales en el trabajo: Se identifica la necesidad del mejoramiento de las relaciones socio laborales - Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo.

Claridad en el rol: La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.

Demandas de carga mental: los trabajadores manifiestan tener exigencia importante de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo

Control: Faltan oportunidades de desarrollo y participación del cambio (Capacitación en claridad del rol)

De la prueba aplicada se concluye que bajo los baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) existe un nivel medio de riesgo psicosocial lo cual se refleja en el buen aspecto asintomático del equipo de trabajo.

Tabla 4: *Baremos puntaje cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral*

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Nota: Fuente tabla propia.

Capacitación requerida para los empleados de la empresa LB impresos SAS.

Tal como lo señala el artículo 2.2.2.4.6.11 del decreto 1072 de 2015, [...] todo trabajador al ingresar por primera vez a la empresa, [...] requiere de entrenamiento y conocer los riesgos a los que se expone en su lugar de trabajo. En consecuencia, la capacitación es el medio más adecuado para brindar el conocimiento requerido para realizar de forma correcta su actividad laboral y seguir comportamientos seguros, contribuyendo a la prevención de incidentes y accidentes de trabajo.

Para generar cambios de comportamiento y lograr una cultura de seguridad en la empresa, es necesario que la capacitación se realice de forma regular, y contar con la participación activa de los líderes empresariales; de igual manera, al momento de preparar los temas a tratar se debe considerar las características del grupo, tales como formación académica, edad y establecer el método adecuado para despertar el interés del auditorio.

Por ser el personal de la empresa LB Impresos, en su mayoría operarios y el 50% superar la edad de los 47 años se sugiere que el instructor utilice estrategias lúdicas y lenguaje sencillo.

Temas propuestos para capacitación

Se propone dirigir los esfuerzos a temas de carácter general sobre la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los requerimientos contemplados en el decreto 1072 de 2015. Rol del trabajador frente al SG-SST, Identificación de peligros y riesgos, reporte de incidentes y accidentes de trabajo, Uso de los EPP, respuesta ante emergencias, según Artículo 2.2.4.6.8, decreto 1072 de Ministerio del trabajo, (2015).

Desarrollo del talento humano - Formación Para líderes Habilidades del líder del mundo moderno, pautas para la retroalimentación positiva, clara y oportuna, comunicación asertiva - saber decir - saber escuchar - Tono y forma

Capacitación para todos - Comunicación asertiva, Trabajo en equipo y colaboración

Realizar pausas cognitivas, para descansar la psique, Relaciones laborales Vs Relaciones familiares

Elaboración del cronograma de capacitaciones a realizarse durante la vigencia 2020

Con el propósito de cubrir los temas definidos en la fase anterior, se propone el siguiente cronograma a desarrollar durante la vigencia 2020, corresponde a la persona asignada como responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo junto con el acompañamiento y participación del COPASST y contando con el apoyo y los recursos asignados por la gerencia de la empresa LB Impresos SAS, velar por el cumplimiento del cronograma.

Costo beneficio

Con el diagnóstico presentado, la empresa se ve beneficiada por el reconocimiento de situaciones a mejorar y en consecuencia intervenir, en procura de un ambiente laboral más amigable.

Con el cumplimiento normativo, la empresa evita sanciones de tipo legal, tales como, multas de orden económico, cierres parciales y/o definitivos.

Otro de los beneficios está dado porque, al mantener capacitado, entrenado y motivado a su personal, desarrollan cada tarea asignada, con el cuidado y precauciones necesarias, disminuyendo en un alto porcentaje la posibilidad de que un riesgo se convierta en accidente de trabajo, beneficios mutuos para el empleador, el empleado y su entorno familiar, un empleado que goce de salud física, mental y emocional es una persona que mejora su productividad, mejora el ambiente laboral, mejora la atención al cliente, reduce el ausentismo, disminuyendo costos por tiempos ocasionados incapacidades, baja en la producción, incumplimiento en entregas, la empresa abre la posibilidad de nuevos clientes al ser conocida en el comercio como una organización socialmente responsable con sus colaboradores.

Diagnóstico sobre conocimiento en seguridad y salud en el trabajo

Para establecer el diagnóstico sobre conocimiento en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, se aplicaron encuestas a 18 personas, que representan el 80% del total de la planta de personal que labora en la empresa LB Impresos SAS.

Los resultados arrojados indican que el 69% del personal encuestado tiene un conocimiento alto en todos los temas; que el 7% está ubicado en un rango medio, y que el restante 23% se ubica en la condición de bajo conocimiento.

Por lo tanto, para programar las capacitaciones y actividades de reforzamiento, se toma como prioridad los aspectos identificados como deficiencias respecto al conocimiento sobre seguridad y salud en el trabajo, lo cuales se relacionan en la siguiente gráfica:

Grafica 3: Temas de poco conocimiento que requieren capacitación y/o reforzamiento

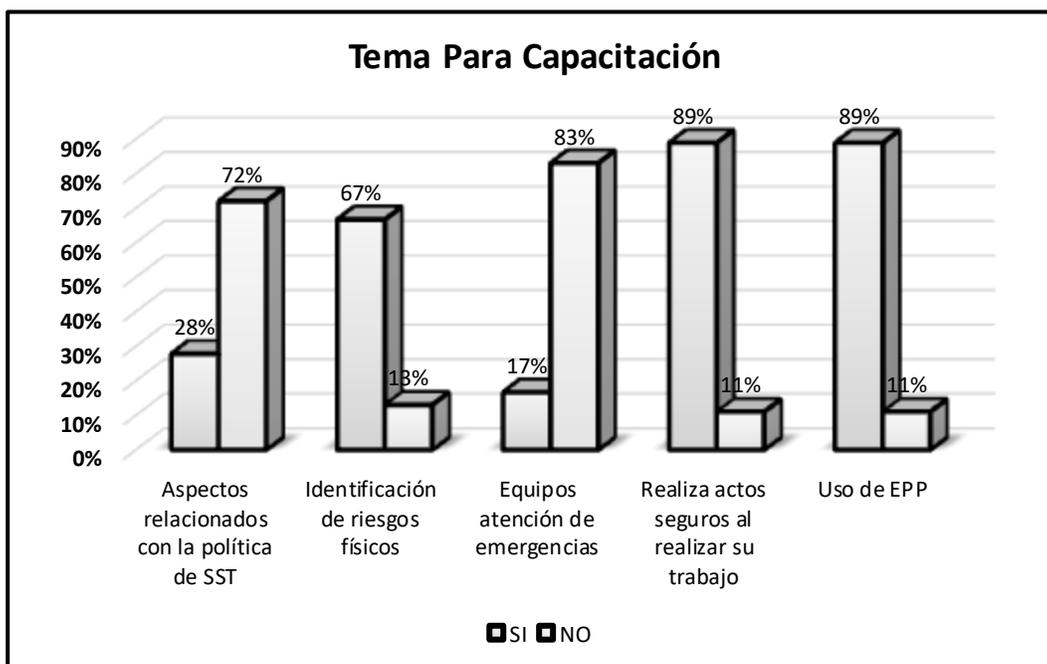


Figura 1

Se recomienda que en la capacitación y el reforzamiento de conocimiento se involucre a todo el personal.

Resultados

Cómo se evidencia en el desarrollo del trabajo de investigación, la importancia de formar al personal de la empresa LB Impresos SAS, para generar un cambio de cultura que respalde la seguridad laboral basada en el comportamiento del individuo, impacta de manera positiva la adopción del proceso para mejorar los conocimientos en materia de SST del personal contratado, teniendo en cuenta que en el desarrollo de las fases y en cada una de las actividades propuestas, el personal mostro apropiación de los conocimientos, generación de preguntas y reconocimiento por el logro de cambios en la cultura que contribuyan al bienestar empresarial.

Plan Estratégico Anual Generado de Manera Gerencial Para Crear Cultura de Seguridad Laboral en el Personal de la Empresa L B Impresos SAS

En este capitulado se diseña el Plan Estratégico Anual generado de manera gerencial para crear cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS.; en consecuencia, se deben considerar los siguientes lineamientos, (Ver Anexo 9):

Objetivo

Establecer los lineamientos adecuados para el desarrollo de una cultura sobre seguridad laboral en la empresa L B Impresos SAS, de acuerdo con sus necesidades.

Actividades

Tomando como eje de referencia el capitulado anterior, y en aras de desarrollar apropiadamente el objetivo trazado en este plan, se deben llevar a cabo un conjunto de actividades a lo largo del año 2020, las cuales redunden en los siguientes seis aspectos:

- Realizar actividades para prevenir la aparición de enfermedades laborales.
- Efectuar actividades encaminadas a prevenir accidentes de trabajo.
- Identificar y cumplir requisitos legales y/o normativos.
- Realizar actividades de medicina preventiva y del trabajo, promoción y prevención.
- Desarrollar acciones encaminadas a garantizar el saneamiento básico ambiental.
- Capacitar y entrenar al personal para la respuesta oportuna ante emergencias.

Indicadores

Los indicadores corresponden con el cumplimiento cabal de cada actividad, conservando los principios normativos vigentes, y según estándares establecidos por SGSST.

Proyección de tiempos

Para efectos de proyección en cuanto al tiempo, la propuesta se regirá según el cronograma de actividades que aparece en el anexo 9.

Recursos humanos y financieros

Respecto a los recursos humanos, la responsabilidad para el desarrollo del plan estará a cargo del equipo de investigación y el Líder del SG- SST/ Copasst; en cuanto al recursos financiero, los gastos que ocasione este proceso serán asumidos por las directivas de la empresa L B Impresos SAS.

Evaluación y seguimiento

Para evaluación y seguimiento, una vez desarrollada cada actividad, se procederá a aplicar la matriz DOFA, en aras de identificar los aspectos Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas.

Estrategia para la implementación del plan

Para garantizar la implementación exitosa del presente plan, se deberán adoptarán los siguientes pasos:

- La responsabilidad de su implementación, deberá estar en manos de los directivos de la empresa, cuyo liderazgo, normatización, adopción en las políticas de la empresa, seguimiento y evaluación,

estará centralizado en la gerencia de la empresa, con el acompañamiento del equipo investigador, como quiera que tienen suficientes elementos para dar el respectivo soporte.

- Se debe fundamentar partiendo de la debida socialización y negociación con todos los empleados de la empresa, a los cuales de alguna manera les afectaran los cambios típico d estos procesos, siendo susceptible de algunos ajustes, considerando por su puesto las apreciaciones e inquietudes que surjan de los mismo trabajadores.

Conclusiones

El desarrollo de este trabajo permitió dar a conocer a la empresa la necesidad de generar estrategias para mejorar el clima laboral, por medio del conocimiento y la motivación del personal, generando la oportunidad de crear un programa de formación basado en el comportamiento dirigido a todos los trabajadores de la organización.

En cuanto a las características sociodemográficas del personal que labora en la empresa LB Impresos SAS., se pudo evidenciar que pese a la heterogeneidad típica que hay en estos grupos trabajo, el índice de rotación de personal es muy bajo, asunto que resulta ser muy favorable para el desarrollo y estabilidad de la empresa como tal.

Con respecto al diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial y el conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados de la empresa LB impresos SAS., se pudo evidenciar que si bien es cierto los resultados en este sentido conforme a los estándares mínimos para SGSST, fueron lo suficiente para alcanzar una calificación de moderado, aún existen aspectos de relevancia que son proclives a mejorar.

Con base a lo anterior, se establece que es preciso diseñar un plan de formación y capacitación anual, como generador cultura de la seguridad laboral en el personal, el cual haga énfasis en capacitación e impulso del liderazgo, herramienta eficaz para la creación de cambios comportamentales en el personal, de tal manera que fortalezca la capacidad de los trabajadores para identificar peligros, y generar concientización del autocuidado frente a riesgos, enfermedades laborales y accidentes de trabajo, y así poder contribuir tanto al bienestar de la familia, como al clima laboral y consecuentemente a la productividad, sostenimiento y desarrollo de la empresa.

Recomendaciones

De acuerdo con el análisis realizado; se sugiere a la gerencia de la empresa LB Impresos SAS, realizar actividades que propendan por la integración, el esparcimiento y las buenas relaciones entre los miembros del equipo de trabajo.

Se recomienda Implementar reuniones interactivas y de participación con las jefaturas (Equipos primarios) para mejorar la planeación, la motivación, y solución de problemas; así mismo mejorar el trato, apoyo, la integración y el trabajo en equipo

Se sugiere además escuchar oportunamente al trabajador respecto a sus aportes de ideas y soluciones, necesidades de formación y de sugerencias. Esto debe incluir informar oportunamente en asuntos relacionados sobre los cambios, y ratificar claramente respecto a las funciones que tiene cada uno según su puesto de trabajo.

Hacer seguimiento al impacto generado por las medidas de intervención y la capacitación impartida al personal, en aras de generar acciones e intervenciones que contribuyan a la promoción y protección de la salud, deberá convertirse en pieza fundamental de la gestión empresarial, procurando que estas trasciendan al ámbito familiar.

Referencias bibliográficas

- Álvarez López, Paula, Andrea. (2014). *Programa de seguridad basada en el comportamiento para el sector construcción*. Universidad de Antioquia. Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez. Medellín.
- Betancur Gómez. F.M. (2001). *Salud Ocupacional - Un Enfoque Humanista*. Mc. Graw Hill.
- Céspedes Socarrás, Gustavo Manuel & Martínez Cumbreira, Jorge Manuel. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. La Habana.
- Clarke, S. & Ward, K. (2006). *The Role of Leader Influence Tactics and Safety Climate in Engaging Employees' Safety Participation*, *Risk Analysis*, 26(5), 1175-1185.
- Cohen, H. & Cleveland, R. (1983). *Safety program practices in record-holding plants*. *Professional Safety*, 28, 26-33.
- Correa Tangarife, Paula Andrea. (2012). *La seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales*. Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE. Manizales.
- Decreto Ley 1072. (2017). *Capítulo 6 Decreto, Ley 1072, Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá.
- Fernández, H. (2013). *Tipología de la investigación*. México.
- Flin, R. & Yule, S. (2004). *Leadership for Safety: Industrial Experience*, *Qual Saf Health Care*, 13, 180-184.
- Forigua Albornoz , Jennifer Catalina. (2017). *Propuesta de capacitación para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo – Ingeniería de gas RS S.AS*. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ingeniería. Programa de Ingeniería Industrial. Alternativa práctica social. Bogotá, D.C.

- Krause, T. R. (2002). *Cross-Functional Improvement: Behavior-Based Safety as a Tool for Organizational Success*. Professional Safety, Vol. 47. No. 8, 27.
- Lobo Pedraza, Karen Liseth. (2016). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma ohsas 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to. Capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios sarboh s.a.s*. Trabajo de grado. Editor: Bogotá (Colombia): Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.
- Medina Mailho, Ricardo Enrique. (2014). *Desde la historia hacia el futuro: Buenas prácticas para consolidar la cultura de la prevención de riesgos del trabajo, a partir del estudio comparado del rol de los agentes sociales en Argentina y España*. Tesis doctoral. Facultad de derecho. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares.
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Ministerio del trabajo. (2012). *Ley 1562. Sistema de riesgos laborales*. Bogotá.
- Ministerio del trabajo y seguridad social. (1984). *Decreto 614. Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, artículo 25*. Bogotá.
- Ministerio del trabajo y seguridad social. (1993). *Ley 100 sistema de seguridad social integral, articulo 161 numeral 4*. Bogotá.
- Ministerio del trabajo (2002). *Ley 776, Organización administrativa y prestacional del sistema general de riesgos profesionales*. Bogotá.
- Ministerio del trabajo. (2015). *Artículo 2.2.4.6.8. Decreto 1072*. Bogotá.
- Ministerio de la protección social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. p 20 y 21. Bogotá.
- Neyra Paniura, Jorge Aníbal. (2015). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa contratista de transporte de personal en una empresa minera*. Caso E.E. H&C Transportes S.R.L. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Facultad de

- Ingeniería de Producción y Servicios. Escuela profesional de ingeniería industrial. Arequipa – Perú.
- O’dea, A. & Flin R. (2001). *Site managers and safety leadership in the offshore oil and gas industry*. Safety Science, 37(1), 39-57.
- Patiño De Gyves, Maryana. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*. Tijuana, B. C., México.
- Rodríguez Nieto, J.D.; Tabares González, Y. (2018). *Propuesta de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para la empresa Termaltec S.A. (Tesis de maestría)*. Universidad de Antioquia, Medellín, Antioquia.
- Sannino, B.D. (2007). *Motivación para la seguridad del trabajo, basada en la conducta. VII Taller de Seguridad y Salud Ocupacional. Mejorando la Conducta en Seguridad*. Expocorma. Concepción. Chile.
- Wu, T. (2005). *The validity and reliability of safety leadership scale in universities of Taiwan*. International Journal of Technology and Engineering Education, 2(1), 27-42.
- Zohar, D. (2002). *Modifying supervisory practices to improve sub-unit safety: A leadership-based intervention model*. Journal of Applied Psychology, 87, 156-163.

Webgrafía

Decreto Ley 1072. (2017). *Requisitos para el diseño e implementación del SGSST*. Disponible en: http://jartconsultores.com/images/documentos/DECRETO_1072.pdf

Escuela colombiana de ingeniería Julio Garavito. Disponible en <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/451/1/Lobo%20Pedraza%2C%20Karen%20Liseth%20-%202016.pdf>

Hernández Palma, Hugo; Monterrosa Assia, Flor; & Muñoz Rojas, Delvis. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/889>

Holmes. (2013). *Direct Observation*. Disponible en: link.springer.com

Manso. (1999). Disponible en: [https://www.google.com/search?q=Manso+\(1999\)+aprendizaje+%E2%80%9CUn+proceso+que+lleva+a+una+modificaci%C3%B3n+del+individuo%2C+relativamente+permanente%2C+producida+por+experiencias+e+interacciones+predefinidas.+No+es+una+mera+transmisi%C3%B3n+de+informaci%C3%B3n%2C+sino+una+reconstrucci%C3%B3n+cr%C3%ADtica%2C+racional+y+funcional+\(aplicada\)+del+conocimiento.%E2%80%9D&rlz=1C1ASUM](https://www.google.com/search?q=Manso+(1999)+aprendizaje+%E2%80%9CUn+proceso+que+lleva+a+una+modificaci%C3%B3n+del+individuo%2C+relativamente+permanente%2C+producida+por+experiencias+e+interacciones+predefinidas.+No+es+una+mera+transmisi%C3%B3n+de+informaci%C3%B3n%2C+sino+una+reconstrucci%C3%B3n+cr%C3%ADtica%2C+racional+y+funcional+(aplicada)+del+conocimiento.%E2%80%9D&rlz=1C1ASUM)

Martínez Oropesa, Ciro. (2015). *La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona?* Universidad Autónoma de Occidente, Cali y Universidad Nacional de Colombia. Colombia. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000400002

Riesgos asociados a actos inseguros. Disponible en: <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/01/riesgos-asociados-a-actos-inseguros-en-el-trabajo/#:~:text=A%20continuaci%C3%B3n%2C>

Urrego Ángel Paola. (2016). *Entorno laboral saludable. Ministerio de salud*. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>.

Villalobos, Vásquez, y Zúñiga. (2009). Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=1657-896120110001&lng=en&nrm=iso.

Anexo 1

**Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa
L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento**

Matriz investigación de peligros - evaluación y valoración de riesgos gtc 45 2012

PROCESO	ZONA/LUGAR	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIA (SI o No)	Peligros		Efectos posibles
					Descripción	Clasificación	
Administración	Oficina Principal	Labores secretariales, costos y planeación	Digitación, atención telefónica a clientes y proveedores, archivo, cotizaciones direccionamiento de trabajo	SI	Postural prolongada	Biomecánico	Lesiones del sistema muscoesqueletico
				SI	Movimientos repetitivos miembros superiores	Biomecánico	Desordenes de las extremidades superiores
				SI	Condiciones de la tarea Carga mental	Psicosocial	Dolor de cabeza, fatiga ocular
				NO	Sismos y terremotos	Fenómenos naturales	Muerte
				SI	Locativo con diferencia del nivel	Condiciones de seguridad	Luxación, fractura, esguince

**MATRIZ INVESTIGACION DE PELIGROS - EVALUACION Y VALORACION GTC 45 2012
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS**

Controles Existentes			VALORACION DEL RIESGO							Valoración del riesgo
FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	Nivel de deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad (ND*NE)	Interpretación del nivel de probabilidad	Nivel de consecuencia	Nivel del riesgo (NR) e intervención	Interpretación del nivel del riesgo	Aceptabilidad del Riesgo
Puesto de trabajo confortable	Silla ergonómica y Apoya pies Pausas activas	Ninguno	2	4	8	(Medio)	10	80	III	Aceptable
Ninguno	Pausas activas	Pausas activas	2	4	8	(Medio)	10	80	III	Aceptable
Pausas activas	Ambiente de trabajo agradable	Ejercicios oculares, descanso de 15 minutos mañana y tarde	2	3	6	(Medio)	10	60	III	Aceptable
Ninguno	Ninguno	Capacitación, brigada de emergencia	6	2	12	(Alto)	100	1200	I	No aceptable
Baranda	antideslizante y señalización	Capacitación	2	2	4	(Bajo)	10	40	III	Aceptable

MATRIZ INVESTIGACION DE PELIGROS - EVALUACION Y VALORACION GTC 45 2012
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

Criterios para establecer controles			Medidas de intervención				
Nro. Expuestos	Peor consecuencia	Existencia requisito legal específico asociado	Eliminación	Sustitución	Controles de ingeniería	Controles administrativos, señalización, advertencia	Equipos de protección
5	Incapacidad temporal	Resolución 2400/79	N/A	N/A	N/A	(P) Elaborar PVE (H) Socialización e Implementación del PVE (con énfasis en desorden muscoesquelético) (V) Seguimiento a los indicadores PVE (A) Resocializar EL PVE Obj 4 P-1	N/A
5	Incapacidad temporal	Resolución 2844/2007 GATISSO	N/A	N/A	N/A	(P) Elaborar el programa de pausas activas (H) Socializar e Implementar el programa de pausas activas (V) Seguimiento al indicador de pausas activas A) Resocializar el programa de pausas activas Obj 4 P-4	N/A
5	Incapacidad temporal	Resolución 2646/2008	N/A	N/A	N/A	(P) Elaborar programa de pausas activas (H) Socializar e Implementar programa pausas activas (V) Seguimiento al indicador de pausas activas A) Resocializar programa pausas activas Obj 4 P-4	N/A
5	Muerte	Circular 031/2019	N/A	N/A	N/A	(P) Programa de capacitación: capacitación a brigadistas (H) Divulgar plan de emergencias y continuar capacitaciones en: primeros auxilios, manejo extintores, control incendios, evacuación y rescate. Realizar simulacros de evacuación (V) Verificar los indicadores de asistencia a las capacitaciones (# de actividades ejecutadas / # de actividades planeadas)*100. Analizar indicador de simulacros (A) Reprogramar las capacitaciones no realizadas Obj 6	N/A
5	Incapacidad temporal	Resolución 2400/79	N/A	N/A	barandas, antides/tes señalización	(P) Elaborar programa capacitación que incluya actividades para prevención riesgos (H) Incluir el plan de capacitación charlas sobre uso adecuado de escaleras (V) Verificar los indicadores de asistencia a las capacitaciones (# de capacitaciones ejecutadas de capacitaciones planeadas)*100 (A) Reprogramar capacitaciones no realizadas Obj 2	N/A

Nota: Fuente empresa LB Impresos S

La identificación de peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la empresa LB Impresos, se desarrolló bajo los parámetros dados por la guía técnica Colombia GTC 45, la mayor parte de los mismos se encuentran intervenidos mediante controles en el medio y en el individuo, en este último con la asignación y uso de elementos de protección personal EPP, no obstante el riesgo de enfermedad de hipoacusia generada por el ruido constante no es posible eliminarse, se realizan con cierta periodicidad controles por medio de mediciones higiénicas para verificar que no se sobrepase los límites de decibeles permitidos.

En relación con el riesgo biomecánico que afecta a toda la población trabajadora, debe hacerse mayor énfasis en las capacitaciones sobre higiene postural, y buscar mecanismos que permitan la concientización por parte del personal del beneficio que tienen las pausas activas dentro de la jornada laboral, pues hay resistencia en especial por parte del personal masculino para llevar a cabo esta actividad, tal como se comprobó con las planillas de registro y control de esta actividad.

Anexo 2

Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento

Rubrica para observación directa

Se marca con un visto (✓) en la casilla correspondiente de acuerdo con los siguientes criterios, respecto al Cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo por parte de la empresa, según cada área de trabajo y dependiendo la actividad a desarrollar:

A: Si B: No.

Ítem	Afirmación	A	B
Estándares mínimos	La empresa cumple a cabalidad con la implementación de los Estándares Mínimos establecidos para la SG-SST que según los parámetros dados por el Ministerio de trabajo el artículo 23 de la resolución 0312 de 2019.		
Gestión de peligros y riesgos	El personal de la empresa desarrolla sus actividades en los procesos productivos de administrativo, operativo, comercial y logístico, fundamentado en una adecuada gestión de peligros y riesgos.		
Riesgos asociados a la actividad laboral	El personal que labora en la empresa tiene suficiente conocimiento sobre los factores de riesgo a los que se exponen por las actividades que desarrolla en el día a día.		
	El personal de la empresa aplica debidamente las estrategias preventivas para mitigar los riesgos a los que se expone por el desarrollo de sus funciones.		

Nota: Fuente tabla propia.

Anexo 3

Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento

Test para medir el conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Favor lea cuidadosamente y marque con X la respuesta o las respuestas que considere correctas

Item	Preguntas	Respuesta
1	<p>Dentro de las siguientes opciones, cuál es una de las funciones del COPASST</p> <p>a) Visitar los puestos de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control</p> <p>b) Atender a los visitantes que lleguen a la empresa</p> <p>c) Organizar actividades recreativas</p> <p>d) Ninguna de las anteriores</p>	
2	<p>Indique cual no es una responsabilidad de los trabajadores dentro del SG-SST</p> <p>a) Procurar el cuidado integral de su salud</p> <p>b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud</p> <p>c) Informar oportunamente al empleador a cerca de los peligros y riesgos existentes en su sitio de trabajo</p> <p>e) Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo</p>	
3	<p>Se considera accidente de trabajo:</p> <p>a) Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.</p> <p>b) Todo suceso imprevisto y no deseado que no provoca daños a la integridad física de la persona y pérdidas tanto de tipo lesivo como material.</p> <p>c) a y b</p> <p>d) Ninguna de las anteriores</p>	
4	<p>En qué consiste la cultura preventiva en salud y seguridad dentro de la empresa</p> <p>a) Promoción o ascenso de los trabajadores.</p> <p>b) Incentivos económicos a los trabajadores</p> <p>c) Promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para conseguir elevar el nivel de prevención de la seguridad y la salud de los trabajadores.</p> <p>d) Ninguna de las anteriores</p>	

- 5 Indique cuales de los siguientes aspectos es considerado riesgo físico
- a) Ruido, inundación
 - b) Jornada de trabajo, material particulado
 - c) Ruido, temperaturas extremas (frio, calor)
 - d) Ninguna de las anteriores
- 6 Los equipos utilizados para atención de emergencias son:
- a) Guantes de carnaza, alarma
 - b) Extintor de incendios, alarma
 - c) Botiquín de primeros auxilios, camilla
 - d) b y c son correctas
- 7 De los siguientes aspectos indique cual es un compromiso de la política de seguridad y salud en el trabajo
- a) Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer controles
 - b) Entregar elementos de protección personal
 - c) Darla a conocer a todo el personal y estar visible en el lugar de trabajo
 - d) Ninguna de las anteriores
- 8 Cuál de los elementos relacionados no es un elemento de protección personal -EPP-
- a) Protectores auditivos
 - b) Gafas de sol
 - c) Tapabocas
 - d) a y c
- 9 Qué aspecto es seguro al realizar su trabajo
- a) Hacer mantenimiento con el equipo en funcionamiento
 - b) Correr por los pasillos y escaleras
 - c) Usar los equipos de protección personal
 - d) Ninguno de los anteriores
- 10 ¿Qué situación no genera riesgos al desarrollar su trabajo?
- a) Desorden y desaseo en el sitio de trabajo
 - b) Espacios reducidos e incómodos para trabajar
 - c) Iluminación deficiente
 - d) Maquinaria y herramientas adecuadas y en óptimas condiciones para el trabajo
- 11 Un comportamiento seguro en el lugar de trabajo es:
- a) Trabajar horas extra
 - b) Informar a su jefe cuando observa que hay algún riesgo de accidente
 - c) Correr por los pasillos y escaleras
 - d) a y b
- 12 ¿Cuál es la forma correcta de levantar un objeto que está en el suelo?
- a) Abrir bastante las piernas y flexionar mucho las rodillas
 - b) Girar el tronco y adoptar posturas forzadas

- c) Doblar las piernas, mantener la espalda recta, sujetar firmemente la carga empleando ambas manos y pegarla al cuerpo
- d) Ninguna de las anteriores

- 13 Los incidentes de trabajo se entienden como: aquellas situaciones sucedidas en el trabajo que pudieron convertirse en un accidente, y no causaron daño a la salud del trabajador, la propiedad y/o pérdida en los procesos productivos. Los incidentes de trabajo, deben ser
- a) Comunicados por escrito a la policía
 - b) Investigados y controlados
 - c) a y b
 - d) Ninguna de las anteriores
-

Autoría propia

Anexo 4

Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento

Consentimiento Informado Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial

Fecha: _____ Ciudad _____
Yo, _____ Identificado con CC _____ de _____, como parece al pie de mi firma, y en mi condición de colaborador de la empresa _____ manifiesto que me han explicado y he comprendido claramente, la naturaleza y el propósito del Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial, encuestas de información sociodemográfica.

En consecuencia doy mi consentimiento para que se me practiquen las pruebas psicotécnicas, encuestas de información sociodemográfica, entrevistas y procedimientos que se encuentran enmarcados en el programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, que contribuyan a generar diagnósticos y estrategias confiables, para minimizar y controlar los factores de riesgo.

Soy consciente que este proceso busca promover un programa para prevenir situaciones que puedan afectar mi salud física, emocional y mental, y en consecuencia impactar en mi desempeño laboral, personal y social. Teniendo en cuenta lo anterior, manifiesto mi compromiso de asistir de manera activa a todas las actividades, acorde a mi responsabilidad frente al cuidado y protección de mi salud.

Así mismo, se me informa que el resultado de los diagnósticos generaran un plan de recomendaciones e intervenciones, que tendrán un trato de custodia y confidencialidad, y solo será utilizada para el mejoramiento de los programas existentes o la creación de nuevos de acuerdo a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvo la presencia de requerimientos de Ley (Mandato Judicial), o presencia de riesgo latente para mi seguridad o la de otros.

Finalmente se me explicó que tengo todo el derecho de rehusarme a participar en dicha actividad sin perjuicio alguno, para lo cual dejaré constancia en el presente documento.

Estoy de acuerdo en participar _____

No estoy de acuerdo en participar _____

Atentamente _____

Firma Colaborador

Nombre

Profesional responsable:
He informado al trabajador sobre el objeto del diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial.

Anexo 5

Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento

Cuestionario de factores psicosociales extralaborales

Instrucciones: Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario. El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas. Gracias por su colaboración.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me					

	permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Nota: Tomado de Ministerio de la protección social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. p 20 y 21. Bogotá.

Anexo 6

Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento

Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular					
2	Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.					
3	Problemas respiratorios					
4	Dolor de cabeza					
5	Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche					
6	Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos					
7	Cambios fuertes del apetito					
8	Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).					
9	Dificultad en las relaciones familiares					
10	Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades					
11	Dificultad en las relaciones con otras personas					
12	Sensación de aislamiento y desinterés					
13	Sentimiento de sobrecarga de trabajo					
14	Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes					
15	Aumento en el número de accidentes de trabajo					
16	Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida					
17	Cansancio, tedio o desgano					
18	Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad					
19	Deseo de no asistir al trabajo					

20	Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace					
21	Dificultad para tomar decisiones					
22	Deseo de cambiar de empleo					
23	Sentimiento de soledad y miedo					
24	Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos					
25	Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza					
26	Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios					
27	Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada"					
28	Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo					
29	Sentimiento de que está perdiendo la razón					
30	Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad					
31	Sensación de no poder manejar los problemas de la vida					

Nota: Tomado de Ministerio de la protección social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. p 20 y 21. Bogotá.

Anexo 7

Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Instrucciones:

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial. Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario. El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas. Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					

10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					
22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					

25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en					

	el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					
60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo					

	mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					
86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	
No	

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES.**

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy					

	preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Nota: Tomado de Ministerio de la protección social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. p 20 y 21. Bogotá.

Anexo 8

**Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa
L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento**

Estándares mínimos SGSST: Tabla de valores

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%) Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST (4%)	Responsable del SG-SST	0,5		
		Responsabilidades en el SG-SST	0,5		
		Asignación de recursos para el SG-SST	0,5		
		Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		
		Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		
		Conformación COPASST / Vigía	0,5		
		Capacitación COPASST / Vigía	0,5		
		Conformación Comité de Convivencia	0,5		
		Capacitación en el SG-SST (6%)	Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	
			Capacitación, Inducción y Reinducción en SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2	
			Responsables del SG-SST con curso (50 horas)	2	
		GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SG-SST (15%)	Política de SG-SST (1%)	Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1
			Objetivos del SG-SST (1%)	Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1
	Evaluación inicial del SG-SST (1%)		Evaluación e identificación de prioridades	1	
	Plan Anual de Trabajo (2%)		Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	
	Conservación documentación (2%)		Archivo o retención documental del SG-SST	2	
	Rendición de cuentas (1%)		Rendición sobre el desempeño	1	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de SG-SST (2%)		Matriz legal	2	
	Comunicación (1%)		Mecanismos de comunicación, auto reporte en SG-SST	1	
	Adquisiciones (1%)		Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST	1	
Contratación (2%)	Evaluación y selección de proveedores y contratistas		2		
Gestión del cambio (1%)	Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST		1		

Estándares mínimos SGSST: Tabla de valores

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	Evaluación Médica Ocupacional	1	
			Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1	
			Información al médico de los perfiles de cargo	1	
			Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre-ingreso, periódicos	1	
			Custodia de Historias Clínicas	1	
			Restricciones y recomendaciones médico laborales	1	
			Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1	
			Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	
			Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	
			Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	
			Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	
			Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	
			Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	
			Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	
			Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	
			Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	
		GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4
				Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4
				Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3
				Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4
			Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5
				Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5
				Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5
				Inspección con el COPASST o Vigía	2,5
				Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5
Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5				
PLAN DE AMENAZAS	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5		
		Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		

Estándares mínimos SGSST: Tabla de valores

CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25
			Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25
			Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25
			Planificar auditoría con el COPASST	1,25
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados SG-SST	2,5
			Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5
			Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5
			Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5

Continuación Estándares mínimos SGSST: Tabla de valores

CICLO	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
		CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
I. PLANEAR	4	0,5	0	0	4	
		0,5	0	0		
		0,5	0	0		
		0,5	0	0		
		0,5	0	0		
		0,5	0	0		
		0,5	0	0		
		0,5	0	0		
	6	0	0	0	2	
		0	0	0		
			2	0	0	
			1	0	0	
			1	0	0	
			2	0	0	

	15	0	0	0	12
		1	0	0	
		2	0	0	
		0	0	0	
		1	0	0	
		2	0	0	
		1	0	0	
II. HACER	9	1	0	0	8
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
	0	0	No aplica		
	5	2	0	0	3
		0	0	No aplica	
		1	0	0	
	6	1	0	0	6
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
		1	0	0	
	15	4	0	0	12
		4	0	0	
		0	0	No aplica	
		4	0	0	
	15	2,5	0	0	15
2,5		0	0		
2,5		0	0		
2,5		0	0		
2,5		0	0		
2,5		0	0		
10	5	0	0	10	
	5	0	0		
III. VERIFICAR	5	1,25	0	0	5
		1,25	0	0	
		1,25	0	0	
		1,25	0	0	
IV. ACTUAR	10	0	0	0	5
		2,5	0	0	
		0	0	0	
		2,5	0	0	
TOTALES	100	82	0	0	82

<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).</p>	
<p>Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p>	
<p>FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE</p> <p>_____</p>	<p>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST</p> <p>_____</p> <p>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST</p>
<p>EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES: MODERADO</p>	<p>MODERADO</p>

Nota: Fuente propuesta propia.

Anexo 9

**Propuesta para generar cultura de la seguridad laboral en el personal de la empresa
L B Impresos SAS. - Un aporte desde la seguridad basada en el comportamiento**

Propuesta Plan de Trabajo Anual Ejecución 2020

OBJETIVO	CICLO	ACTIVIDADES	FUENTE	RESPONSABLES	RECURSOS
1- Realizar actividades para prevenir la aparición de enfermedades laborales	P	Elaborar un programa de capacitación que incluya actividades para prevención de enfermedades laborales. Dignst 1.2.1	Diagnóstico 1.2.1	Líder del SG-SST	H/F
	H	Realizar capacitación en: 1. manipulación de cargas, 2. higiene postural 3. atención al cliente, manejo y control del estrés. 4. relacionamiento y comunicación asertiva. (Mtrz IPER proceso comercial, operativo)	Matriz IPER Proceso comercial, operativo	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Realizar seguimiento al indicador de capacitaciones (# de capacitaciones realizadas / # de capacitaciones programadas) X 100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Reprogramar las capacitaciones no ejecutadas y/o volver a capacitar si no ha sido eficiente el resultado de las capacitaciones dadas.		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
2- Efectuar actividades encaminadas a prevenir accidentes de trabajo	P	Elaborar un programa de capacitación que incluya actividades para prevención de riesgos (Mtrz IPER proceso administrativo, operativo)	Matriz IPER Proceso administrativo, comercial, operativo	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Incluir en el plan de capacitación charlas y/o talleres en: 1.cuidados y precauciones al utilizar las escaleras, 2, manejo de herramientas, 3. cuidados al trabajar con material que expulsa partículas (Mtrz IPER proceso administrativo)	Matriz IPER Proceso administrativo, comercial, operativo	Líder SST/ Copasst	H/F/T
	V	Realizar seguimiento al indicador de capacitaciones (# de capacitaciones realizadas / # de capacitaciones programadas) X 100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Reprogramar las capacitaciones no realizadas		Líder SST/ Copasst	H/F/T
3- Identificar y cumplir requisitos legales y/o normativos	P - 1	Elaborar el proceso de gestión documental y Registros. Dignst 2.5.1	Diagnóstico 2.5.1	Líder SST/ Copasst	H/F/T
	H	1. Divulgar el proceso de gestión documental 2.Elaborar el listado maestro de documentación Y registros		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T

	V	1. Seguimiento al cumplimiento del proceso de gestión documental. 2. Revisar que el listado maestro de documentación y registro contenga todos los documentos y registros producidos recientemente		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Resocializar el proceso de gestión documental, Actualizar el listado maestro de documentación y registro		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
3- Identificar y cumplir requisitos legales y/o normativos	P - 2	Elaborar el procedimiento de comunicación interno y externo. Diagnt 2.8.1	Diagnóstico 2.8.1	Líder SST/ Copasst	H/F/T
	H	Divulgar el procedimiento de comunicación interno y externo		Líder SST/ Copasst	H/F/T
	V	Seguimiento al cumplimiento del procedimiento de comunicación interno y externo		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Resocializar el procedimiento de comunicación interna y externa		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
3- Identificar y cumplir requisitos legales y/o normativos	P - 3	Diseñar los planes y procedimientos para la Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales Dignst 3.2.2	Diagnóstico 3.2.2	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Divulgar los planes y procedimientos para la investigación de incidentes, ATEL. Y Llevar el registro estadístico de los incidentes, AT y EL.		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Hacer seguimiento al indicador de proceso (# de EL, incidentes, AT y ausentismos registrados en las estadísticas / # de EL, incidentes, AT y ausentismos presentados)X100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Realizar acciones preventivas, correctivas y de mejora planteadas desde la lección aprendida		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
3- Identificar y cumplir requisitos legales y/o normativos	P - 4	Revisar la metodología para la identificación de peligros y valoración de los riesgos Dignst 4.1.3	Diagnóstico 4.1.3	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Identificar los peligros con alta toxicidad y cancerígenos, valorar sus riesgos y establecer controles		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Realizar seguimiento al indicador de control de riesgos priorizados = (# de intervenciones realizadas para el control de riesgos prioritarios / # de intervenciones programadas) X 100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Elaborar Planes de acciones para las desviaciones presentadas		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T

3- Identificar y cumplir requisitos legales y/o normativos	P - 5	Elaborar programa de inducción y reinducción Dignst 1.2.2	Diagnóstico 1.2.2	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Capacitar al personal nuevo en temas de inducción y al personal antiguo en temas de reinducción		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Realizar seguimiento a los indicadores de Capacitación 1. # de trabajadores que recibieron reinducción/# total de trabajadores X100 2. # de trabajadores que asistieron a la inducción/# de trabajadores que ingresaron en el periodo X100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Reprogramar inducciones y reinducciones cuando no se cumpla con el 100% del programa establecido		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
4- Realizar actividades de medicina preventiva y del trabajo, promoción y prevención	P - 1	Elaborar programa de vigilancia epidemiológica - PVE- (Mtrz IPER proceso administrativo)	Matriz IPER proceso administrativo	Líder SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Socializar e implementar el PVE (mtrz IPER proceso operativo)	Matriz IPER proceso operativo	Líder SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Realizar valoración médica periódica	Matriz IPER proceso operativo	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Contratar la aplicación y diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial (mtrz IPER proceso operativo)	Matriz IPER proceso operativo	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Hacer seguimiento al indicador (No. de actividades del PVE realizadas / # de actividades del PVE programadas)*100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Resocializar el PVE		Líder SST/ Copasst	H/F/T
4- Realizar actividades de medicina preventiva y del trabajo, promoción y prevención	P - 3	Incluir en el PVE la evaluación ergonómica de puestos de trabajo y realizar charlas sobre posturas adecuadas. (Matriz IPER proceso operativo)	Matriz IPER proceso operativo	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Realizar la evaluación ergonómica de puestos de trabajo		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Comprobar el cumplimiento de las recomendaciones dadas en la evaluación ergonómica del puesto de trabajo y posturas		Líder del SG- SST/ Copasst	

		asumidas por el trabajador. Analizar el indicador de cumplimiento de evaluación ergonómica de puestos de trabajo (# de puestos de trabajo evaluados /# de evaluaciones ergonómicas de puestos de trabajo programadas *100.		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Reprogramar charlas sobre posturas adecuadas y reprogramar evaluación ergonómica de puestos de trabajo		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
4- Realizar actividades de medicina preventiva y del trabajo, promoción y prevención	P - 4	Elaborar el programa de pausas activas (Matrz IPER proceso administrativo, operativo)	Matriz IPER proceso operativo	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Socializar el plan de pausas activas (Matrz IPER proceso operativo, servicios generales)	Matriz IPER proceso operativo, servicios generales	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Hacer seguimiento al indicador (No. de pausas activas realizadas / # de actividades del Pausas activas programadas en el periodo)*100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Resocializar plan de pausas activas		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
4- Realizar actividades de medicina preventiva y del trabajo, promoción y prevención	P - 5	Elaborar el plan de mejora para corregir las no conformidades presentadas en el informe de auditoría interna y las inconsistencias resultantes del análisis a los indicadores de gestión y resultado. Dignst 7.1.1	Diagnóstico 7.1.1	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	1. Divulgar el plan de mejora; 2. Ejecutar las acciones contenidas en el plan de mejora continua encaminadas a corregir las no conformidades encontradas en la auditoria y al cumplimiento del 100% de cada indicador		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Realizar seguimiento a los indicadores de: Condiciones mejoradas = 1. (# de condiciones mejoradas / # de condiciones encontradas) X100 2.(# de acciones correctivas / # de no conformidades encontradas) X100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Reprogramar las acciones de mejora y correctivas en el plan de mejora que no se cumplieron		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T

4- Realizar actividades de medicina preventiva y del trabajo, promoción y prevención	P - 6	Incluir en el plan de mejora, las acciones propuestas como resultado de investigaciones de AT y EL Dgnst 7.1.3	Diagnóstico 7.1.3	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	1. Revisar la matriz IPER, 2. Divulgar a todo el personal la lección aprendida 3. realizar inspecciones planeadas en las oficinas y planta de producción		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Realizar seguimiento al indicador de control de riesgos priorizados = (# de intervenciones realizadas para el control de riesgos prioritarios / # de intervenciones programadas) X 100 2. Analizar indicador inspecciones = (# de inspecciones realizadas / # de inspecciones planeadas) X 100		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Ajustar la matriz IPER, mantener las inspecciones en los puestos de trabajo		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
5- Desarrollar acciones encaminadas a garantizar el saneamiento básico ambiental	P - 1	Elaborar el plan de manejo de residuos desde la fuente hasta la disposición final Dignst 3.1.9	Diagnóstico 3.1.9	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Divulgar el plan de manejo de residuos		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Realizar inspecciones al proceso de manejo de residuos		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Elaborar Planes de acciones para las desviaciones presentadas		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
5- Desarrollar acciones encaminadas a garantizar el saneamiento básico ambiental	P - 2	Elaborar plan de desinfección	Matriz IPER Servicios gnrls	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Realizar desinfecciones		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Seguimiento al indicador de desinfecciones		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Tomar correctivos		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
5- Desarrollar acciones encaminadas a garantizar el saneamiento básico ambiental	P - 3	Elaborar plan de compras (Matriz IPER proceso operativo, servicios generales)	Matriz IPER proceso operativo, servicios generales	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	(H) Incluir en el plan de compras productos orgánicos o poco contaminantes.		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T

	V	Mediante inspecciones y pruebas comprobar la efectividad del nuevo producto.		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	A	Identificar otros productos en el mercado con las características requeridas		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
6- Capacitar y entrenar al personal para la respuesta oportuna ante emergencias	P	Incluir en el plan de capacitación: capacitación a brigadistas y charlas sobre riesgo público (Mtrz IPER procesos administrativo, comercial, operativo, logística)	Matriz IPER proceso administrativo, comercial, operativo, logística	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Divulgar el plan de emergencias (Mtrz IPER procesos administrativo, comercial, operativo)	Matriz IPER proceso administrativo, comercial, operativo, logística, servicios generales	Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Capacitar a brigadistas en primeros auxilios, manejo de extintores y control de incendios, evacuación y rescate		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Realizar simulacros de evacuación con participación de todo el personal		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Elaborar Plano de evacuación		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	H	Capacitar en riesgo público a mensajeros y personal comercial		Líder del SG- SST/ Copasst	H/F/T
	V	Analizar indicadores de capacitación (No. de capacitaciones programadas/No. de Capacitaciones realizadas)*100		Líder SG-SST/ Copasst	H/F/T
	V	Analizar indicadores de evacuación y rescate (No. de simulacros realizados/No. de simulacros programados)*100		Líder SG-SST/ Copasst	H/F/T
	A	Reprogramar capacitaciones no realizadas		Líder SG-SST/ Copasst	H/F/T

Nota: Fuente propuesta propia.

Continuación Propuesta Plan de Trabajo Anual Ejecución 2020
Cronograma de actividades

ENER O	FEBRER O	MARZ O	ABRI L	MAY O	JUNI O	JULI O	AGOST O	SEPT B	OCT	NOVM B	DICB R	Total progra mas	Total ejecu tads
P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E	P E		
1												1	
	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	
			1			1			1		1	4	
			1			1			1		1	4	
1												1	
			1				1					2	
				1					1			2	
				1					1			2	
					1							1	
						1			1			2	
							1	1		1	1	4	
								1		1		2	
		1										1	
			1				1					2	
					1			1				2	
									1			1	
	1											1	
		1										1	
			1								1	2	
							1					1	
			1									1	
				1								1	
			1									1	
				1								1	
					1							1	
							1					1	
									1		1	4	
	1											1	
				1								1	
					1							1	
							1					1	
1												1	
	1											1	
				1			1				1	3	
								1			1	2	
								1				1	
								1				1	
									1			1	

