

**DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA INDUCCION Y REINDUCCION EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA EINCE LTDA BASADOS
EN LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072 DE 2015**

DANIELA DELGADO GONZALEZ

JOHANNA ROBAYO MATALLANA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTA D.C.**

2018

**DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA INDUCCION Y REINDUCCION EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA EINCE LTDA BASADOS
EN LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072 DE 2015**

DANIELA DELGADO GONZALEZ

JOHANNA ROBAYO MATALLANA

**Documento resultado de la sistematización de aprendizajes de la práctica profesional para
optar por el título de Administrador en Salud Ocupacional**

Director: JAIRO CALDERON ACERO

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTA D.C.**

2018

Dedicatoria

A Dios

Por habernos permitido llegar hasta este punto, ayudándonos a enfrentar con sabiduría y fortaleza las etapas para la culminación de este trabajo de grado.

A Nuestros Familiares

Por el apoyo incondicional durante este proceso, el amor, la paciencia, comprensión, solidaridad con este proyecto por el tiempo que nos han concedido y el entusiasmo constante ante las adversidades ya que fueron pilar fundamental para no desfallecer.

Agradecimientos

A nuestro asesor el docente Jairo Calderón Acero, por su orientación y excelente acompañamiento, disposición en cada momento requerido impartiéndonos sus conocimientos, por la revisión cuidadosa que ha realizado en este trabajo de grado y sus valiosas sugerencias.

Tabla de contenido

Introducción.....	7
1. Problema.....	8
1.1 Árbol del problema	8
1.2. Descripción del problema.....	8
1.3. Formulación o pregunta problema.....	9
2. Objetivos	10
2.1. Objetivo general	10
2.2. Objetivos específicos	10
3. Justificación	10
4. Hipótesis.....	11
5. Marco de Referencia.....	12
5.1. Marco legal	12
5.2. Marco investigativo.....	14
5.3 Marco Teórico	23
6. Metodología	28
6.1 Enfoque y alcance de la investigación	28
6.2 Cuadro resumen.....	32
6.3 Descripción detallada del diseño metodológico	34
7. Resultados.....	35
8. Presupuesto.....	42
9. Conclusiones	43
10.Recomendaciones	43

Diseño de un programa para la inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Eince Ltda basándonos en los requisitos del decreto 1072 del 2015

Resumen

Este proyecto de investigación con un enfoque de tipo cualitativo, nace a partir de la necesidad de inducción para el personal nuevo y antiguo perteneciente a la empresa Eince Ltda, utilizando como método pedagógico de enseñanza un modelo que facilite su comprensión y adaptación.

Por medio de la metodología empleada se realizaron encuestas, recolección de datos, observación y uso de documentos internos, que al ser analizados permitieron orientar el proyecto de manera que se definiera la forma de fomentar y divulgar conocimientos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo anterior se concluye el diseño de un programa de inducción y reinducción encaminado a garantizar una relación continua entre el personal de Eince Ltda y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Introducción

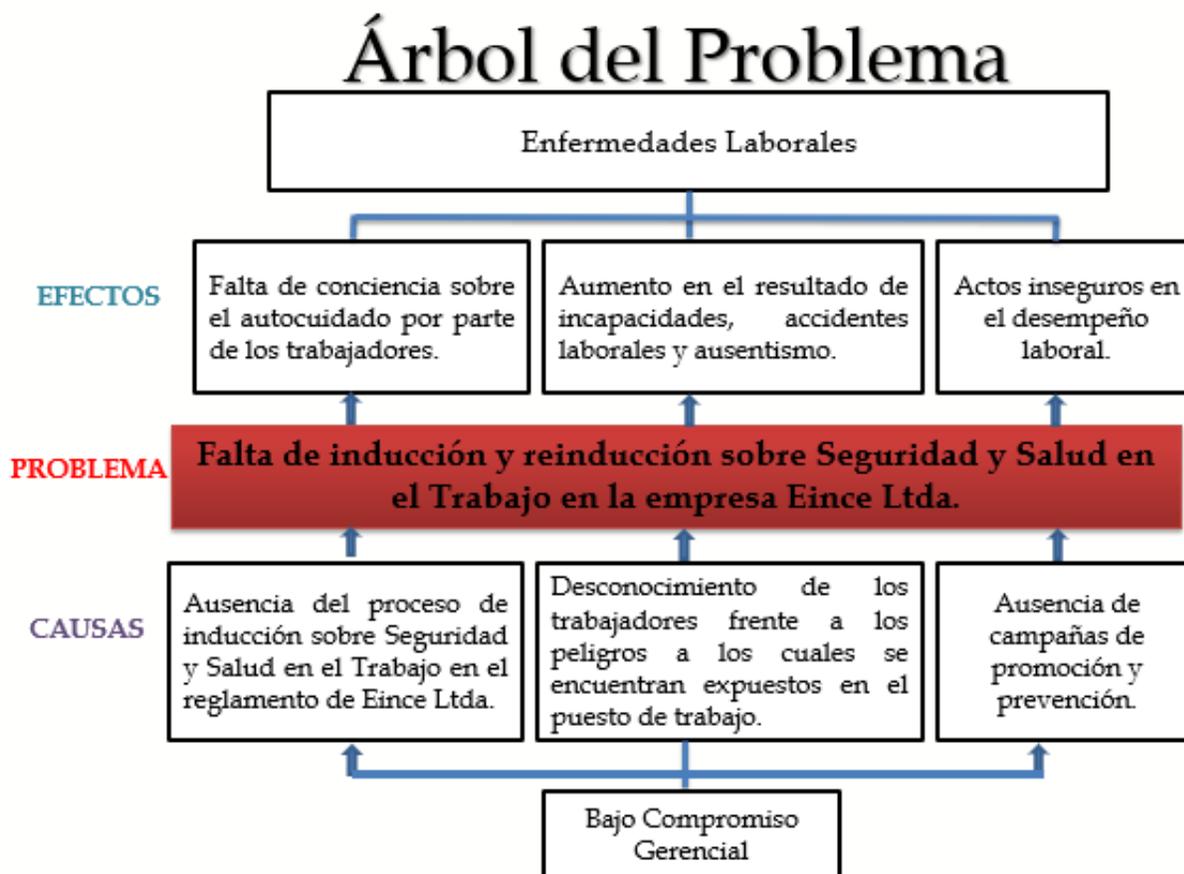
El presente documento evidencia un diagnóstico referente al tipo de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo a intervenir en la empresa Eince Ltda, logrando así el fortalecimiento de los conocimientos para los colaboradores.

Este programa busca sensibilizar a los trabajadores sobre los peligros a los cuales se encuentran expuestos en su entorno laboral, de tal manera que se despierte en ellos una cultura de autocuidado. Para esto es fundamental el análisis de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta 2017, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, los indicadores de accidentalidad laboral y ausentismo y el reporte de incapacidades, los cuales nos permitirán definir claramente aquellos temas a tratar que hagan de este programa una herramienta para la prevención de los riesgos laborales.

Debido a lo anterior se diseña un programa teniendo en cuenta el manejo de una metodología lúdica que se considere conveniente para el aprendizaje de los colaboradores de la empresa Eince Ltda.

Problema

1.1 Árbol del problema



1.2. Descripción del problema

Partiendo del problema, se pretende intervenir la ausencia de inducción y reinducción en los protocolos de ingreso y periódicos para la empresa Eince Ltda frente a la Seguridad y Salud en el trabajo.

Se realizó un análisis a la empresa Eince Ltda, la cual es una compañía encargada de la ejecución de contratos de inspecciones eléctrica RETIE y RETILAP que se encuentra en proceso

de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde septiembre de 2017, utilizando apoyo por medio de recursos como:

- ✓ Autoevaluación de la Resolución 1111 de 2017.
- ✓ Resultados de las auditorías internas hasta el año 2017.
- ✓ Indicadores de ausentismo y accidentalidad laboral (hasta el momento son los únicos existentes).
- ✓ Matriz identificación de peligros e identificación del riesgo.

De acuerdo a lo anterior se permitió evidenciar problemáticas presentadas en la organización frente a los resultados de las auditorías internas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la cual se manifestaron no conformidades tendientes a la falta de inducción a los trabajadores nuevos, antiguos y COPASST frente a temas pertenecientes a la Seguridad y Salud, en el Trabajo, un incremento en los indicadores de accidentalidad laboral y ausentismo, y falta de controles en la matriz identificación de peligro y evaluación del riesgo.

1.3. Formulación o pregunta problema

¿Cómo establecer en Eince Ltda los procesos de inducción y reinducción sobre Seguridad y Salud en el trabajo?

Objetivos

2.1. Objetivo general

Diseñar un programa para la inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Eince Ltda basados en los requisitos del decreto 1072 de 2015.

2.2. Objetivos específicos

- Analizar el diagnóstico de condiciones iniciales del SG-SST de la empresa Eince Ltda a través de la autoevaluación del SG-SST (Resolución 1111 de 2017).
- Identificar los temas requeridos para el desarrollo del programa de inducción y reinducción.
- Proponer una herramienta de enseñanza para la transmisión de temas introductorios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Documentar un programa de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Justificación

Según el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.11: Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, se estipula que es obligación del empleador brindar conocimientos necesarios al empleado sobre aspectos generales y específicos de las actividades a realizar donde se incluya la identificación y control de peligros y riesgos en su trabajo, junto con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La presente propuesta de investigación nace del estudio realizado a la empresa Eince Ltda, luego de evidenciar que los empleados de la misma carecen de conocimientos frente a la seguridad y salud en su puesto de trabajo. Por lo anterior buscamos fortalecer la política de calidad, seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental de Eince Ltda la cual menciona que cada trabajador debe ser protegido por la organización de acuerdo a su actividad o labor a ejercer. Para esto se busca promover un control inductivo - preventivo adecuado por medio del programa de inducción y reinducción frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo que se enfoca en brindar a la empresa una herramienta práctica, útil, económica y con una metodología lúdica para su óptima comprensión y adaptación.

Hipótesis

Partiendo de la definición de hipótesis la cual consiste en establecer una base de investigaciones necesarias para probar un estudio, consideramos técnicamente que el presente proyecto de grado no se encuentra inmerso en un proyecto de investigación, debido a que su alcance es netamente cualitativo. Los estudios cualitativos, por lo regular, no formulan hipótesis antes de recolectar datos (aunque no siempre es el caso, tal y como se comentó en el primer capítulo). Su naturaleza es más bien inductiva, lo cual es cierto, particularmente, si su alcance es exploratorio o descriptivo. (Tesis de Investigación, 2012)

No todas las investigaciones plantean hipótesis ya que el hecho de que formulemos o no hipótesis depende de dos factores esenciales: el enfoque del estudio y el alcance inicial del mismo. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

Marco de Referencia

5.1. Marco legal

El proceso de investigación se realizó basado en la normatividad legal vigente para Colombia alineada a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

NORMA	INSTITUCIÓN NORMALIZADORA	DESCRIPCIÓN	AÑO	APORTE AL PROYECTO
Ley 9 (Artículo 84 literal g)	Congreso de Colombia	Establece medidas sanitarias.	1979	Informa el deber que tienen los empleadores en la realización de programas educativos sobre los riesgos en la salud a que están expuestos los trabajadores.
Resolución 1016 (Artículo 11, numeral 20)	Ministerio del Trabajo	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	1989	Establece que los programas de inducción deben estar encaminados a la prevención de accidentes y conocimiento de los riesgos en el trabajo.
Ley 1562 (Artículo 26, literal g)	Congreso de Colombia	Modificación del Sistema de Riesgos Laborales	2015	Modifica el literal g y adiciona el parágrafo 2 al artículo 21 del decreto 1295 de 1994 informando el facilitar tiempos y espacios para la capacitación de los empleados en materia de Salud Ocupacional.
Guía Técnica Colombiana GTC 45	Icontec Internacional	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.	2015	Para dar claridad a los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores.

Decreto 1072 (Capítulo 2 Sección 4 Artículo 2.2.4.2.4.2)	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo	2015	Establece una inducción completa e información permanente para la prevención de riesgos a los que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
Decreto 1072 (Capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.8, numeral 9)	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo	2015	El empleador debe garantizar capacitación a los trabajadores en aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 1072 (capítulo 6 - Artículo 2.2.4.6.10)	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo	2015	Establece la responsabilidad de los trabajadores en participar de las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 1072 (capítulo 6 - Artículo 2.2.4.6.11)	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo	2015	Establece capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 1072 (capítulo 6 - Artículo 2.2.4.6.12)	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo	2015	Establece el proceso de inducción y reinducción a empleados dependientes, contratistas, cooperados y en misión sobre seguridad y salud en el trabajo pertenecientes al plan anual de la organización

5.2. Marco investigativo

Promoción del Autocuidado. Antecedentes Históricos del autocuidado a través de la historia, la forma de cuidado, de entender lo que significa, de practicarlo y de asumir la responsabilidad frente a éste, ha sido una construcción cultural visualizada en prácticas, ritos, creencias, representaciones, actitudes y conocimientos que una cultura tiene respecto del cuidado de la vida y la salud. Partiendo de la cultura griega, el auge de corrientes filosóficas, como el estoicismo, generaron desarrollos importantes en torno al autocuidado con la práctica, llamada por ellos “del cultivo de sí”, la cual hace énfasis y valoriza la importancia de las relaciones del individuo consigo mismo. (3) En la cultura griega se manejó una visión integral de lo que debía ser el cuidado de sí, resaltando la necesidad de cuidar el cuerpo y el alma. (Marcela Fuente Albda, 2004)

Seguridad basada en el comportamiento. Poder, saber y querer trabajar seguro.

Las conductas y las actitudes que tenemos las personas, son un tema verdaderamente complejo y a la vez de gran importancia por cuanto que las empresas y organizaciones están constituidas por personas. En la gestión de la prevención deberíamos dar más importancia a este capítulo. Existen unas condiciones materiales de seguridad, un medio ambiente físico de trabajo, contaminantes químicos y biológicos que pueden estar presentes en el medio ambiente de trabajo, una determinada carga de trabajo, una determinada organización del trabajo... Sin embargo una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales no sólo debe influir en las condiciones materiales, ambientales y organizativas del trabajo, sino que también debe contemplar una intervención en el “subsistema social de la empresa”

(NTP 415 del INSHT, Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención, esto es, en las personas). (Martínez, C. 2015).

Hoy dedicaremos esta entrada a una metodología de intervención y prevención de riesgos que se ha mostrado también eficaz en la medida en que todavía hoy muchos accidentes dependen también (aunque no de forma exclusiva obviamente) del comportamiento humano; la Seguridad Basada en la Comportamiento. Veremos sobre qué fundamentos o principios se asienta esta metodología y las claves del éxito de un programa de Seguridad Basada en la Comportamiento, en adelante (SBC). Esta metodología ha demostrado su eficacia en numerosas empresas de diferentes sectores de actividad y se perfila como una herramienta que debe ser especialmente considerada tanto por las organizaciones como por las prevencionistas no sólo para reducir y prevenir accidentes sino también para integrar la prevención e instaurar una verdadera cultura preventiva entre los trabajadores, principales destinatarios de esta metodología (aunque no los únicos). (Rico, 2016)

La prevención de riesgos ocupacionales y panoramas de riesgo - Capítulo IV.

Actualmente se reconoce que la prevención de riesgos ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, las empresas productivas y de servicio deben planificar las acciones preventivas a partir de la identificación de riesgos ocupacionales, evaluar los riesgos a la hora de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, el acondicionamiento de los lugares de trabajo, y controlarlos cuándo superen los límites permisibles.

Al proceso para la prevención de riesgos ocupacionales se le denomina Gestión del Riesgo Ocupacional y se desarrolla en tres etapas:

- El Reconocimiento:
- La Evaluación
- El Control

(Fonseca Rodríguez, A. C. 2015).

Las ARL y las TIC, unidades en la seguridad laboral. En la actualidad, las empresas reconocen que solo en la medida en que promueven el crecimiento de los individuos que trabajan en ellas, impulsarán el desarrollo de la organización en su conjunto, permitiendo dinamizar la continuidad del core de sus negocios. Sin embargo, existen las empresas en las que prevalece la lógica financiera, más que la lógica del autocuidado y la prevención.

En la actualización y el aprendizaje de los profesionales en salud ocupacional y seguridad industrial, las TIC (Tecnologías de la Información y la comunicación) son de gran importancia. Actualmente, este profesional orienta su labor a disminuir la presencia de peligros para el empleado, buscando alternativas innovadoras, como los recursos educativos digitales en la capacitación empresarial para adultos, que brinde las herramientas necesarias en el desarrollo de su gestión.

La ley 1562 del 2012, por ejemplo, involucra por primera vez el uso de las TIC en el ámbito laboral; en su párrafo dos establece que: "en todas las ciudades o municipios donde existan trabajadores afiliados al sistema general de riesgos laborales, las Administradoras de Riesgos

Laborales deben desarrollar las actividades de promoción y prevención con un grupo interdisciplinario capacitado y con licencia de salud ocupacional propio o contratado bajo su responsabilidad. Para ampliar la cobertura, la ejecución de dichas actividades podrá realizarse a través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del seguimiento personal que obligatoriamente respalde dicha gestión”. (Giraldo, 2013).

Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica. La cultura de seguridad ha sido un factor determinante para las organizaciones a nivel global. El enfoque cultural en seguridad y salud en las últimas décadas ha sido identificar y modelar dicha cultura desde un paradigma explicativo. El propósito del estudio fue analizar las dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa prefarmacéutica a través de la teoría del consenso cultural con un diseño cualitativo. Se reclutaron 40 trabajadores en dos grupos (asociados y empleados) y se colectaron 399 códigos integrados en seis familias por grupo. Se identificaron tres dimensiones culturales (salud, seguridad y metas) en ambos grupos, pero con un consenso cultural mucho más evidente en asociados que en empleados ($CC=0.623$ y $CC=0.53$, respectivamente).

El mantener la integridad es parte esencial y objetivo de la seguridad y la salud ocupacional de nuestros asociados y de uno mismo. Los empleados de la empresa reportaron 200 términos asociados a la seguridad y la salud ocupacional. Al igual que el personal asociado, se agruparon en seis categorías para la realización del análisis temático: a) Acción positiva: mediante la intervención directa y participativa de los trabajadores de la empresa se pueden lograr los

objetivos de la gestión de la seguridad y la salud ocupacional. En voz de uno de los respondientes: Seguridad = prevención de accidentes. b) Cuidados en el trabajo: todos los programas de seguridad y salud dentro de las organizaciones, desde el punto de vista regulatorio u operacional, tienen la misión de salvaguardar la integridad humana y las instalaciones de la organización para que cada persona que labore en ese tipo de empresa pueda decir: Porque la salud significa eso, estar sanos y seguir adelante estoy cumpliendo con todo el equipo de seguridad y prevención, de eso habla la seguridad.

Conclusiones: Se identificaron dimensiones culturales de conformidad con lo esperado como conocimiento culturalmente compartido, pero el grupo de empleados presentó una mejor estructuración en dimensiones y un nivel de consenso más elevado que el grupo de asociados. Lo anterior indica que existe un conocimiento e información suficiente sobre los aspectos positivos y preventivos de la seguridad y la salud ocupacional en la empresa; sin embargo, la interpretación de la información colectada para la estructuración de las dimensiones culturales refleja aún resistencia, lo que demanda involucrarse mejor, en el caso de los empleados con un mayor nivel de liderazgo (asociados). (Tapia & Torres, 2016).

Responsabilidad social corporativa en salud y seguridad en el trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una estrategia empresarial voluntaria que puede mejorar la salud y seguridad laboral (SST). Sin embargo, la relación entre RSC y SST ha sido escasamente estudiada. Los objetivos del estudio fueron describir y valorar esta relación en un grupo de empresas. Se usó metodología cualitativa mediante entrevistas individuales y análisis de contenido. Inicialmente fueron entrevistados 5 expertos, se elaboró un cuestionario mediante el que se entrevistó a 43 informantes en 14

empresas con sede en Barcelona. En éstas se valoró el desarrollo de la RSC, el cumplimiento de las normas de SST, la gestión en SST, el compromiso de trabajadores y directivos en SST y las actividades voluntarias en SST. Las empresas con un mayor desarrollo de la RSC mostraron un buen cumplimiento de las normas de SST y en gestión. El desarrollo de actividades voluntarias de SST sólo se observó en dos empresas. La influencia de la RSC en SST era débil. Esto puede explicarse por la existencia de un marco legal exigente, que todavía se está implantando en las empresas, reduciendo el espacio para acciones voluntarias, propias de la RSC. (Hoffmeister, Benavides & Jodar, 2006).

Actividades voluntarias en salud y seguridad en el trabajo. La mayoría de las empresas desarrollan al menos una actividad voluntaria. Las actividades con mayor presencia son las de promoción de la salud, especialmente programas de deshabituación al tabaco, las revisiones médicas de patologías en principio no relacionadas con el trabajo (ginecología, urología, etc.) y el control de riesgos cardiovasculares. Éstas últimas son realizadas, sobre todo, en las empresas que disponen de médicos en el servicio de prevención. En menor medida, hay actividades de educación de estilos de vida saludables, relacionadas con la dieta y con la promoción del ejercicio físico. En dos de las empresas (no 4 y 5), que desarrollan este tipo de acciones, los entrevistados señalan que una de las motivaciones para realizar este tipo de actividades es que éstas se relacionan directamente con la definición del negocio y con la imagen que busca proyectar la empresa. Por ejemplo, en una empresa cuyo rubro es la alimentación saludable, los entrevistados declaran que la empresa para mantener su credibilidad y coherencia, realiza acciones de promoción de dieta saludable entre sus propios trabajadores, incorporando este tipo de programas de promoción de la salud entre sus actividades de recursos humanos. Igualmente,

llama la atención el escaso desarrollo de las actividades voluntarias en SST, que no se encuentran claramente influidas por el desarrollo alcanzado por la RSC en otros ámbitos dentro de la empresa. En este sentido, solamente en una empresa los informantes declaran que las actividades voluntarias en SST son realizadas bajo políticas explícitas de RSC.

Conclusiones: Aun cuando la influencia de la RSC en SST no es directa, existe claridad de que una empresa que declare ser socialmente responsable no puede tener una mala gestión y malos resultados en SST, lo cual abre posibilidades de exigir un mejor comportamiento en temas de salud a este tipo de empresas. Por otra parte, la presencia de políticas de RSC parece ser un elemento asociado con un buen desempeño, especialmente en cuanto al cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales. Hasta ahora, las innovaciones de gestión que suponen la RSC no han influido sobre la SST, cuya explicación estaría en el predominio de una normativa bastante exigente y que todavía se está implementando en las empresas. Asimismo, los hallazgos encontrados son coherentes y esperables si tomamos en cuenta que la RSC es una filosofía empresarial cuyo desarrollo es todavía incipiente en nuestro entorno y que sólo recientemente se ha generado una discusión en torno a su rol en el ámbito de la SST. (Arce, 2006)

Promoción de la Salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar.

Aunque desde Ottawa se ha planteado que “el modo en que la sociedad organiza el trabajo debe de contribuir a la creación de una sociedad saludable” y que “la promoción de la salud genera condiciones de trabajo y de vida gratificantes, agradables, seguras y estimulantes” (1), en Colombia no se ha logrado posicionar la necesidad de integrar esfuerzos entre la salud pública y la salud ocupacional, a tal punto que, por ejemplo, en la Ley 100 de 1993 el sistema de riesgos

profesionales es independiente del sistema de salud e igualmente se evidencia un racionamiento entre los trabajadores del sector formal y los del sector informal. (García, J. C, 2009)

La promoción de la salud en los lugares de trabajo (pst). “La PST es aunar los esfuerzos de los empresarios, trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo. Esto se puede conseguir combinando actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación activa y fomentar el desarrollo individual”.

Los europeos son los que más se han preocupado por realizar estudios sobre la PST, los cuales se divulgan a través de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) y han puesto de manifiesto las diferencias culturales existentes entre los países del norte y del sur de Europa. El “Decálogo de Sicilia” resume, en diez recomendaciones, aquellas acciones o intervenciones necesarias para promover y facilitar la integración de la promoción de la salud en las empresas y organizaciones de dichos países. Esas son:

- Identificar claramente las funciones de los distintos organismos públicos tanto a nivel central como autonómico o local, asegurando una colaboración y coordinación efectiva entre los mismos en lo que se refiere a los lugares de trabajo.
- Desarrollar programas de intervención a medida que respondan a las necesidades específicas de los diferentes países, regiones y localidades, respetando la legislación vigente.

- Fortalecer la colaboración y promover la cooperación entre todos los actores en promoción de la salud en el trabajo.
- Establecer una buena coordinación entre las iniciativas de los diferentes actores en promoción de la salud en el trabajo.
- Elaborar herramientas para la promoción de la salud específica, fácil de usar, sencillas y de bajo coste.
- Disponer de servicios operativos con los adecuados recursos humanos y técnicos.
- Incluir la promoción de la salud en el trabajo en el perfil curricular de los cursos para expertos, como los de medicina del trabajo, prevención de riesgos laborales y recursos humanos.
- Desarrollar programas específicos de formación e información para empresarios y trabajadores.
- Dar a conocer la promoción de la salud en el trabajo a todos los actores en salud laboral.
- Facilitar el acceso a servicios de asesoramiento eficaces.

El enfoque no debe centrarse de manera exclusiva y ni siquiera prioritaria en el perfil de morbilidad, mortalidad y discapacidad y tampoco en el de los comportamientos, sino que debe enfatizarse en las oportunidades, necesidades y deseos que en la ocupación pudieran llegar a favorecer una buena salud y potenciar las intervenciones de promoción; estos incluyen al menos

lo relacionado con aspectos como la división del trabajo, las condiciones económicas del mismo y la inclusión de nuevas tecnologías, entre otros, lo que indudablemente debe ser un esfuerzo y una responsabilidad conjunta entre trabajadores, empleadores, autoridades y sociedad en general. Como se aprecia, el concepto de promoción de la salud y el de PST no se restringen a la educación en salud y menos aún al ámbito de las agencias públicas, a pesar de que en muchos lugares se ha asumido un manejo reduccionista de este enfoque, tal y como se aprecia en nuestro medio, por ejemplo, en las coberturas de los planes de beneficios de salud. (García, J. C, 2009).

5.3 Marco Teórico

Seguridad y salud en el trabajo. Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ley 1562 de 2012).

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). 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 la salud en el trabajo.

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

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Parágrafo 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), (de Seguridad, C. C. 2015).

Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al nuevo funcionario en su integración a la cultura organizacional, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación a su nuevo rol laboral. (Republica, 2015)

Reinducción. Es un proceso dirigido a actualizar a los funcionarios en relación con la normativa, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; se debe realizar cada dos años, o cuando la entidad enfrente cambios significativos en sus procesos. (Republica, 2015)

Peligro. Situación o acto con potencial para causar un perjuicio en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de ambas. (Rivero, J. M. S. 2006)

Identificación de Peligros. Procesos mediante los cuales se admite que existe un peligro y se definen sus características. (Rivero, J. M. S. 2006)

Factor de Riesgo. Se entiende bajo esta denominación, la existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. (ARL SURA, 2015)

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso y la severidad del mismo que puede causar el suceso o exposición. (Rivero, J. M. S. 2006)

Evaluación de Riesgos. Proceso de evaluar el riesgo que aparece de uno o varios peligros considerando la adecuación de los controles existentes, y decidir si el riesgo es o no aceptables. (Rivero, J. M. S. 2006)

Incidente. Sucesos relacionados con el trabajo en el cual podría haber sucedido un daño o deterioro de la salud o una fatalidad. (Rivero, J. M. S. 2006)

Accidente de Trabajo. Es accidente de trabajo 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (Colombia, M. D. 2010)

Enfermedad Laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (ARL SURA, 2015)

Acto o Comportamiento Inseguro. Se refieren a todas las acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras. (ARL SURA, 2015)

Condición Insegura. Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente. (ARL SURA, 2015)

Ausentismo. EXISTEN VARIAS DEFINICIONES. Tiene que ver con días perdidos de labor. Incluso las horas de ausencia en el trabajo sumadas también se considera ausentismo. (ARL SURA, 2015)

Incapacidad. Pago realizado mediante una ODI/OPI, cuando por el cuadro agudo que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Equivale al 100% del salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo, o se diagnosticó la enfermedad laboral, y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez total o su muerte. (ARL SURA, 2015)

Metodología de enseñanza. Supone una manera concreta de enseñar, un camino y una herramienta concreta que utilizamos para transmitir los contenidos, procedimientos y principios al estudiantado y que se cumplan los objetivos de aprendizaje propuestos. (Jorge, C. H. 1997).

Video. Medio de difusión masiva dirigido a un público homogéneo, con intereses comunes, que generalmente es concentrado en un lugar determinado para su proyección, acompañado de presentaciones orales y debates, entre otros, lo cual favorece que sus realizadores tengan una retroalimentación inmediata de su trabajo. (Monteagudo, Sánchez & Medina, 2007).

Metodología

6.1 Enfoque y alcance de la investigación

La metodología se concentra en describir el alcance de investigación – acción que tiene como finalidad comprender y resolver problemáticas específicas de una colectividad vinculada a un ambiente (grupo, programa, organización o comunidad), frecuentemente aplicando la teoría y mejores prácticas de acuerdo con el planteamiento (Roberto Hernandez Sampieri, 2014), para llevar a cabo este trabajo de tipo cualitativo, el presente modelo de investigación fue elegido debido al enfoque de su contenido con base a las acciones descriptivas que se desarrollan a través de la indagación, de la conducta observable de los trabajadores y de la recolección de datos internos de la organización.

Los estudios cualitativos permiten al investigador examinar el problema, en este caso el evidenciado a través de los indicadores de ausentismo y accidentalidad laboral, resultados de la

auditoria al SG-SST y encuestas realizadas para la matriz de identificación de peligros y evaluación del riesgo de la empresa Eince Ltda, para lograr de manera flexible y dinámica una posible respuesta que permita reducir el resultado de falencias en los mismos. Por medio del enfoque cualitativo, el cual contempla la investigación participativa se tiene como objeto producir conocimiento y concientizar a los empleados, logrando que a través del proceso de inducción se cree una cultura de autocuidado.

La muestra utilizada para el desarrollo de la metodología propuesta está conformada por los trabajadores contratados directamente con la empresa Eince Ltda Bogotá, esta población está constituida por 54 empleados, conformados por 24 mujeres y 30 hombres, que cuentan con la siguiente formación profesional, 6% especialización y/o maestría, 59% profesional, 18% tecnólogos y un 17% técnico, para abordar esta muestra se utilizaron instrumentos internos de la organización que nos permitieran la recolección de datos puntuales, tales como: observación, encuestas, manuales de procedimiento y formatos.

Procedimiento. La investigación cualitativa, se plantea, por un lado, que observadores competentes y cualificados pueden informar con objetividad, claridad y precisión acerca de sus propias observaciones del mundo social, así como de las experiencias de los demás, por otro lado, los investigadores se aproximan a un sujeto real, que está presente en el mundo y que puede en cierta medida ofrecernos información sobre sus propias experiencias, opiniones, valores...etc. Por medio de un conjunto de técnicas o métodos como las entrevistas, las historias de vida, el estudio de caso o el análisis documental, el investigador puede fundir sus observaciones con las observaciones aportadas por los otros”. (Gómez, Flores y Jiménez, 1996).

A partir de la práctica profesional en el lugar de trabajo efectuada en la empresa Eince Ltda, se obtuvo un acceso constante a la empresa que permitió un estudio de la documentación interna y observación de sus colaboradores. Se utilizaron documentos internos para observación y análisis, encontrando como primera instancia que su política plantea: ``Política de calidad, seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental: Eince Ltda. al reconocer la importancia de su capital humano y establecer dentro de sus prioridades la implementación y mejoramiento continuo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyado a nivel Gerencial, el cual va encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados. Por ello, TODAS las normas y reglamentos que queden establecidos serán de obligatorio cumplimiento por TODOS nuestros trabajadores, contratistas y visitantes.`` (Eince Ltda, 2016), se decidió indagar sobre el cumplimiento de la misma basados en registro de actividades, avances del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y auditoria de este, lo cual nos permitió identificar las no conformidades frente al desconocimiento de los empleados nuevos y antiguos acerca de temas encaminados a la seguridad y salud en el trabajo, que según el Decreto 1072 (Capítulo 2 Sección 4 Artículo 2.2.4.6.11) reglamenta El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes,

contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Parágrafo 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

Parágrafo 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (de Seguridad, C. C. 2015)

6.2 Cuadro resumen

Objetivos, actividades, instrumentos y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.

<u>Objetivo General</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Actividades</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población o Muestra</u>
Diseñar un programa para la inducción y re inducción en seguridad y salud en el trabajo de la empresa Eince Ltda, Ubicada la Carrera 15 N. 55 – 33 en Bogotá D.C.	Analizar el diagnostico de condiciones iniciales del SG-SST de la empresa Eince Ltda a través de la autoevaluación del SG-SST (Resolución 1111 de 2017).	Se realizó la autoevaluación que estipula la Resolución 1111 de 2017 realizada por la Dir. HSEQ de Eince Ltda.	Formato (Autoevaluación – ver anexo 1)	Proceso de consulta de documentos de la empresa Eince Ltda constituida por 54 trabajadores.
		Utilizar los resultados de la auditoria del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo suministrados por la Dir. HSEQ de Eince Ltda.	Observación directa	
	Identificar los temas requeridos para el desarrollo del programa de inducción y reinducción.		Actualización de la matriz de riesgos e identificación de peligros.	Guía Técnica Colombiana GTC 45 Versión 2012
Definición de los temas a tratar en el programa de inducción y re inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo.			Decreto 1072 de 2015	

	Proponer una herramienta de enseñanza para la transmisión de temas introductorios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revisión de literatura enfocada a la ayuda audiovisual como herramienta de enseñanza.	Análisis de las Lecturas	Nivel educativo de los 54 empleados de Eince Ltda
		Diseñar un formato evaluativo que nos permita identificar el nivel de conocimiento.	Formato	Encuesta realizada a los 54 empleados de la Empresa Eince Ltda.
	Documentar un programa de inducción y re inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Crear un video con temas introductorios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Decreto 1072 de 2015 y herramienta Powtoon	Proceso de consulta de documentos de la empresa Eince Ltda constituida por 54 trabajadores.
		Elaborar un documento de evaluación sobre los conocimientos adquiridos.	Formato	Cuestionario realizado para los 54 empleados de la Empresa Eince Ltda

6.3 Descripción detallada del diseño metodológico

Se realizaron una serie de visitas a la empresa Eince Ltda Sede Bogotá, para el análisis de la documentación alineada a Seguridad y Salud en el Trabajo, custodiada por la Directora de HSEQ, la cual nos brindó un constante acompañamiento de apoyo, verificación y aprobación de actividades a desarrollar.

Para conocer la situación inicial de la organización frente a los temas encaminados a la Seguridad y Salud en el trabajo tomamos la autoevaluación suministrada por la Resolución 1111 de 2017, como herramienta que nos permitiera tener claro los procesos faltantes en el SG-SST de la empresa Eince Ltda, los resultados encontrados se compararon con los resultados de las no conformidades y observaciones encontradas en la auditoría al SG-SST, para así tener una perspectiva clara de las necesidades claves de la organización. Se evidenció como una de las no conformidades que la matriz de peligros y evaluación de riesgos se encontraba desactualizada, para lo cual se tomó como instrumento la tabla de peligros de la Guía Técnica Colombiana GTC 45 Versión 2012, para realizar un modelo de encuesta que permitiera a los empleados comunicar aquellos peligros a los cuales creían estaban expuestos, evidenciando a través de este ejercicio el desconocimiento de términos y claridad de los mismos para lo que utilizaron Google como guía de las definiciones; también se hallaron observaciones acerca del desconocimiento de los empleados y su falta de participación en los procesos del SG-SST, para lo cual se efectuó una reunión con la directora de HSEQ planteando un programa de inducción encaminado a enseñar a los trabajadores qué es la Seguridad y Salud en el trabajo y así lograr en ellos la sensibilización acerca de su importancia.

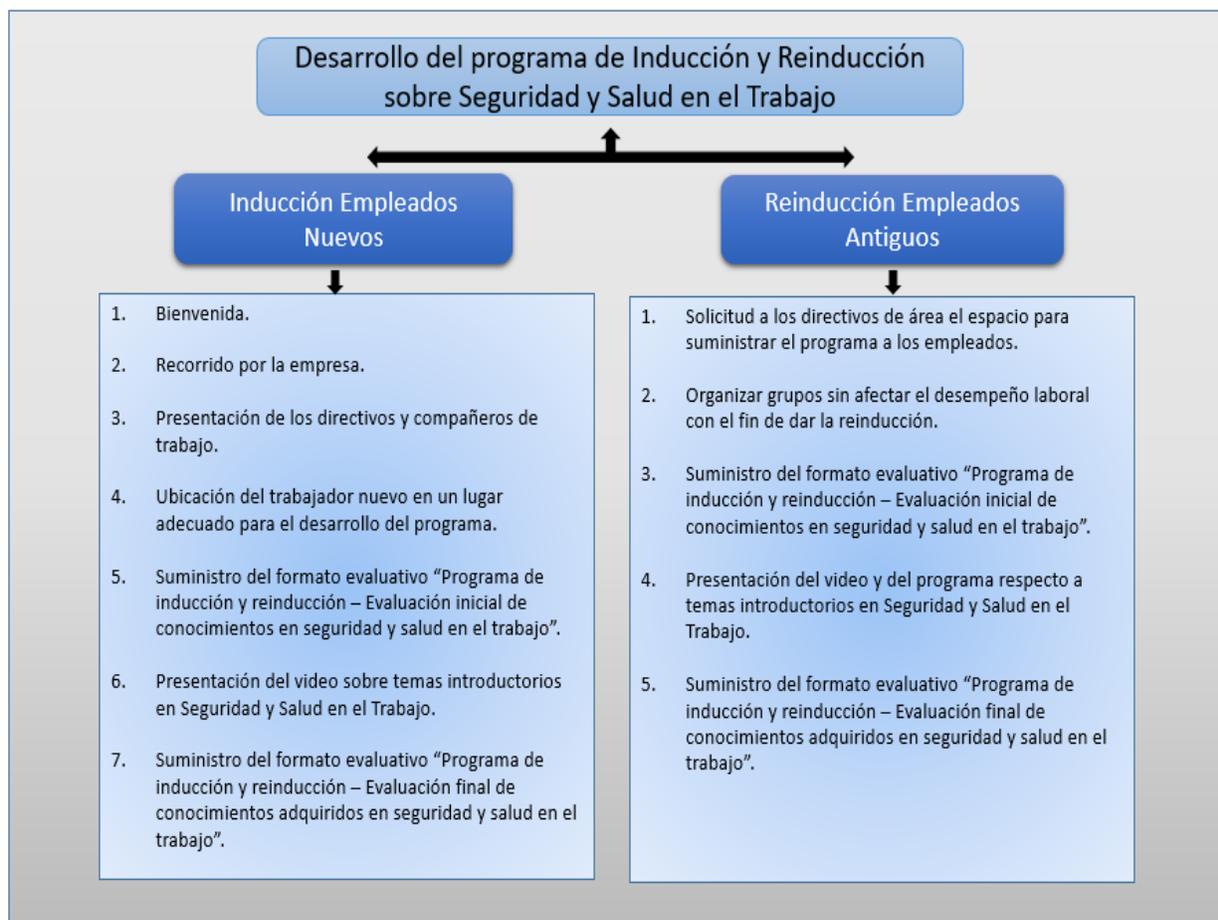
Se diseñó como instrumento de indagación una encuesta como iniciación del programa para identificar el nivel de conocimiento de los empleados frente a los temas alineados con la Seguridad y Salud en el trabajo.

El método de enseñanza audiovisual utilizado para producir conocimiento a los trabajadores, se efectuó a través de la revisión de lecturas que nos mostraran un modelo rápido, llamativo y claro, seguido a esto se proyectó un formato evaluativo basado en la información suministrada por el video que permita medir el porcentaje de conocimientos adquiridos para cada trabajador e identificar los temas a reforzar en el momento de ejecutar la reinducción.

Resultados

Para dar cumplimiento al objetivo específico 1: “Analizar el diagnóstico de condiciones iniciales del SG-SST de la empresa Eince Ltda a través de la autoevaluación del SG-SST (Resolución 1111 de 2017)”, se obtuvo un diagnóstico de cumplimiento del 61% (véase anexo 1).

En cumplimiento al objetivo específico 2: “Identificar los temas requeridos para el desarrollo del programa de inducción y reinducción”, se elaboró el siguiente proceso: :



Dando cumplimiento al objetivo específico 3: “Proponer una herramienta de enseñanza para la transmisión de temas introductorios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo”, se diseñó un video (véase anexo 4).

Para dar cumplimiento al objetivo específico 4: “Documentar un programa de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo”, se realizaron los siguientes formatos:

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION - EVALUACIÓN INICIAL DE CONOCIMIENTOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El siguiente documento tiene como finalidad conocer el nivel de conocimiento que tiene usted sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

***Obligatorio**

1. Fecha *

2. Nombre *

3. Cargo *

4. ¿Qué entiende usted por Seguridad y Salud en el Trabajo? *

5. ¿Qué considera usted como riesgo y peligro, significan lo mismo? *

6. ¿Existe un riesgo o un peligro? *



7. ¿Cuántas veces al día realiza usted pausas activas? *

Marca solo un óvalo.

- Ninguna
- 1 a 3 veces
- Mas de 3 veces

8. ¿En la empresa donde labora le brindan inducción sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

9. ¿Sabe usted qué es un accidente laboral?, defina con sus propias palabras.

10. Dibuje que peligros encuentra en su lugar de trabajo.

11. ¿Considera usted que toma las medidas necesarias para autocuidarse en su lugar de trabajo? Marque con un X aquellas medidas que realiza.

Selecciona todos los que correspondan.

- Uso de elementos de protección personal.
- Mantiene una postura adecuada.
- Realiza pausas activas durante la jornada laboral
- Duermee bien
- Realiza un adecuado manejo de cargas
- Mantiene su puesto de trabajo ordenado y aseado
- Otro: _____

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCION EVALUACIÓN FINAL DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El presente documento nos permitirá conocer el grado de aprendizaje que obtuvo sobre la temática tratada y conocer su opinión acerca de la misma.

Fecha _____

Nombre _____

Cargo _____

1. ¿Aoto inseguro es?

Marca solo un óvalo.

- Algunos accidentes que causan pérdidas irreparables
- Todas las acciones que con llevan a tener un accidente o incidente
- Se refieren a todas la acciones y decisiones humanas, que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencias para el trabajador, la producción, el medio ambiente y otras personas
- Todas las anteriores

2. A partir del video ¿que entiende por seguridad y salud en el trabajo?

3. ¿Qué es una enfermedad laboral?

4. De acuerdo a la información dada ¿qué es riesgo?

5. 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 psíquica, una invalidez o la muerte corresponde a:

Marca solo un óvalo.

- Peligro
- Accidente de trabajo
- Acto inseguro

6. ¿Defina que es un ambiente seguro?

7. ¿Por qué es importante usar todos los elementos de protección?

8. ¿Existen programas de capacitación en la empresa actualmente?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

9. ¿Conoce la política de seguridad y salud en el trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

10. ¿Conoce cuáles son los elementos de protección según sus funciones de la empresa?

11. ¿Sabe usted para qué sirve el Copacet?

Presupuesto

DISEÑO DE UN PROGRAMA PARA LA INDUCCION Y REINDUCCION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA EINCE LTDA BASADOS EN LOS REQUISITOS DEL DECRETO 1072 DE 2015					
Presupuesto					
Fases	Actividad/Tareas	Cantidad y Rubros	Presupuesto Dinero (\$)	Presupuesto Especie	Valor Total
Analizar el diagnóstico de condiciones iniciales del SG-SST de la empresa Eince Ltda a través de la autoevaluación del SG-SST (Resolución 1111 de 2017).	Se realizó la autoevaluación que estipula la Resolución 1111 de 2017 realizada por la Dir. HSEQ de Eince Ltda.	8 Transportes	\$ 18.400	\$ 0	\$ 18.400
		2 Días en Eince Ltda.	\$ 120.000	\$ 0	\$ 120.000
	Utilizar los resultados de la auditoria del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la suministrados por la Dir. HSEQ de Eince Ltda.	8 Transportes	\$ 18.400	\$ 0	\$ 18.400
		2 Días Eince Ltda.	\$ 120.000	\$ 0	\$ 120.000
Identificar los temas requeridos para el desarrollo del programa de inducción y reinducción.	Actualización de la matriz de riesgos e identificación de peligros.	12 Transportes	\$ 27.600	\$ 0	\$ 27.600
		3 Días Eince Ltda.	\$ 180.000	\$ 0	\$ 180.000
		Instrumento tabla de peligros GTC 45	\$ 3.000	\$ 0	\$ 3.000
	Decisión de los temas a tratar en el programa de inducción de re inducción de Seguridad en Salud en el Trabajo.	4 Transportes	\$ 9.200	\$ 0	\$ 9.200
		1 Día Eince Ltda.	\$ 60.000	\$ 0	\$ 60.000
Proponer una herramienta de enseñanza para la transmisión de temas introductorios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	Revisión de literatura enfocada a la ayuda audiovisual como herramienta de aprendizaje académico.	3 Días	\$ 180.000	\$ 0	\$ 180.000
		Servicio Internet	\$ 0	\$ 20.000	\$ 20.000
	Diseñar un formato evaluativo que nos permita identificar el nivel conocimiento.	4 Transportes	\$ 18.400	\$ 0	\$ 18.400
		1 Día Eince Ltda.	\$ 60.000	\$ 0	\$ 60.000
		Impresiones del formato	\$ 6.000	\$ 0	\$ 6.000
		1 Día	\$ 60.000	\$ 0	\$ 60.000
Documentar un programa de inducción y re inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Crear un video con temas introductorios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.	Servicio Internet	\$ 0	\$ 25.000	\$ 25.000
		1 Video	\$ 150.000	\$ 0	\$ 150.000
		1 Día	\$ 60.000	\$ 0	\$ 60.000
	Elaborar un documento de evaluación sobre los conocimientos adquiridos.	1 Día	\$ 60.000	\$ 0	\$ 60.000
		Impresiones del formato	\$ 6.000	\$ 0	\$ 6.000
Total					\$ 1.142.000

Conclusiones

- 1) Se realiza la autoevaluación al SG-SST por medio de una auditoria a la directora de HSEQ de Eince Ltda, allí se identifican el incumplimiento de algunos estándares mínimos del SG-SST entre los cuales se evidencia la falta de inducción, reinducción y capacitación a los empleados de la organización.
- 2) Se elabora el paso a paso de la implementación del programa de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo para los empleados, acorde al tiempo laborado que este lleve en la empresa.
- 3) Se define la herramienta para la transmisión de los temas introductorios en seguridad y salud en el trabajo, por medio de un recurso audiovisual.
- 4) Se documenta el programa por medio de dos formatos evaluativos, para tabular y así analizar el avance de cada trabajador frente al programa.

Recomendaciones

Se recomienda principalmente a los directivos de Eince Ltda incluir el programa de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo basando en los requisitos del decreto 1072 del 2015 (véase Anexo 4), como estrategia educativa que apoye el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado actualmente en la empresa.

Brindar el espacio adecuado para el desarrollo y participación de los empleados sobre el programa durante el periodo que se considere necesario y motivar a los trabajadores de manera que logren por parte de ellos una participación activa del programa, teniendo en cuenta sus opiniones y sugerencias, de esta forma dará cumplimiento a los requisitos de la resolución 1111 de 2017 en su artículo 4. **Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.** La Alta Dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales descrito en el Decreto 1072 de 2015.

Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas en relación a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Referencia Bibliográfica

- Arce, L. H. (2006). Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas¹. *Cuadernos de relaciones laborales*, 24(1), 183-198.
- Baquero Giraldo, M., & Cano Castillo, M. (2015). *Accidentes laborales mortales, causas y prevención en Antioquia durante el período 2009-2013* (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).
- Colombia, M. D. (2010). Ley 1562 de 2012.
- de Seguridad, C. C. (2015). ABC del Decreto 1072. *Periódico Seguridad y Trabajo*.
- Eince Ltda, 2016) *Sistema de Gestión de Calidad*.
- Fonseca Rodríguez, A. C. (2015). *Propuesta para el diseño del programa de seguridad y salud ocupacional de la empresa Difan SAS* (Bachelor's thesis).
- García, J. C. (2009). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. *Boletín del Observatorio en Salud*, 2(5).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.
- Hoffmeister Arce, L., Benavides, F. G., & Jodar, P. (2006). Responsabilidad social corporativa en salud y seguridad en el trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas. *Cuadernos de relaciones laborales*, 24(1), 183-198.
- Jorge, C. H. (1997). Metodologías de enseñanza y aprendizaje en altas capacidades. *Universidad de la Laguna*.
- Marcela Fuente Albda, G. J. (2004). *Promoción de Autocuidado al Interior de los Equipos de Salud*. Obtenido de

http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/La%20Serena%202004/Promocion_del_autocuidado.pdf

Monteagudo Valdivia, P., Sánchez Mansolo, A., & Medina, H. (2007). El video como medio de enseñanza: Universidad Barrio Adentro. República Bolivariana de Venezuela. *Educación Médica Superior*, 21(2), 0-0.

Pag 62 Gómez, G. R., Flores, J. G., & Jiménez, E. G. (1999). Metodología de la investigación cualitativa.

Republica, P. d. (2015). *Manual de Induccion y Reinduccio*. Bogotá.

Rico, D. (05 de Junio de 2016). Seguridad Basada en el Comportamiento. Poder, Saber y Querer Trabajar Seguro. (Prevencionar.com, Entrevistador)

Rivero, J. M. S. (2006). *La Norma OHSAS 18001: Utilidad y aplicación práctica*. FC Editorial.

SURA, A. Glosario de Términos. [En línea]. Bogotá: La Empresa [citado 10 marzo, 2015]. Disponible en Internet: < URL: <http://www. arlsura. com/index. php/component/glossary/Glosario-de>

Tapia, I. A., & Torres-López, T. (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica/Cultural dimensions on occupational safety and health inpre-pharmaceutical manufacturing workers. *Psicogente*, 19(36).

Tesis de Investigacion. (22 de Noviembre de 2012). Obtenido de ¿En toda investigacion debemos plantear hipotesis?: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2012/11/en-toda-investigacion-debemos-plantear.html>

Video:

(htt) (s.f.). Obtenido de

https://www.google.com.co/search?dcr=0&tbm=isch&q=trabaja+con+seguridad+tu+familia+te+espera&chips=q:trabaja+con+seguridad+tu+familia+te+espera,online_chips:olvides&sa=X&ved=0ahUKEwi01oHglK7aAhVSz1MKHQwACewQ4lYIKigD&biw=1366&bih=662&dpr=1#imgrc=_

(htt1) (s.f.). Obtenido de

https://www.google.com.co/search?q=imagenes+animadas+de+seguridad+y+salud+en+e+l+trabajo&rlz=1C1AFAB_enCO482CO528&oq=imagenes+&aqs=chrome.0.69i59j69i57j35i39l2j0l2.4447j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8

(htt2) (s.f.). Obtenido de

https://www.google.com.co/search?q=imagenes+animadas+de+seguridad+y+salud+en+e+l+trabajo+homero&rlz=1C1AFAB_enCO482CO528&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjRrOCyvrDaAhWF21MKHQ1QCd4QsAQIJw&biw=1366&bih=662

Anexos

1. Autoevaluación - Resolución 1111 de 2017.
2. Matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos.
3. Encuestas – GTC 45.
4. Programa de Inducción y Reinducción sobres SST en la empresa Eince Ltda.
5. Fotografías del registro de ingreso en Eince Ltda - Johanna Robayo.