

**DISEÑO DE UN PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA
EMPRESA PROSPECTIVE ING S.A.S.**

VALENTINA JAIMES GALVÁN ID: 755637

SHAROON JIRETH HERRAN PARRA ID:743672

JANITH ALEJANDRA PEÑARANDA GUERRERO ID: 747036

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA TRABAJO SOCIAL

BUCARAMANGA

2024

**DISEÑO DE UN PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA
EMPRESA PROSPECTIVE ING S.A.S.**

TRABAJO DE GRADO

VALENTINA JAIMES GALVÁN ID: 755637

SHAROON JIRETH HERRAN PARRA ID:743672

JANITH ALEJANDRA PEÑARANDA GUERRERO ID: 747036

DIRECTOR: PEDRO EMILIO JAIMES DELGADO

DIRECTOR METODOLÓGICO: NELSON JAVIER HERNÁNDEZ BUENO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

VICERRECTORÍA REGIONAL SANTANDERES

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA TRABAJO SOCIAL

BUCARAMANGA

2024

Resumen

Garantizar el bienestar de los trabajadores es el centro de interés de las empresas, por lo cual deben brindar un sistema que los proteja de los diferentes riesgos presentes en el ámbito laboral. Además, a través de la implementación y ejecución de estrategias que promuevan el bienestar laboral, impulsan el nivel de productividad de los trabajadores y la calidad del ambiente proporcionado por las organizaciones. La presente investigación busco diseñar un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo orientado al bienestar integral de los colaboradores, mejorando así la productividad y eficiencia laboral en la empresa Prospective ING S.A.S

Para ello, la revisión de la literatura y de la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia fue fundamental para conocer el contexto y la importancia de la intervención del trabajo social. Asimismo, se realizó un diagnóstico estratégico ya que es una herramienta efectiva que permitió tener una visión previa de la situación actual de la empresa. Este estudio parte desde un enfoque mixto, ya que es una mirada que permite comprender las prácticas actuales sobre seguridad y salud en el trabajo, también facilita conocer la percepción de los colaboradores en cuanto a las acciones realizadas por Prospective ING S.A.S. que garantizan el bienestar integral, seguridad laboral, y capacitaciones sobre riesgos laborales; así como también este tipo de investigación permite la recolección de datos numéricos para medir la productividad y eficiencia laboral.

Es preciso mencionar que los objetivos planteados en esta investigación se cumplieron con éxito. Las estrategias implementadas mejoraron la calidad de los entornos laborales y el bienestar psicosocial de los empleados, lo que promete aumentar la productividad y eficiencia a largo plazo. El plan, en conformidad con la normativa vigente, asegura el cumplimiento legal para proteger al equipo de trabajo. La labor en Gestión Humana ha sido crucial, debido a la

organización de la documentación y creando perfiles de cargo acordes a las capacidades y riesgos de cada colaborador. Se destaca la creación del organigrama empresarial donde se definen funciones y manejo el clima laboral. El plan se ejecutará en un año con revisiones mensuales para evidenciar cambios significativos. El proyecto ha sensibilizado sobre la importancia del bienestar físico y emocional, cumpliendo con éxito sus objetivos y con grandes expectativas para el futuro.

Palabras claves: Bienestar integral, Organizacional, Riesgos laborales, Seguridad y salud en el trabajo, Trabajo Social.

Abstract

Guaranteeing the well-being of workers is the center of interest of companies, which is why they must provide a system that protects them from the different risks present in the workplace. Additionally, through the implementation and execution of strategies that promote workplace well-being, they boost the level of productivity of workers and the quality of the environment provided by organizations. This research sought to design a Health and Safety Plan at Work aimed at the comprehensive well-being of employees, thus improving productivity and work efficiency in the company Prospective ING S.A.S.

To this end, the review of the literature and the regulations for Safety and Health at Work in Colombia was essential to understand the context and importance of social work intervention. Likewise, a strategic diagnosis was carried out since it is an effective tool that allowed a prior vision of the current situation of the company. This study starts from a mixed approach, since it is a look that allows us to understand current practices on safety and health at work, it also facilitates knowing the perception of collaborators regarding the actions carried out by Prospective ING S.A.S. that guarantee comprehensive well-being, occupational safety, and training on occupational risks; As well as this type of research allows the collection of numerical data to measure productivity and work efficiency.

It is necessary to mention that the objectives set in this research were successfully met. The strategies implemented improved the quality of work environments and the psychosocial well-being of employees, which promises to increase long-term productivity and efficiency. The plan, in accordance with current regulations, ensures legal compliance to protect the work team. The work in Human Management has been crucial, due to the organization of documentation and creating position profiles in accordance with the capabilities and risks of each collaborator. The

creation of the business organization chart where functions are defined and management of the work environment stands out. The plan will be executed in one year with monthly reviews to demonstrate significant changes. The project has raised awareness about the importance of physical and emotional well-being, successfully meeting its objectives and with great expectations for the future.

Keywords: Comprehensive well-being, Safety and health at work, occupational hazards, Social Work, Organizational

Tabla de Contenido

Resumen.....	3
Abstract.....	5
Introducción	10
Planteamiento del problema	12
Esta investigación tuvo como pregunta problema:	14
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos	15
Justificación.....	16
Antecedentes del problema	18
Marco referencial.....	21
Marco Teórico	21
Marco conceptual	23
Marco legal.....	28
Marco Institucional.....	30
Metodología	31
Tipo de estudio y enfoque	31
Población	34
Técnicas e instrumentos.....	34
Técnicas de análisis y procesamiento de datos	36
Análisis de datos.....	37
Consideraciones éticas.....	78
Resultados	84
Conclusiones	91
Recomendaciones	92
Referencias.....	94
Anexos	96

Lista de tablas

Tabla 1. Marco legal	28
Tabla 2. Cuadro comparativo	39
Tabla 3. Matriz DOFA	57
Tabla 4. Matriz DOFA	58
Tabla 5. Matriz DOFA	59
Table 6. Matriz de ponderación factores internos	60
Tabla 7. Matriz de ponderación factores externos	61
Tabla 8. Resultado matriz DOFA	62
Tabla 9. Estrategias	64
Tabla 10. Planeación capacitación “clima laboral”	70
Tabla 11. Planeación capacitación “Bienestar Integral”	72
Tabla 12. Planeación Capacitación “Gestión de la seguridad y normativas legales”	75

Lista de anexos

Anexo 1. Diseño de la herramienta de recolección de información	96
Anexo 2. Evidencias de realización de encuestas con los Colaboradores	102
Anexo 3. Formatos de los perfiles de cargo de los Colaboradores Prospective	102
Anexo 4. Reuniones con lideres capacitados en SST	103
Anexo 5. Ejecución de la jornada psicoeducativa	104
Anexo 6. Matriz de información	106
Anexo 7. Formatos para el diseño de SST	108

Introducción

A lo largo de la historia organizacional, el término talento humano ha tenido diferentes denominaciones tales como gestión humana, relaciones industriales, recursos humanos, entre otros; para finalmente llegar al término talento humano, donde autores especializados determinan que gracias a la evolución de la tecnología y la globalización este brinda un valor agregado, enfocado en las capacidades y competencias que tienen los colaboradores para su desempeño en la institución, el cual tiene que ver con la motivación, el bienestar personal y la calidad del entorno laboral (POVEDA, 2018).

Es por eso, por lo que más allá de la importancia del capital humano y de lo que puede ofrecer en las organizaciones, el ambiente laboral y los riesgos que se presentan en el mismo han propiciado en los trabajadores las preocupaciones por su seguridad.

En consecuencia, estos acontecimientos han generado que a lo largo de los años se evalúen los riesgos laborales en distintos escenarios, ya que diariamente fallecen personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha encargado de brindar estrategias y planes con el fin de evitar incidentes y accidentes mediante la aplicación de prácticas adecuadas. Así pues, este organismo especializado de las Naciones Unidas ha adaptado más de 40 normas en materia de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de que las empresas se comprometan a aplicar en la mayor medida los protocolos de seguridad y los principios consagrados en estas (OIT, 2022).

Ahora bien, es importante resaltar que esta investigación estuvo orientada bajo un enfoque psicosocial en donde sobre sale la participación e intervención del trabajo social en el campo organizacional, basándose en la creación y diseño de un Plan de Seguridad y Salud en el

Trabajo que busque mejorar el bienestar y la productividad laboral de los colaboradores en la empresa Prospective ING S.A.

En relación con lo anterior, esta investigación buscaba resaltar las competencias y habilidades de los trabajadores sociales en el campo organizacional ya que es un área nueva en el mercado laboral. Teniendo en cuenta los antecedentes del trabajo social desde su labor asistencialista apoyó en los accidentes causados por la Revolución Industrial y la Primera Guerra Mundial en donde los trabajadores se veían expuestos a largas horas laborales, personas mutiladas o que perdían la vida, es aquí donde el Trabajador Social de la época buscaba cuidar la salud de las víctimas con el fin de generarles bienestar (Naranjo & Pachon, 2014).

El perfil del trabajador social está enfocado a brindar soluciones a los problemas desde el ámbito del clima laboral hasta la búsqueda de estrategias que cuiden y prevengan los riesgos laborales. Esta competencia se enfoca en ayudar a transformar y sobre pasar los obstáculos que impidan el desarrollo humano y la calidad de vida de los empleados (Peñafil Mora, 2021).

Por ende, este estudio presenta una metodología basada en 4 etapas que cumplan a los objetivos específicos a través de diferentes actividades relacionadas a la realización del diagnóstico organizacional y estrategias que cumplan con lo estipulado dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo demostrar la importancia de la intervención del trabajador social en el área organizacional.

Los instrumentos de recolección de información utilizados como la encuesta y la revisión documental fueron técnicas importantes para la recolección de información, y relevantes para la investigación. Estas técnicas e instrumentos se emplearon en la empresa pyme de Prospective ING.S.A.S a los 18 colaboradores de la empresa, de los cuales se obtuvo la información pertinente.

MOMENTO 1

Problema

Planteamiento del problema

La seguridad y salud en el entorno laboral es una consideración fundamental en cualquier organización, debido a que no solo salvaguarda el bienestar de los trabajadores, sino que también desempeña un papel clave en la eficiencia y el rendimiento global de la empresa (Ortega Alarcon, Rodriguez Lopez, & Hernandez Palma, 2016). La falta de una gestión efectiva en materia de bienestar y seguridad podría causar un impacto negativo en aspectos orientados al correcto funcionamiento del desempeño laboral.

Las condiciones laborales inseguras o la ausencia de medidas de prevención y cuidado para el colaborador y el personal que se encuentra laborando podría resultar no solo en accidentes y enfermedades profesionales que afecten la calidad de vida de la persona y a su entorno familiar, sino también en la disminución de la moral y la motivación de los empleados en la realización de sus labores (Peñafil Mora, 2021). Esta situación, a su vez, puede traducirse en un desgaste en la calidad y cantidad del trabajo realizado, con consecuencias directas en la productividad general de la organización.

De acuerdo con lo anterior, se evidenció la importancia de brindar las garantías de seguridad a los trabajadores. Sin embargo, la empresa Prospective ING S.A.S a la cual fue dirigida esta intervención, no cuenta actualmente con un plan que contenga los lineamientos requeridos para garantizarle el bienestar integral a los trabajadores, solo les brinda la afiliación a ARL. Esta empresa cuenta actualmente con un equipo de trabajo conformado por dieciochos (18) colaboradores, quienes se dedican a realizar consultorías, capacitaciones y asesorías con el fin de

que sus clientes (otras empresas) mejoren en sus diferentes áreas a través de nuevas estrategias y métodos. Otra actividad económica de la empresa Prospective ING S.A.S es la Agencia de Marketing que es una línea de la empresa que también cuenta con un equipo de trabajo informal en el cual también participan los cinco colaboradores de Prospective ING S.A.S.

Por consiguiente, al no contar con un Plan de Seguridad y Salud en el trabajo la empresa estaría incumpliendo con lo estipulado en la normatividad vigente de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, la cual establece los estándares mínimos que corresponden a los requisitos y normas que deben garantizar los empleadores con relación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta resolución es una norma técnica de vital importancia para la seguridad de los trabajadores en Colombia.

Además, existen una serie de consecuencias y sanciones estipuladas en la resolución anteriormente mencionada específicamente en el Artículo 36, parágrafo 1 y 2, donde estipula que, al no cumplir con los estándares mínimos de acuerdo a las condiciones y el número de trabajadores, se podría llegar al cierre temporal o definitivo del lugar de trabajo, si existen condiciones que pongan en riesgo la vida de los trabajadores (Ministerio Del Trabajo República de Colombia, 2019).

En consecuencia, se plantea el diseño de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo donde se estipule un proceso basado por etapas donde se puedan prevenir los diferentes riesgos causados por las condiciones de trabajo y que cumpla con los lineamientos y normas establecidos en la norma. Además, debe estar dirigido tanto al bienestar de los trabajadores como a la productividad dentro del entorno laboral.

Era crucial no solo identificar las deficiencias y desafíos actuales en términos de seguridad y salud, sino también desarrollar estrategias efectivas que abordaran estas problemáticas de manera integral y sostenible, enfocando la responsabilidad social que la empresa debe plantear para los colaboradores. Además, es esencial tomar en consideración que una planificación de este tipo no solo debe ser efectiva en términos teóricos, sino también práctica y realizable dentro de la dinámica operativa de Prospective ING S.A.S.

En este sentido, el diseño de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque psicosocial que estructure estrategias adecuadas para enfrentar las situaciones que puede estar llevando el colaborador que esté afectando su rendimiento, adecuado a la realidad y las necesidades de la empresa, puede ser un componente crucial para promover un entorno laboral seguro, saludable y productivo.

La interacción entre seguridad, salud y productividad no puede ser subestimada, debido a que una mejora en uno de estos aspectos puede tener efectos positivos en los demás. Por lo tanto, esta investigación se propuso abordar este complejo entrelazamiento con el fin de contribuir al crecimiento sostenible de Prospective ING S.A.S. y a la promoción del bienestar integral de sus colaboradores.

Esta investigación tuvo como pregunta problema: ¿Cómo mejorar el bienestar integral, productividad y eficiencia laboral de los colaboradores en la empresa Prospective ING S.A.S que permita el cumplimiento de la normatividad vigente en la Resolución 0312 del 2019 del ministerio del trabajo?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo orientado al bienestar integral de los colaboradores, mejorando así la productividad y eficiencia laboral en la empresa Prospective ING S.A.S.

Objetivos específicos

Realizar una revisión sistemática de la literatura y la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, identificando las mejores prácticas y lineamientos legales para la implementación del plan en Prospective ING S.A.S.

Elaborar un diagnóstico estratégico organizacional de la situación actual de la empresa Prospective ING S.A.S. en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desarrollar estrategias específicas y detalladas que aborden aspectos clave de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bienestar laboral y normativas organizacionales en la empresa Prospective ING S.A.S.

Implementar técnicas de intervención profesional evidenciando la pertinencia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Justificación

Este proyecto buscaba mejorar el bienestar, productividad y eficiencia laboral de los colaboradores en la empresa Prospective ING S.A.S, a partir del diseño de un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo orientado al bienestar integral de los colaboradores, con un enfoque psicosocial el cual evidenciara la participación e intervención del trabajo social en el campo organizacional.

La seguridad y prevención en el ámbito empresarial es una cuestión importante a tener en cuenta ya que garantiza el cuidado y bienestar de los colaboradores en sus actividades laborales, además el trabajo social en el escenario organizacional tiene un campo amplio de intervención ya que permite diagnosticar, identificar, y contextualizar los problemas y necesidades de los trabajadores desde una perspectiva integral, tomando en cuenta los factores económicos, sociales, psicológicos, relaciones humanas, familiares y productivos (Peñafil Mora, 2021).

El trabajador social es el profesional capacitado para tratar con las problemáticas organizacionales desde clima laboral de las empresas hasta el cuidado y prevención de riesgos laborales, ya que su actuar está enfocado a la transformación y superación de los obstáculos que impidan un progreso en el desarrollo humano y en la mejora de la calidad de vida de los individuos, por ende entre su campo de gestión se encuentra el área empresarial y las metodologías y técnicas de intervención profesional acordes con la situación presentada en la organización.

Por otra parte, la elaboración de este plan de seguridad cumple una labor importante en la atención de los riesgos laborales. La dimensión social de la responsabilidad social en las organizaciones es amplia y compleja. Requiere profesionales especializados en intervención social que trabajen en equipos multidisciplinarios que velen por una empresa más cercana a la realidad

humana y a estatutos humanitarios que reflejen la estabilidad e importancia de los colaboradores en el funcionamiento de las organizaciones (Peñañil Mora, 2021).

El principal objetivo del trabajo social en las organizaciones es el bienestar, ya que se encuentra estipulado en el código de ética del trabajador social artículo 17 b que en su ejercicio profesional los trabajadores sociales se comprometen con las entidades privadas a promover políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a propiciar procesos inclusivos, de vinculación y cohesión social (Consejo Nacional del Trabajo Social, 2019). Por tal razón la labor de la profesión en el escenario empresarial es importante para el mantenimiento de las relaciones laborales y el bienestar del colaborador en su entorno de trabajo.

Por tal motivo la relevancia de la implementación del plan de seguridad y salud en el trabajo se basa en salvar la salud y el bienestar de los trabajadores, ya que al mismo tiempo impulsa la reducción de costos asociados con los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, así como también beneficia significativamente al fortalecimiento de la confianza y la moral del equipo de trabajo, mejora la retención del talento humano y la productividad. Otro aspecto importante que se busca al implementar una herramienta de esta índole es y promover una cultura organizacional basada en la responsabilidad, el trabajo en equipo y la transparencia. A fin de cuentas, un plan de seguridad laboral no solo protege a los trabajadores, sino que también contribuye significativamente al éxito operativo y cultural de las empresas.

MOMENTO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes del problema

La construcción de los antecedentes del problema se basó en la revisión sistemática de documentos bibliográficos importantes para guiar esta investigación y poder abordar la temática de gestión de seguridad y salud en trabajo desde el trabajo social.

Los 4 documentos obtenidos de los años 2015, 2016, 2021, se llevó a cabo en los repositorios de las universidades como, la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, y también artículos académicos de la revista Universidad libre, y de la Universidad de Caldas.

Uno de los trabajos que se usaron para la investigación fue la tesis de grado escrita por Lizeth Andrea Taborda Martínez (2015) titulada participación del trabajador social en los procesos de clima organizacional y gestión humana de los restaurantes IL forno de Medellín – Antioquia. La investigación tuvo como objetivo presentar una descripción técnica acerca del Trabajo Social colombiano en el campo organizacional enfocado desde la experiencia de la práctica profesional de trabajo social en los procesos de clima organizacional y gestión humana. Identificar el rol que ejerce el trabajador social en los procesos de Gestión humana que benefician el clima organizacional de los empleados.

En la empresa donde se realizó la investigación el rol del trabajador social se desarrolla en funciones, como la de visitas domiciliarias que tiene el fin de identificar y conocer a fondo el ámbito familiar de las personas que se encuentren en proceso de vinculación con la empresa.

El informe se estructura a través de 3 capítulos, el capítulo I se lleva a cabo la descripción de la empresa, el capítulo II el marco referencial, en el cual se estructura la fase de intervención de trabajo social desde su actuar llevada a cabo bajo una interpretación hermenéutica, conociendo los aportes que brinda al trabajo social las características sociales y laborales dentro del desarrollo humano de los restaurantes, y el capítulo IV se establece la fase creativa basada en el fomento del clima organizacional a través de la gestión humana facilitadora del entorno laboral adecuado.

El segundo documento es una tesis de grado que lleva por título intervención del trabajador social en los factores de riesgo laboral en la empresa EUROFISH S.A en la ciudad de Manta, año 2020, escrito por Ambar Victoria Peñafiel Mora (2021). Esta investigación abordó el tema de la intervención del trabajador social en los factores de riesgo laboral en la empresa Eurofish S.A, centrado en las actividades laborales que se realizan en la misma, cuyo propósito fue identificar el accionar de los trabajadores sociales ante los diferentes factores de riesgo laboral que puedan suceder durante el desarrollo de las jornadas laborales dentro de la empresa antes mencionadas y también en conocer las actividades que realizan los Trabajadores sociales dentro de los protocolos de riesgos laborales.

Esta tesis de grado define la seguridad y salud en el trabajo como diferentes etapas del desarrollo de una empresa, asegurando la calidad de los procesos y el bienestar de los trabajadores, sin embargo, aún existen limitaciones asociadas a la exposición de factores de riesgo de acuerdo a el sector económico de la empresa que deben ser intervenidas para evitar posibles accidentes e incidentes del trabajo. Esta investigación es cualitativa y se sustenta desde la perspectiva hermenéutica: El proyecto es realizado desde un punto de vista interpretativo con el fin de realizar una interpretación concisa del objeto de estudio, en este caso el factor de los riesgos laborales en una organización y la intervención del trabajador social en dicha problemática.

Otro documento es el Artículo escrito por Jaime Antonio Ortega Alarcón, Jorge Rafael Rodríguez López, Hugo Hernández Palma titulada la Importancia de la Seguridad de los Trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones (2016). El artículo presenta un análisis reflexivo acerca del Trabajo Social colombiano en el campo organizacional y en salud ocupacional, destacando sus inicios y avances en la intervención social, así como la formación académica, para lo cual se revisaron fuentes secundarias en libros, artículos de revistas, ponencias y páginas web de universidades y gremios de trabajadores(as) sociales del país, a fin de identificar el contexto económico, social, político, jurídico y profesional que lo propicia, su aporte al desarrollo socio-organizacional y desde luego, su significado al interior de la profesión.

Es preciso afirmar, que el trabajo si bien es transversal a la vida del ser humano, puede convertirse en un factor de riesgo que genera enfermedades al capital humano, y favorece la ocurrencia de accidentes laborales. Por tanto, es necesario que las compañías de hoy se esfuercen por mejorar sus procesos de prevención y contemplen dentro de sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo, un espacio en donde enfatizan en la importancia de los elementos de protección personal (EPP) como factores fundamentales para cuidado de los empleados.

El estudio se divide en tres partes: en la primera se expone el concepto de salud ocupacional y su relación con el trabajo decente; en la segunda parte, se muestra como deberían ser las condiciones óptimas de trabajo para los colaboradores y cuál es el papel de los elementos de protección personal en la garantía de la seguridad de los mismos; finalmente, se reflexiona entorno a la normatividad nacional vigente y su efectividad en la protección integral de la fuerza laboral.

Y por último el artículo escrito por Liliana Pérez Mendoza y Yudis Dias Flores titulada Trabajo Social Organizacional y en salud ocupacional en Colombia. Inicios, desarrollos y desafíos (2021). Es de gran importancia ya que desde el campo organizacional y en salud ocupacional,

destaca los inicios y avances en la intervención social y su formación académica. Esta investigación expone que el papel del Trabajador Social se ve limitado desde la academia, partiendo de la ausencia de clases que involucran al estudiante más a fondo con el ámbito laboral. Si bien existen distintas electivas, al no ser de carácter obligatorio se pierde un poco aquello que como profesionales podemos gestar en estos espacios por la falta de herramientas que brindan al profesional las opciones para desenvolverse en estos escenarios.

En este artículo se presentan algunas generalidades relacionadas con la evolución del bienestar social, teniendo en cuenta el marco económico, social, jurídico y político en materia de seguridad y protección social de los trabajadores y sus familias, que favorecieron la intervención profesional del Trabajo Social en el campo organizacional y en salud ocupacional.

Marco referencial

Marco Teórico

Teoría de la comunicación

La teoría de la comunicación se centra en la investigación y en el estudio de la capacidad de ciertas personas para comunicarse con otros a través del intercambio de la información, es decir, esta teoría está dedicada al estudio de la comunicación, que incluye la interacción, una mejor comprensión y presentación de información relevante como objetivos principales (Peiró, 2012).

La teoría permite un intercambio de información correcta y concisa, mediante canales determinados para mejorar el bienestar integral de los colaboradores y la convivencia laboral. También desarrolla una comunicación efectiva y una participación activa en la adopción y cumplimiento de las políticas de seguridad y salud en el trabajo para que todos los empleados se sientan involucrados y comprometidos para la prevención de accidentes e incidentes.

Teoría del comportamiento organizacional

Fremont Kast desde su postura afirma que el comportamiento organizacional es un estudio que se basa en la investigación y las observaciones, se preocupa por analizar y comprender las actitudes, sentimientos, percepciones, motivos y la conducta de las personas dentro de un medio laboral. Sus principales objetivos son mejorar el desempeño de la entidad, los individuos y aumentar la motivación y satisfacción de los participantes (Mancera, 2016).

Esta teoría desde el trabajo social permite realizar acciones a partir del comportamiento de las organizaciones y los individuos, si es cierto en las realidades empresariales ocurren diferentes situaciones que conllevan a la generación de problemáticas, conflictos internos y la desmotivación de los trabajadores lo cual afecta en el rendimiento y sano ambiente del espacio de trabajo, a partir de la acción profesional que consiste en analizar y estudiar la conducta de los sujetos, se pueden implementar técnicas y herramientas efectivas que contribuyan a identificar las falencias y lo que se esconde detrás de la conducta humana, lo que permite generar estrategias e instrumentos profesionales enfocados a tratar con las oportunidades de mejora que hay para trabajar, logrando de esta manera resultados evidentes y objetivos con la visión empresarial de las organizaciones, permitiendo así el bienestar de los colaboradores.

Enfoque psicosocial

El enfoque psicosocial es una forma de aproximación al ser humano que infunde un conjunto de valores, prácticas y estrategias de intervención, caracterizada por una concepción integral del ser humano que se considera la relación de la persona y sus múltiples contextos sociales, políticos y culturales en los cuales están insertos para hacer una intervención (Quintana, Mendoza, et al. 2018). También el enfoque psicosocial se identifica con el compromiso social y

así mismo considera el bienestar la dignidad humana, la diversidad como aspiración ética fundamental mediante un concepto integral de las personas.

Desde lo organizacional y en la seguridad y salud en el trabajo hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que estas están relacionadas con la organización, ya sea por el contenido del trabajo y la capacidad que tienen para afectar tanto al bienestar como a la salud física, mental o social del colaborador, y al desarrollo y el desempeño del trabajo que este realizando dentro de la empresa.

Marco conceptual

Para el trabajo de grado se abordaron conceptos básicos sociales, empresariales y funcionamientos organizaciones, al igual de los términos orientados a la acción humana en los procesos de bienestar y seguridad laboral, por consiguiente, las concepciones primordiales para el desarrollo de este trabajo se enfocaron definiciones relacionados con la realidad laboral y procedimientos profesionales desde el trabajo social.

- **Psicosocial:** Se refiere a la interacción que existen entre los aspectos psicológicos y sociales de los seres humanos, es decir en como el individuo se relaciona con su entorno y como este lo puede afectar tanto en su bienestar mental y emocional (EUROINNOVA, 2023). El aspecto psicosocial es entendido dentro del campo como una forma de comprender desde un enfoque integral al ser humano donde se tiene en cuenta la relación e influencia de las personas y su contexto social como factores fundamentales. Esta labor se realiza a través de una serie de prácticas y estrategias de intervención desde las funciones del campo de la psicología y trabajo social.

- **Bienestar Integral:** Se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud. El bienestar se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del

ámbito profesional. El sentido de estas realidades tiene consecuencias físicas, psicológicas, emocionales y psicosociales para cada individuo y se traduce en un cierto nivel de eficiencia para la empresa (Question Pro, 2022). Es por esto que es fundamental considerar la relevancia e importancia de este término en el ámbito laboral y empresarial, ya que las empresas actualmente se rigen por una serie de lineamientos relacionados a la salud física, mental y emocional de los colaboradores a través de la implementación de un amplio abanico de programas y servicios que cobijan y garantizan su bienestar integral.

- **Gestión de Riesgos Laborales:** Son métodos que están orientados y pensados en la salud física y en el bienestar emocional, e intelectual de los trabajadores para llegar a un determinado fin, la productividad. Este sistema posee principios y factores que han permitido disminuir los accidentes y la desmotivación laboral lo que significa aumentar la productividad en las organizaciones (Villacís, 2018). Hoy en día las grandes y pequeñas empresas han concluido que al garantizar y cuidar el bienestar de los trabajadores en sus diferentes esferas ya que esto contribuye significativamente a la productividad y efectividad generando a si grandes beneficios monetarios y materiales a la empresa, reconociendo el valor de las personas como factor fundamental en el funcionamiento eficaz de la empresa.

- **Cultura de Seguridad:** Abarca diferentes actitudes y valores de las personas y de la organización en cuanto a los aspectos relativos a la seguridad, tanto en su forma de entenderla como el comportamiento diario que deben tener los colaboradores. De esta manera se educa a los colaboradores para conseguir un mejor desarrollo de las actividades y una disminución de accidente potenciales y problemas, tanto dentro del espacio de trabajo, como en los productos y servicios que se ofrecen por la organización (ISO, 2020). Este es un termino que abarca la importancia de generar conciencia y responsabilidad no solo de la empresa al implementar los

lineamientos referentes a la seguridad laboral, sino también en sensibilizar a los trabajadores al cumplimiento y acato de las normas que aseguran y garantizan su bienestar dentro y fuera del sitio de trabajo. Por esto es importante la implementación constante y actualizada de las capacitaciones orientadas a todo lo relacionado con prevención de riesgos laborales, bienestar integral y la norma establecida.

- **Estrategias de Intervención:** Son los métodos estratégicos para que la misión de la compañía esté enfocada hacia la generación de servicios que resalten siempre por la calidad y la excelencia. Conjunto de acciones específicamente definidas, a partir de un sustrato conceptual y estratégico, para operar sobre la realidad con el propósito de mejorarla (OIT, 2021). El desarrollo e implementación de estrategias de intervención desde el ámbito del trabajo social organizacional permiten la comprensión y evaluación de las principales fortalezas y debilidades de la empresa a través de la realización de una matriz DOFA, la cual arroja los datos más relevantes que contribuyen a la creación de las estrategias fundamentales que favorezcan a mejorar el funcionamiento de la dinámica laboral.

- **Participación de los Empleados:** Implica que se le faciliten recursos y que los colaboradores sientan que no solo tienen la responsabilidad de afectar los resultados, sino también el poder para hacerlo. La idea del empoderamiento (también conocido por el término en inglés empowerment) es la base fundamental de la participación y se define como el proceso que otorga mayor autonomía y control a los trabajadores sobre factores que afectan su rendimiento en el trabajo (Millán, 2019).

- **Productividad:** Según Ana Ruth y Adriana (2023) definen la productividad como un proceso que parte de distintos factores que pueden llegar a afectar su función o desarrollo, así mismo consideran a los colaboradores como un recurso fundamental para lograr evaluar los niveles

de productividad de una organización, ya que teniendo en cuenta las etapas o fases de ejecución de un proceso se requiere la participación constante de las personas. Por eso ha sido de vital importancia para esta investigación estudiar a fondo la pertinencia de garantizarle a los colaboradores todo lo relacionado a la seguridad laboral, clima organizacional, motivación, competitividad, toma de decisiones, manejo del conflicto trabajo en equipo, entre otros componentes esenciales que contribuyen no solo a la realización personal y profesional de los colaboradores como al crecimiento económico y productivo de la empresa.

- **Relaciones humanas:** Son el conjunto de normas, principios y técnicas para que las personas entablen mejores relaciones entre sí. Se trata del grado de aceptación, simpatía y madurez que reflejan los seres humanos hacia los demás. Sin duda, un aspecto muy importante dentro de la organización empresarial. Permiten aumentar el buen entendimiento entre los equipos de trabajo a través de una comunicación eficaz considerando las diferencias individuales, generando relaciones satisfactorias y alcanzar la realización y felicidad del individuo creando un ambiente armonioso de trabajo (Eude, 2018). A lo largo del tiempo las relaciones humanas sanas han contribuido notoriamente en los distintos aspectos de la sociedad como en la parte comercial, laboral, familiar, etc. En el ámbito laboral y empresarial es primordial mantener un entorno seguro y un clima organizacional estable por medio del fortalecimiento continuo en la dinámica laboral, ya que el nivel cohesión de los integrantes de una empresa puede influir tanto positiva como negativamente en la productividad de la empresa.

- **Riesgos laborales:** los riesgos laborales abarcan los posibles peligros asociados a una ocupación específica o actividad laboral, así como al ambiente laboral en sí mismo, que pueden desencadenar accidentes o incidentes con consecuencias adversas para la salud física o mental del trabajador. Se refiere a la probabilidad de que un empleado experimente algún tipo de perjuicio en

su salud debido a las tareas desempeñadas durante su trabajo (Karina Elvira Checa Hernández). Este concepto es uno de los principales motivos por los cuales es necesario la implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo debido a su complejidad y compromiso. Las organizaciones deben cumplir con lineamientos específicos a su lugar de producción, utensilios y herramientas de trabajo, insumos de bioseguridad, entre otros elementos esenciales para llevar a cabo sus actividades económicas.

- **Diagnostico Estratégico:** Procedimiento que ayuda a detectar la situación real de una organización y así tomar las medidas correctas para la mejora continua. Se evalúan la efectividad de las estrategias que se planteen de modo que se pueda garantizar que va por el camino correcto, ya que se cuenta con información que ayuda a la toma de decisiones (ARRIETA, ESTELA, & CRUZ, 2021). El diagnostico estratégico es una herramienta de gran utilidad a la hora de evaluar el estado actual de una empresa, en este caso, permite definir y evidenciar aspectos clave en el funcionamiento y potencial de la misma, favoreciendo a la implementación de estrategias y recomendaciones que contribuyan positivamente al cambio.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST (DECRETO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD). Es un área fundamental para la protección y seguridad de los colaboradores, ya que es responsabilidad de las empresas garantizar adecuados espacios de trabajo, indumentaria específica para sus funciones, así como también desarrollar un amplio portafolio de capacitaciones enfocadas en la prevención y promoción de la salud en todas sus esferas.

- **Normativas y Regulaciones en SST:** Conjunto de leyes, regulaciones y normas que establecen los requisitos mínimos que deben cumplir las empresas y organizaciones para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en el ambiente laboral. Estas normas se aplican a todas las empresas y organizaciones, independientemente de su tamaño o sector, y tienen como objetivo proteger a los trabajadores de riesgos laborales, prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y promover un ambiente laboral seguro y saludable (Interseguridad, 2020).

Marco legal

A continuación, en la tabla 1 se presentará la normatividad que hace referencia a la investigación presente.

Tabla 1

<i>Marco legal</i>			
Clasificación	Norma	Año	Descripción
Internacional	Norma ISO 45001	2018	Estándar internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que puede ser utilizado como guía para el diseño y desarrollo del Plan. Proporcionar a una organización información de alto nivel sobre las cuestiones importantes que pueden afectarle, tanto de forma positiva como de forma negativa, y cómo gestiona sus responsabilidades de salud y seguridad en el trabajo hacia sus trabajadores.
Nacional	Ley 100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Artículo 59 del código sustantivo del trabajo. El Sistema de Seguridad

Nacional	Ley 1393	2010	<p>Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.</p> <p>Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.</p>
Nacional	Ley 1562	2012	<p>Establece disposiciones en materia de riesgos laborales y promoción de la salud en el trabajo, así como la responsabilidad y obligaciones de los empleadores y trabajadores.</p>
Nacional	Decreto 1072	2015	<p>Reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, detallando los requisitos para la identificación, evaluación y control de riesgos laborales.</p>
Nacional	Resolución 2674	2013	<p>Establece los requisitos para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos laborales.</p>
Nacional	Resolución 0312	2019	<p>Define los lineamientos para la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones.</p>
Nacional	Código Sustantivo del Trabajo	2011	<p>La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</p>

Nota: Fuente Corte Constitucional de Colombia (2024)

Marco Institucional

PROSPECTIVE ING S.A.S es una empresa dedicada a consultoría empresarial en Diagnóstico empresarial, Prospectiva Organizacional, Business solution, Acompañamiento Financiero, Asesoramiento contable, TIC empresarial, Ciberseguridad organizacional, Educación financiera y Coaching empresarial.

Misión: Analizar, asesorar y proveer a entidades de diferentes sectores productivos soluciones efectivas a problemas organizacionales.

Visión: En el 2025, ser una reconocida empresa en el mercado empresarial, cumpliendo las expectativas de los sectores a los cuales PERSPECTIVE ING está orientado, además garantizando un precio justo y una excelente calidad en cada uno de los productos de nuestro portafolio.

Objetos generales de la institución:

La empresa PROSPECTIVE ING tiene como actividad central la consultoría, asesoría empresarial a diferentes entidades.

Políticas generales de la institución:

PROSPECTIVE ING busca ofrecer productos que satisfagan las necesidades y expectativas de la demanda, optimizando el capital de trabajo y la información disponible, mediante el mejoramiento permanente de sus procesos.

La empresa busca alcanzar el desarrollo de las políticas a través de la sinergia entre las dependencias de la misma, garantizando la motivación y satisfacción personal de su personal.

MOMENTO III

EL MÉTODO

Metodología

Tipo de estudio y enfoque

El tipo de investigación en el cual está orientado este proyecto es hacia un enfoque mixto exploratorio secuencial, donde la recopilación y análisis cualitativos van seguidos por los análisis cuantitativos, dando prioridad al aspecto cualitativo, y las conclusiones se integran en la fase de interpretación del estudio. En términos cualitativos, con base a un análisis de la situación actual de la empresa Prospective ING S.A.S. con relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el enfoque de bienestar y psicosocial, buscando comprender en profundidad las prácticas existentes y las percepciones de los colaboradores.

Este enfoque permitió identificar áreas de mejora de la empresa. Por otro lado, a través de un enfoque cuantitativo, se recopilarán datos numéricos para medir la productividad y eficiencia laboral, y se establecerán relaciones entre las estrategias propuestas y estos indicadores, permitiendo una evaluación cuantitativa de los posibles resultados del plan de seguridad y salud en el trabajo por medio de una prueba piloto y como el estado del colaborador influye en el rendimiento profesional.

Diseño Metodológico

El diseño metodológico se estructura en varias fases detalladas a continuación:

Fase 1: Diagnóstico estratégico

Propósito: Comprender la situación actual de la empresa Prospective ING S.A.S. en relación con la seguridad y salud en el trabajo, con un enfoque en el bienestar y aspectos psicosociales.

Actividades:

- **Revisión documental:** Análisis de políticas internas y normativas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo.
- **Observación directa:** Inspección de las condiciones de trabajo y prácticas de seguridad.
- **Encuestas:** Aplicadas a los 18 colaboradores para evaluar su percepción sobre seguridad y salud en el trabajo.

Instrumentos:

- Cuestionario de encuesta.

Análisis:

- **Cualitativo:** Codificación y análisis temático de las encuestas realizadas.
- **Cuantitativo:** Estadísticas descriptivas de las encuestas.

Fase 2: Identificación de Riesgos y Evaluación de Necesidades

Propósito: Evaluar los riesgos laborales y las necesidades específicas en términos de seguridad y salud.

Actividades:

- **Evaluación de riesgos:** Identificación y evaluación de los riesgos.
- **Talleres participativos:** Con empleados para identificar riesgos percibidos y necesidades de formación.
- **Análisis de incidentes:** Revisión de accidentes e incidentes en los últimos cinco años.

Instrumentos:

- Guía para talleres participativos.
- Formatos de reporte de incidentes.

Análisis:

- Clasificación de riesgos por probabilidad e impacto.
- Tendencias de incidentes y accidentes.

Fase 3: Diseño del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Propósito: Desarrollar un plan integral que incluya políticas, procedimientos y programas de seguridad y salud laboral.

Actividades:

- **Definición de políticas:** Establecimiento de objetivos y políticas de seguridad y salud.
- **Desarrollo de procedimientos:** Creación de procedimientos específicos para gestión de riesgos.
- **Programas de capacitación:** Agendamiento de programas de formación continua.
- **Sistema de monitoreo:** Elaboración de un sistema para monitorear y evaluar la implementación del plan según su ejecución.

Instrumentos:

- Plantilla de políticas.
- Manual de procedimientos.
- Programas de capacitación.

Población

La población intervenida en la investigación son el equipo de colaboradores de la empresa Prospective ING S.A.S que se encuentran conformado actualmente por dieciocho (18) colaboradores, donde se encuestaron a los trabajadores, para tener diferente información sobre el bienestar integral de la empresa.

El tipo de muestreo corresponde al de conveniencia no probabilístico que es comúnmente utilizado en las fases iniciales o la fase piloto de la investigación. Este tipo de muestreo es propicio ya que se tiene accesibilidad a los colaboradores de la empresa para el estudio, lo que facilita la recopilación de datos, y la creación de las estrategias que sean idóneas para el proceso investigativo.

Con el uso de muestreo por conveniencia la recolección de datos será más provechosa, ya que hay la opción de comunicación con cada miembro del equipo de colaboradore de la empresa PROPECTIVE ING S.A.S. y se cuenta con la participación y disposición de los sujetos de estudio para participar y adaptarse al propósito del proyecto, lo que permitirá la obtención de datos verídicos y de calidad.

Técnicas e instrumentos

Las técnicas que se utilizaron para la investigación es la encuesta con su instrumento el cuestionario, la revisión documental con su instrumento de matriz de síntesis o fichas bibliográficas donde se recolecto las investigaciones relevantes para la propuesta de investigación. Estas técnicas e instrumentos se aplicaron en la empresa pyme de Prospectives ING.S.A.S a los 18 colaboradores de la empresa.

La primera técnica es la encuesta, en donde García Fernando, la define como aquella que, por medio de una serie de procedimientos estandarizados de investigación, logra recolectar información y analizar los datos recogidos de una muestra de casos representativos de una población o universo más amplio, con el fin de explorar, describir, predecir o explicar un conjunto de características (Anguitaa et al.,2003). Con ayuda de la implementación de esta técnica se logrará la recolección de los datos de una manera eficaz y rápida, ya que la estructura de las preguntas y las posibles respuestas permiten evaluar y conocer sobre una gran variedad de temas relacionados con el bienestar integral de los colaboradores de la empresa, el cuidado laboral entre otros.

Otro mecanismo de recolección de datos utilizado en la investigación es la revisión documental. En este método se utilizan instrumentos como los tipos de fichas los cuales pueden ser: fichas bibliográficas, las fichas resumen, las fichas textuales, las fichas de análisis y las fichas de campo (Enciclopedia virtual) La finalidad que comparten estas fichas es la recopilación de datos de manera organizada y sintetizar la información para un mejor estudio y aprovechamiento.

Por otra parte, la revisión documental es una técnica importante para la investigación ya que, según Sampieri, esta técnica busca detectar y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de conocimientos o informaciones recogidas de otras investigaciones y realidades a modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio (Sampieri, 2018).

Su instrumento es la matriz de síntesis o ficha bibliográfica lo cual esta contiene los datos bibliográficos de las fuentes documentales, como el apellido y nombres del autor, título del documento, editorial, lugar, fecha de publicación propósito entre otros.

Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La principal técnica aplicada en el trabajo investigativo fue la encuesta donde se realizó el cuestionario de preguntas (anexo 1), que fue aplicado y respondido por los 18 colaboradores de la empresa, donde la información obtenida fue tabulada y se realizó el análisis de las respuestas, obteniendo así la información correspondiente para la ejecución del objetivo específico 2.

MOMENTO IV

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Análisis de datos

- **Cumplimiento del objetivo 1:** Realizar una revisión sistemática de la literatura y la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, identificando las mejores prácticas y lineamientos legales para la implementación del plan en Prospective ING S.A.S.

En este objetivo se realizó una búsqueda sistemática de documentos relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo investigando sobre su área, conceptos, normativa y su importancia en las empresas, lo cual permitió tener un horizonte más amplio que favorecería al cumplimiento de los objetivos de esta investigación, al mismo tiempo se indagó sobre las gestiones y roles del Trabajo Social en este campo en relación al diseño del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se observaron en los estudios realizados la implementación de las técnicas y herramientas de recolección de información y de intervención que facilitaron la adaptación de las acciones y actividades que se realizaran en el proceso de implementación de esta investigación obteniendo las necesidades y recursos propios con los que cuenta la empresa Prospective ING S.A.S.

En la revisión sistemática se encontraron aproximadamente 15 documentos cuya fecha de publicación se limita desde el año 2005 al año 2021 los más recientes. Dentro de los documentos revisados se encontraron estudios de tipo tesis de grado, artículos de investigación y etnografías realizadas en países como Colombia, Ecuador y Chile. Durante la búsqueda de información se revisaron bases de datos y distintos documentos electrónicos como en la Corporación

Universitaria Minuto De Dios, Fundación Universitaria Monserrate, la Universidad Laica-Eloy Alfaro De Manabí, Universidad Académica De Humanismo Cristiano, entre otras.

En medio de la revisión documental se usaron para la búsqueda una serie de palabras clave como trabajo social, perfil de los trabajadores sociales, trabajo social organizacional, Seguridad y salud en el Trabajo, Normatividad y lineamientos del SG-SST, Bienestar social, riesgos y condiciones laborales, gerencia social y planes de seguridad y salud en el trabajo diseñados y empleados por trabajadores sociales. Cabe mencionar que este campo del área organizacional no se encontraron muchos documentos con información relevante y verás que pudieran ser de utilidad debido a que no ha sido en muchas ocasiones objeto de estudio desde la profesión de trabajo social en comparación a otras áreas administrativas o de ingenierías.

Igualmente se realizó un análisis de la Resolución 0312 de 2019 emitida por el Ministerio del Trabajo; por la cual se modifican los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

A continuación, se presenta el cuadro comparativo con base a los requerimientos establecidos para la Resolución 0312 de 2019 de las empresas tipo A.

Cuadro comparativo

Resolución 0312 de 2019

Capítulo I Estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con 10 o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II O II

Item	Criterios	Modo de evaluación	Obliga la norma	Lo tiene implementado actualmente la empresa
Asignación de persona que diseña el sistema de gestión SST	Asignar una persona que cumpla con el perfil: El sistema de SST puede ser realizado por un técnico en SST o en áreas afines, con licencia vigente en SST, que tenga (1) año de experiencia certificada. También puede ser realizada por profesionales con posgrado en SST y el curso de capacitación virtual.	Solicitar documento soporte de la asignación y constatar la hoja de vida con soportes de la persona asignada.	X	
Afiliación al sistema de Seguridad social Integral	Afiliación a los sistemas de Seguridad Social en Salud, pensión y Riesgos Laborales de acuerdo con la normativa vigente.	Solicitar documento soporte de afiliación y del pago correspondiente.	X	X
Capacitación en SST	Elaborar y ejecutar programas o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y medidas de control.	Solicitar documento soporte de las acciones de capacitación realizadas/ Planillas, donde se evidencie la firma de los trabajadores.	X	
Plan Anual de Trabajo	Elaborar el plan anual de trabajo del Sistema de SST, firmado por el empleador en el que se identifiquen los objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma anual.	Solicitar documento que contenga Plan Anual de Trabajo.	X	

Evaluaciones medicas de trabajo	Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con la normatividad y los riesgos a los cuales se encuentre expuesto el colaborador.	Conceptos emitidos por el médico evaluado en el cual informe recomendaciones y restricciones laborales.	X	X
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	Realizar la identificación de peligros y la evaluación y valoración de los riesgos con el acompañamiento de la ARL.	Solicitar documento con la identificación de peligros, evaluación y valorización de los riesgos. Constancia de acompañamiento de la ARL – acta de visita ARL.	X	X
Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	Ejecutar las actividades de prevención y control de peligros, con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos.	Solicitar documento soporte con acciones ejecutadas.	X	
Acreditación en SST	Reconocimiento oficial por parte del Ministerio del Trabajo	Documento soporte de acreditación.	X	

Nota: Fuentes Ministerio de Trabajo de la República de Colombia

- **Cumplimiento del objetivo 2:** Elaborar un diagnóstico estratégico organizacional de la situación actual de la empresa **Prospective ING S.A.S.** en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el desarrollo del trabajo investigativo y dar respuesta al segundo objetivo, se eligió el instrumento de recolección el cual es la encuesta.

La encuesta se realizó en la empresa Prospective ING S.A.S, donde fue aplicada a 18 colaboradores, unos de forma remota y los otros de manera presencial, la cual constaba de 19 preguntas de selección múltiple y una abierta, que se dividieron en 4 temas específicos: Conocimientos sobre seguridad Laboral, Comunicación y Ambiente laboral, Seguridad Física en el Lugar de Trabajo (Cuando asiste presencialmente) y expectativas (anexo1), que se realizó por medio de la herramienta de Google formulario.

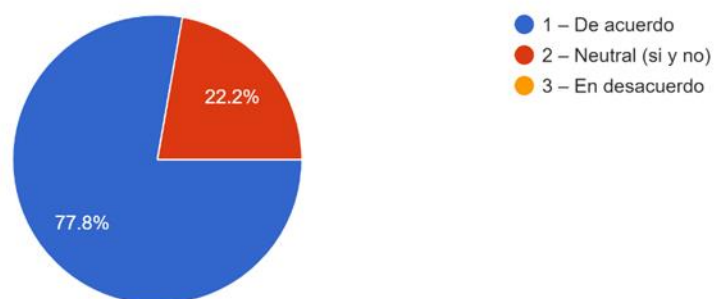
A continuación, se presenta el análisis del resultado de la tabulación de las encuestas aplicadas.

Conocimientos sobre seguridad laboral

1. ¿Conoce en que consiste la seguridad laboral?

Figura 1

Tabulación



Fuente. Autoría propia (2024).

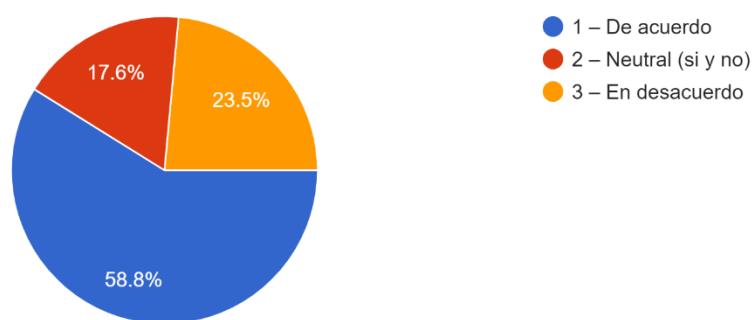
La mayoría de los encuestados (61.11%) están de acuerdo en que conocen en qué consiste la seguridad laboral. Esto indica que una parte considerable de la fuerza laboral está familiarizada con los conceptos y prácticas relacionadas con la seguridad en el trabajo. Sin embargo, un número significativo de empleados (33.33%) respondió de manera neutral, lo que

sugiere que podrían tener dudas o una comprensión limitada sobre el tema. Es importante abordar esta neutralidad para garantizar que todos los empleados comprendan claramente la importancia de la seguridad laboral y cómo aplicarla en su trabajo diario. Esta pregunta revela una oportunidad para la empresa de proporcionar capacitación adicional o recursos educativos sobre seguridad laboral para aquellos empleados que podrían no estar completamente familiarizados con el concepto.

2. ¿Conoce el decreto que establece la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Figura 2

Sistema de Seguridad y Salud em el Trabajo



Fuente. Autoría propia (2024).

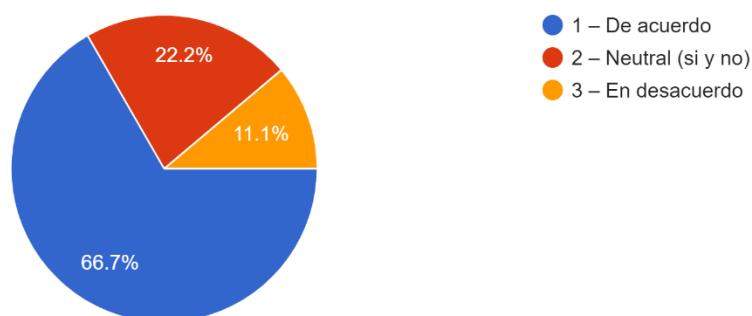
Menos de la mitad de los colaboradores (38.89%) están de acuerdo en que conocen el decreto que establece la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto sugiere que hay un conocimiento limitado sobre la normativa relacionada con la seguridad y salud laboral en la empresa. El 27.78% neutral y 33.33% en desacuerdo no están

seguros o no conocen el decreto, lo que indica una falta de claridad o comprensión sobre este aspecto específico de la legislación laboral.

Los resultados resaltan la importancia de proporcionar capacitación y recursos adicionales para familiarizar a los empleados con el decreto y sus implicaciones para la empresa. La falta de conocimiento sobre la normativa puede afectar negativamente la implementación efectiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. ¿Se le ha brindado información clara sobre los procedimientos de seguridad en su área de trabajo?

Figura 3
Seguridad



Fuente. Autoría propia (2024).

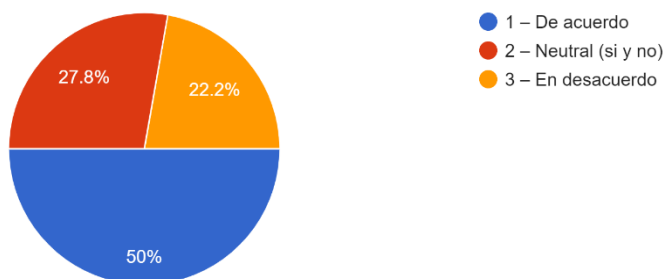
El 55.56% están de acuerdo en que se les ha brindado información clara sobre los procedimientos de seguridad en su área de trabajo. Esto indica que una parte significativa de la fuerza laboral percibe que la empresa está cumpliendo con la comunicación de procedimientos de seguridad. Sin embargo, una proporción notable de encuestados (27.78% neutral y 16.67% en desacuerdo) no tienen una percepción clara sobre la información brindada. Esto sugiere que

puede haber cierta duda en la comunicación de los procedimientos de seguridad o que algunos empleados pueden no haber recibido la información de manera adecuada.

4. ¿Ha recibido orientación sobre la configuración ergonómica de su espacio de trabajo remoto para prevenir lesiones?

Figura 4

Ergonomía en el are de trabajo



Fuente. Autoría propia (2024).

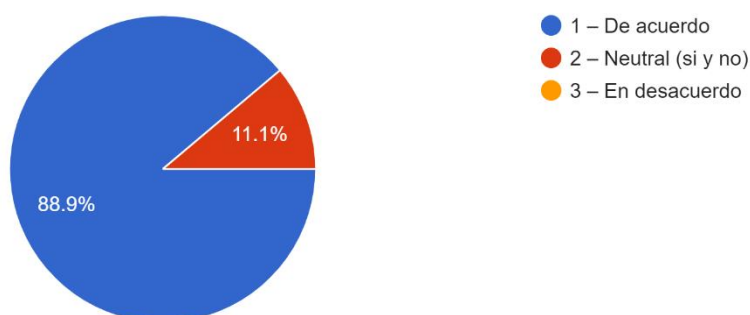
La mayoría de los colaboradores (38.89%) están en desacuerdo con haber recibido orientación sobre la configuración ergonómica de su espacio de trabajo remoto para prevenir lesiones. Esto indica una falta de atención o recursos proporcionados por la empresa en relación con la ergonomía en el entorno de trabajo remoto. Un número considerable de empleados (33.33% neutral y 22.22% en desacuerdo) no están seguros o no han recibido orientación sobre este aspecto, lo que subraya la necesidad de abordar la falta de información o recursos sobre la configuración ergonómica en el trabajo remoto.

La configuración ergonómica adecuada es fundamental para prevenir lesiones y promover la salud y el bienestar de los empleados que trabajan desde casa. La falta de orientación en este aspecto puede aumentar el riesgo de problemas de salud relacionados con el trabajo, como dolores musculares, fatiga y lesiones por esfuerzo repetitivo.

5. ¿Considera que la empresa promueve activamente un ambiente seguro y saludable?

Figura 5

Ambiente seguro y saludable



Fuente. Autoría propia (2024).

El 83.33% de los colaboradores están de acuerdo en que la empresa promueve activamente un ambiente seguro y saludable. Este resultado indica una percepción positiva generalizada entre la fuerza laboral con respecto a las iniciativas y esfuerzos de la empresa para fomentar la seguridad y la salud en el trabajo.

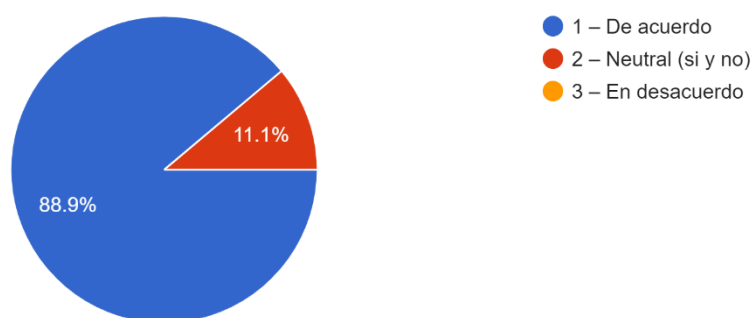
Un pequeño porcentaje del 11.11% se mostraron neutrales en su respuesta. Esto podría indicar una falta de claridad en cuanto a la percepción de la promoción activa de un ambiente seguro y saludable por parte de la empresa. Es importante abordar las inquietudes de estos

Colaboradores para comprender mejor sus perspectivas y mejorar las prácticas existentes si es necesario.

6. ¿Está al tanto de la importancia del descanso para la salud en el trabajo remoto o presencial?

Figura 6

Importancia del descanso



Fuente. Autoría propia (2024).

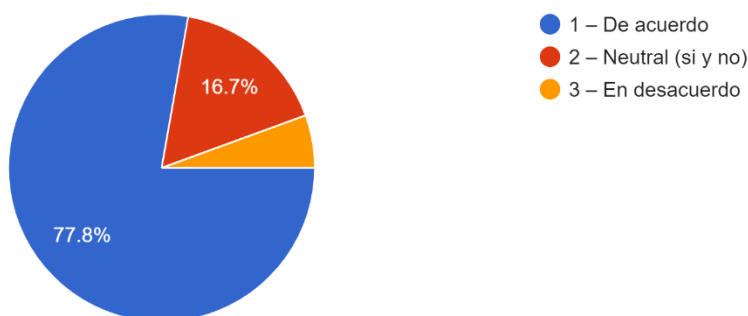
La gran mayoría de los encuestados (83.33%) están de acuerdo en que están al tanto de la importancia del descanso para la salud en el trabajo, ya sea remoto o presencial. Esto indica que existe un alto nivel de conciencia entre la fuerza laboral sobre la importancia de tomar descansos regulares para mantener la salud y el bienestar en el lugar de trabajo. Un pequeño porcentaje de empleados (11.11%) se mostraron neutrales en su respuesta. Es posible que estos empleados no estén completamente seguros o no hayan reflexionado sobre la importancia del descanso en el contexto laboral. Esto podría indicar una oportunidad para proporcionar más información o educación sobre este tema para garantizar que todos los empleados comprendan la importancia de tomarse descansos regulares. El alto nivel de acuerdo sugiere que la empresa Prospective ha logrado comunicar efectivamente la importancia del descanso para la salud y el

bienestar de los empleados. Esto es fundamental para promover una cultura organizacional que valore y priorice la salud y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

7. ¿La empresa recopila regularmente sugerencias para mejorar las condiciones laborales y de seguridad?

Figura 7

Condiciones laborales y de seguridad



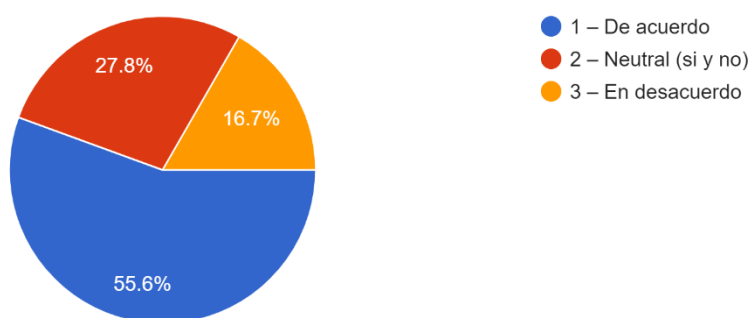
Fuente. Autoría propia (2024).

El 72.22% están de acuerdo en que la empresa recopila regularmente sugerencias para mejorar las condiciones laborales y de seguridad. Esto indica que existe una práctica establecida dentro de la empresa para fomentar la participación de los empleados en la mejora continua de las condiciones de trabajo.

8. ¿Ha recibido información sobre cómo manejar el estrés y mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal mientras trabaja de forma remota y/o presencial?

Figura 8

Manejo del estrés



Fuente. Autoría propia (2024).

Un porcentaje considerable de colaboradores (27.78% en desacuerdo y 33.33% neutral) no han recibido información sobre cómo manejar el estrés y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal mientras trabajan de forma remota y/o presencial. Esto indica una falta de recursos o comunicación por parte de la empresa en este aspecto crucial del bienestar de los empleados. Sin embargo, el 38.89% está de acuerdo en que han recibido información sobre este tema. Esto sugiere que la empresa ha tomado medidas para proporcionar recursos o capacitación sobre manejo del estrés y equilibrio entre el trabajo y la vida personal a algunos de sus empleados. Los resultados destacan la necesidad de que la empresa implemente medidas adicionales para garantizar que todos los empleados tengan acceso a información y recursos para manejar el estrés y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, ya sea trabajando de forma remota o presencial.

Comunicación ambiente laboral

9. Su jefe crea un buen ambiente de trabajo.

Figura 9

Ambiente de trabajo



Fuente. Autoría propia (2024).

Todos los colaboradores encuestados (100%) están de acuerdo en que su jefe crea un buen ambiente de trabajo. Este resultado indica una percepción positiva entre la fuerza laboral con respecto a la influencia y el impacto positivo del liderazgo de su jefe en el ambiente laboral.

10. Existe una comunicación asertiva con su jefe.

Figura 10

Asertividad



Fuente. Autoría propia (2024).

Todos los colaboradores encuestados (100%) están de acuerdo en que existe una comunicación asertiva con su jefe. La comunicación asertiva es fundamental para establecer relaciones laborales saludables y productivas. El hecho de que todos los empleados perciban que tienen una comunicación asertiva con su jefe es un indicador positivo de un ambiente de trabajo en el que se fomenta la transparencia, la confianza y el respeto mutuo.

11. La labor que desempeña es recompensada.

Figura 11

Labor



El 100% de los colaboradores respondieron que están de acuerdo que su labor que desempeña es recompensada.

12. Su jefe le pregunta su opinión.

Figura 12

Opinión frente a su trabajo



Fuente. Autoría propia (2024).

El 100% de los colaboradores respondieron que están de acuerdo. La participación de los empleados en la toma de decisiones y la contribución de ideas es fundamental para la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo

13. ¿Sabe a quién debes dirigirte en caso de tener problemas dentro de su empresa?

Figura 13**Tabulación**

Fuente. Autoría propia (2024).

El 100% de los encuestados respondieron que si saben a quién dirigirse en caso de tener problemas. La disponibilidad de canales de comunicación claros y accesibles puede ayudar a abordar los problemas de manera oportuna y efectiva, evitando que los problemas se agraven.

14. ¿Se siente motivado (a) a seguir trabajando en la empresa?**Figura 14****Tabulación**

Fuente. Autoría propia (2024).

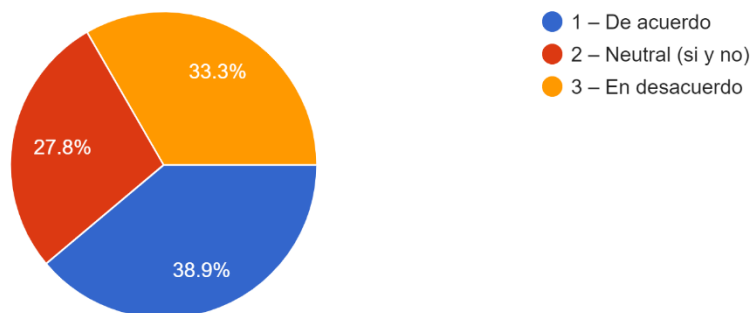
Todos los encuestados (100%) están de acuerdo en que se sienten motivados a seguir trabajando en la empresa.

Seguridad Física en el Lugar de Trabajo

15. ¿Conoce la ubicación de los equipos de seguridad, como extintores de incendios y botiquines de primeros auxilios?

Figura 15

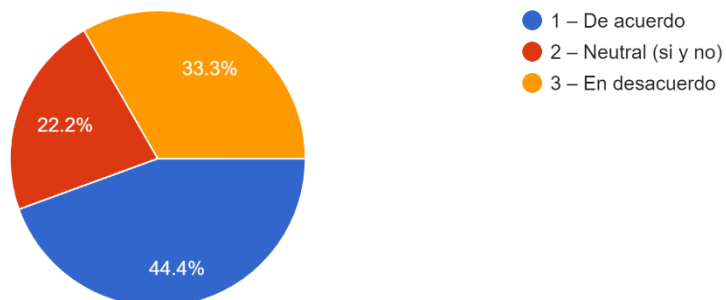
Ubicaciones de los equipos de seguridad



Fuente. Autoría propia (2024).

El 44,44% está en desacuerdo con la afirmación de que conocen la ubicación de los equipos de seguridad. Esto indica una falta de conocimiento o conciencia sobre la ubicación de estos equipos, lo que puede representar un riesgo para la seguridad en caso de emergencia. Es necesario proporcionar capacitación adicional o recordatorios sobre la ubicación y el uso adecuado de los equipos de seguridad en el lugar de trabajo. Esto es crucial para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados en caso de emergencia.

16. ¿Durante su proceso de contratación asististe a exámenes médicos de ingreso?

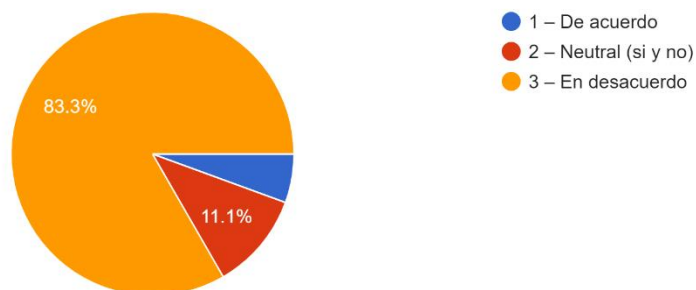
Figura 16**Exámenes médicos**

Fuente. Autoría propia (2024).

El 38,89% está de acuerdo en que asistieron a exámenes médicos de ingreso durante su proceso de contratación. Esto indica que la empresa puede tener políticas o prácticas establecidas para asegurar la salud y el bienestar de sus empleados desde el inicio de su empleo.

17. ¿Ha experimentado alguna lesión o incidente relacionado con el trabajo en el último año?

Figura 17**Lesiones o incidentes en el área de trabajo**



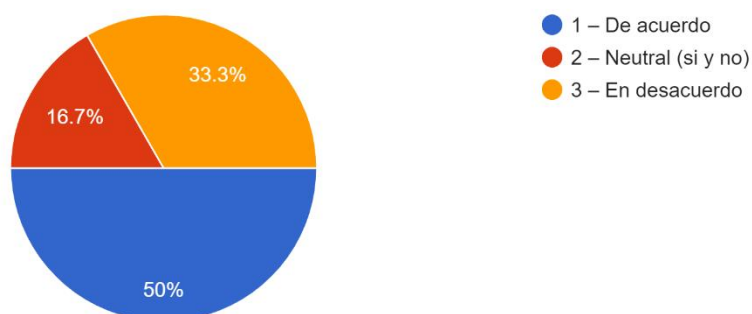
Fuente. Autoría propia (2024).

El 77,78% indicaron que no han experimentado ninguna lesión o incidente relacionado con el trabajo en el último año, reflejando una percepción de seguridad en el lugar de trabajo. Solo el 5,56% indico que han experimentado lesiones o incidentes relacionados con el trabajo, aunque son casos minoritarios, aún existen situaciones de riesgo en el entorno laboral que deben ser atendidas.

18. ¿Conoce las rutas de evacuación y puntos de encuentro que ha establecido Prospective ING S.A.S para los casos de emergencia en el espacio de trabajo presencial?

Figura 18

Emergencia



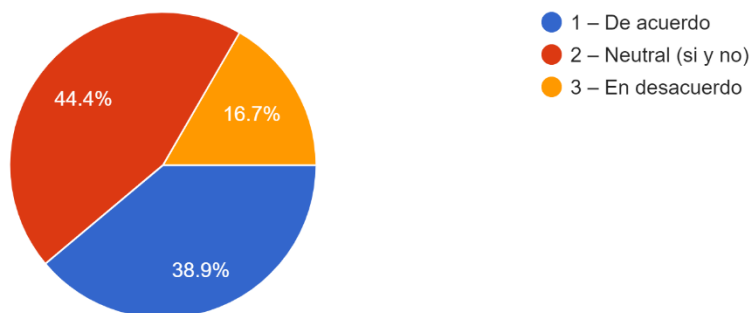
Fuente. Autoría propia (2024).

Más del 50% de los colaboradores indicaron que si conocen las rutas de evacuación y puntos de encuentro establecidos. Pero un 33,33% indicó que no la conocen, donde se resalta la falta de conciencia y comunicación efectiva de la empresa en relación con los protocolos de seguridad. Es esencial que todos los colaboradores estén familiarizados con las rutas de evacuación y los puntos de encuentro en caso de emergencia para garantizar una respuesta rápida y segura ante situaciones de riesgo.

19. ¿Cree que hay áreas específicas en las que se podrían mejorar las medidas de seguridad y salud en su entorno laboral? ¿Cómo cuáles?

Figura 19

Tabulación



Fuente. Autoría propia (2024).

La mayoría de los empleados del 44,44% expresaron una postura neutral respecto a la posibilidad de mejorar las medidas de seguridad y salud en su entorno laboral. Esto podría indicar una falta de conciencia o comprensión sobre posibles áreas de mejora, o una percepción de que las medidas actuales son adecuadas, pero podrían mejorarse.

En los comentarios los colaboradores expresaron:

“Continuar con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluir trabajadores, crear plan de formación y capacitación”

“Generar estrategias de apoyo, ya que permite retroalimentación y participación en actividades mutuas, como generar capacitaciones”

“Algunas áreas específicas que podrían mejorarse podrían ser la capacitación continua del personal en prácticas de seguridad”

“Capacitaciones recurrentes”.

Con base a los datos recopilados de encuestas aplicadas a los Colaboradores de le Empresa Prospective ING S.AS, así como el dialogo sostenido con el gerente, la observación del entorno laboral y los comentarios recabados, se realizó el diagnostico estratégico junto con la elaboración de la matriz DOFA.

A continuación, se presenta la matriz DOFA en la tabla 3, 4 y 5.

Tabla 3

Matriz DOFA

	FORTALEZAS – F	DEBILIDADES – D
MATRIZ DOFA Lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo de PROSPECTIVE ING S.AS.	F1 Las células de trabajo cuentan con procesos de higiene y limpieza frecuentes.	D1 Falta de capacitaciones enfocadas hacia el conocimiento de la estructura de un plan de SST y su implementación como requisito legal.
	F2 El equipo de trabajo está capacitado y motivado para adaptarse a acciones de mejora en la empresa.	D2 Falta de conocimiento sobre los procedimientos de seguridad y bienestar de los colaboradores desde la normativa vigente en la Resolución 0312 de 2019.

- F3** En enfoque del equipo de trabajo mantiene relaciones positivas con su entorno laboral y hacen uso de la escucha activa.
- D3** Carencia de documentación para la implementación de un plan de SST.

Fuente. Autoría propia (2024).

Tabla 4

Matriz DOFA

OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS POTENCIALDADES: de las fortalezas aprovechar oportunidades.	FO Uso para colaboradores de PROSPECTIVE ING S.A.S	ESTRATEGIAS DO: Vencer aprovechando oportunidades	DO: debilidades
O1 Realizar capacitaciones al personal en los procesos de seguridad y bienestar para mejorar el rendimiento y estabilidad laboral.	Ampliar los temas de capacitación para los colaboradores		Diseñar un SG-SST bajo la Resolución 0312 de 2019.	
O2 Obtener un certificado donde acredite a la organización con la implementación y cumplimiento de un plan de SST.	Implementar programas de seguridad y salud en el trabajo, utilizando los procedimientos de bienestar y salubridad constante como base, promoviendo la participación de los empleados en la identificación de riesgos y acciones de mejora.		Mejorar los canales de comunicación entre la empresa y sus Colaboradores mediante procedimientos formales, donde se asegure se manejen temas estrictamente laborales y esto causara un impacto positivo en el trabajador.	
O3 Apoyo y asesoría de la ARL; para el desarrollo de las actividades de SST.	Mejorar la productividad y rendimiento de los colaboradores mediante la creación de un ambiente laboral seguro, mediante la implementación de programas de bienestar y promoción de hábitos saludables.		Solicitar a la ARL un acompañamiento para las capacitaciones de los empleados y la identificación y valoración de los riesgos asociados las actividades que realizan ANUALMENTE.	
O4 Mejorar la productividad y rendimiento de los colaboradores al estar en			Establecer un comité de seguridad y salud en el trabajo compuesto por	

un ambiente de seguridad, cómodo y saludable para realizar las labores.

miembros de la empresa. Este comité se encargará de identificar debilidades existentes en materia de SST, así como de aprovechar las oportunidades de capacitación y educación para mejorar el ambiente laboral.

- O5** Estructura un plan de trabajo anual en términos de capacitación y educación en los estándares adecuados de SST y el Ambiente Laboral en el espacio de trabajo.

Fuente. Autoría propia (2024).

Tabla 5

Matriz DOFA

	AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA: Usar fortalezas para evitar amenazas.	ESTRATEGIAS DA Reducir debilidades para evitar amenazas.
A1	Sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de requisitos legales.	Mantener actualizados los conocimientos del PROSPECTIVE ING S.A.S en cuanto a requisitos legales de SST aplicables para la empresa.	Establecer la metodología para identificar los riesgos asociados a las actividades de la empresa al igual que los requisitos legales que le aplican.
A2	Cambios en la normatividad relacionada a Salud y Seguridad en el trabajo.	Desarrollar las jornadas de capacitación de los empleados de la organización.	Determinar los controles que permitan prevenir, disminuir o eliminar riesgos significativos de la empresa.
A3	Pausar el desarrollo de las estrategias del plan de SST por actividades laborales o tiempo en la jornada laboral.	Capacitar al personal para mantener los lugares de trabajo limpios y ordenados para garantizar entornos de trabajos seguros y cómodos	

para la realización de las tareas.

Fuente. Autoría propia (2024).

Una vez realizado la DOFA evidenciando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas y posterior a esto generando estrategias para las mismas, se genera la ponderación total para cada uno de los factores de la organización tanto internos como externos.

Matriz de ponderación. A continuación, se presenta la ponderación para los resultados obtenidos de la matriz DOFA.

Tabla 6

Matriz de ponderación

FACTORES INTERNOS							
NO	FORTALEZAS	VALORACIÓN	DEBILIDADES	VALORACIÓN			
1	Los espacios de trabajo cuentan con procedimientos de higiene y limpieza constante.	3	ALTO	Falta de capacitaciones enfocadas hacia el conocimiento de la estructura de un plan de SST y su implementación como requisito legal.	3	ALTO	
2	El equipo de trabajo está capacitado y motivado para adaptarse a acciones de mejora en la empresa.	3	ALTO	Falta de conocimiento sobre los procedimientos de seguridad y bienestar de los colaboradores desde la normativa vigente en la Resolución 0312 de 2019.	2	MEDIO	
3	La visión de equipo de trabajo mantiene su enfoque en mantener relaciones positivas con su entorno laboral y utilizar la escucha activa.	3	ALTO	Carencia de documentación para la implementación de un plan de SST.	2	MEDIO	
		9	26%			7	21%

Fuente. Autoría propia (2024).

Tabla 7*Matriz de ponderación*

FACTORES EXTERNOS					
NO	OPORTUNIDADES	VALORACIÓN		AMENAZAS	VALORACIÓN
1	Realizar capacitaciones al personal en los procesos de seguridad y bienestar para mejorar el rendimiento y estabilidad laboral.	2	MEDIO	Sanciones, demandas y costos adicionales por incumplimiento de requisitos legales.	2 MEDIO
2	Obtener un certificado donde acredite a la organización con la implementación y cumplimiento de un plan de SST.	2	MEDIO	Cambios en la normatividad relacionada a Salud y Seguridad en el trabajo.	2 MEDIO
3	Apoyo y asesoría de la ARL; para el desarrollo de las actividades de SST.	2	MEDIO	Pausar el desarrollo de las estrategias del plan de SST por actividades laborales o tiempo en la jornada laboral.	2 MEDIO
4	Mejorar la productividad y rendimiento de los colaboradores al estar en un ambiente de seguridad, cómodo y saludable para realizar las labores.	3	ALTO		
5	Estructura un plan de trabajo anual en términos de capacitación y educación en los estándares adecuados de SST y el Ambiente Laboral en el espacio de trabajo.	3	ALTO		
		12	35%		6 18%
SUMA TOTAL					34

Fuente. Autoría propia (2024).

Teniendo en cuenta la ponderación anterior se tiene como resultado los siguientes valores: (véase la Tabla 8)

Tabla 8

Tabla de resultados matriz DOFA

F+O	D+A	D+O	F+A
61%	39%	56%	44%

Fuente. Autoría propia (2024).

Concepto del diagnóstico Estratégico

La organización cuenta con los requerimientos necesarios para el desarrollo e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo en el área bienestar y gestión humana, basándose en la Resolución 0312 de 2019. Sin embargo, se definieron algunas acciones de mejoras que deben realizarse para mejorar la implementación del sistema. De acuerdo con la matriz DOFA utilizada para definir estrategias de mejora se determina los siguientes factores a tener en cuenta referente a las debilidades y las amenazas, como la existencia de una falta de capacitación específica en la estructura y la implementación de un plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Esto puede resultar en un incumplimiento de requisitos legales y en riesgos para la seguridad de los empleados. La falta de conocimiento sobre los procedimientos de seguridad y bienestar de los colaboradores desde la normativa vigente puede exponer a la empresa a riesgos legales y afectar la seguridad y salud de los empleados.

Sin embargo, realizar capacitaciones al personal en procesos de seguridad y bienestar puede mejorar el rendimiento y la estabilidad laboral, así como también cumplir con los requisitos legales y mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Adicionalmente se recomienda brindar el apoyo y la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) ya que puede

proporcionar recursos valiosos y conocimientos especializados para el desarrollo de actividades de SST, lo que contribuiría a mejorar las prácticas de seguridad en Prospective ING S.A.S.

Cabe resaltar que se requiere atención en las posibles amenazas que pueden afectar el proceso de mejora como el incumplimiento de requisitos legales en materia de SST puede resultar en sanciones, demandas y costos adicionales que afecten negativamente la situación financiera de la empresa. Los cambios en la normatividad relacionada con Salud y Seguridad en el Trabajo pueden requerir ajustes constantes en los procesos y procedimientos de SST, lo que podría generar costos adicionales y complicaciones para la empresa. Además, la pausa en el desarrollo de las estrategias del plan de SST debido a actividades laborales o restricciones de tiempo en la jornada laboral puede retrasar la implementación del plan y aumentar los riesgos para los empleados.

Con base a lo encontrado en el diagnóstico se recomienda desarrollar documentación y proporcionar capacitación sobre las normativas vigentes en SST para garantizar el cumplimiento legal y la seguridad de los empleados. También aprovechar las oportunidades de capacitación, obtención de certificados y el apoyo de la ARL para mejorar las prácticas de seguridad y salud en el trabajo y fortalecer la posición competitiva de la empresa. Además de estar atentos a los cambios en la normatividad y adaptar continuamente los procesos y procedimientos de SST para garantizar su cumplimiento.

Por otra parte, desde el punto de vista del trabajo social, es importante señalar que la empresa cuenta con estándares altos de limpieza e higiene en sus espacios de trabajo. Esto promueve un ambiente saludable para los colaboradores, proporcionando un espacio de bienestar lo que puede mejorar la moral y la productividad. Cabe resaltar que el personal está bien capacitado y motivado para adaptarse a mejoras dentro de la empresa. Esta es una ventaja

significativa ya que un equipo comprometido y competente es fundamental para el éxito empresarial. El enfoque del equipo en mantener relaciones positivas y utilizar la escucha activa puede mejorar la cohesión del equipo y la comunicación interna, lo que a su vez puede aumentar la eficiencia y la innovación en la empresa.

Al abordar las debilidades identificadas y aprovechar las oportunidades disponibles, la empresa puede mejorar su desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo, fortalecer su reputación y competitividad, y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus colaboradores.

- **Cumplimiento del objetivo específico 3:** Desarrollar estrategias específicas y detalladas que aborden aspectos clave de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bienestar laboral y normativas organizacionales en la empresa **Prospective ING S.A.S.**

Para diseñar las estrategias destinadas a mejorar los procedimientos de seguridad, se han considerado dos características específicas: la seguridad y salud en el trabajo, y el bienestar laboral. En este contexto, se han propuesto un total de 14 estrategias que abordan las deficiencias identificadas en el diagnóstico previo realizado en la empresa. Estas estrategias se han diseñado con el objetivo de abordar específicamente las necesidades y áreas de mejora identificadas en la empresa, buscando así fortalecer tanto la seguridad y salud en el trabajo como el bienestar general de los colaboradores.

A partir de este análisis, se han delineado las estrategias de mejora correspondientes para cada área, como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 9

Estrategias

Estrategias en SST y Bienestar Integral

Seguridad y Salud en el trabajo	Bienestar integral
Designar claramente responsables en todos los niveles de la organización para garantizar una gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo.	Establecer un presupuesto específico que integre el bienestar y la seguridad y salud en el trabajo dentro del área de talento humano, con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y propicio para el crecimiento y desarrollo de los empleados.
Establecer un cronograma de capacitación integral para todos los empleados, que incluya sesiones de capacitación periódicas, enfocado en la gestión de riesgos laborales y la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.	Conformar un comité de convivencia que incluya representantes de talento humano, seguridad laboral y empleados voluntarios interesados en promover un ambiente de trabajo positivo.
Implementar una jornada de inducción y reinducción para todos los empleados, centrada en familiarizarlos con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Reforzando su compromiso con las prácticas seguras en el lugar de trabajo.	Establecer políticas claras y efectivas de SST que promuevan un ambiente de trabajo seguro, saludable y favorable para el bienestar de todos los empleados.
Establecer un plan detallado que guíe la implementación progresiva y efectiva del Plan de SST en el transcurso de un año, incluyendo las actividades necesarias, como evaluaciones de riesgos, capacitaciones, implementos de protección, entre otros.	Desarrollar perfiles de cargo detallados y específicos para cada rango de colaborador, con el fin de definir claramente las responsabilidades, habilidades y competencias requeridas para cada puesto dentro de la organización (Anexo 2)
Desarrollar actividades efectivas de promoción y prevención variadas y participativas que aborden temas como prevención de accidentes, ergonomía, estrés laboral, alimentación saludable, entre otros, adaptadas a las	Organizar reuniones con líderes capacitados en SST para validar y ajustar las estrategias planteadas para el funcionamiento efectivo del Plan de SST (Anexo 3).

necesidades y características de la organización.

Desarrollar formatos de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso y periódicas para registrar y monitorear el estado de salud de los colaboradores, asegurando su bienestar y cumplimiento normativo.

Identificar y registrar los peligros potenciales que puedan presentarse en el lugar de trabajo, incluyendo peligros físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Implementar un proceso monitoreo y revisión continua para identificar los peligros presentes en el lugar de trabajo y evaluar los riesgos asociados, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Establecer un programa de mantenimiento preventivo y realizar inspecciones periódicas de las instalaciones de trabajo enfocadas en identificar posibles riesgos, fallos o deterioros que puedan comprometer la seguridad y salud de los trabajadores.

Fuente. *Autoría propia (2024).*

El cumplimiento se manifestó a través de varios indicadores concretos y la elaboración de estrategias enfocadas al bienestar y seguridad laboral. Se observa la elaboración efectiva de políticas y procedimientos diseñados para promover la seguridad y salud en el trabajo, así como el bienestar integral de los colaboradores. Estas políticas abarcan desde el uso adecuado de los espacios de trabajo, así como los lineamientos para mantener al colaborador en un ambiente sano y seguro; sin embargo, también se estipula la política a la cual el empleado debe regirse con base

al reglamento establecido por la empresa que se encuentra en la Tabla 9. Por otra parte, se evidencio la creación de programas de salud mental y actividades de promoción de hábitos saludables, indicando una posible mejora en las condiciones laborales y la eficacia de las medidas de prevención adoptadas.

Se registra un método para medir la frecuencia y gravedad de los incidentes y accidentes laborales en la empresa, lo que indica un cambio en las condiciones de trabajo y la efectividad de las medidas de prevención que se implementarán durante la ejecución del plan diseñado. Cabe resaltar que la realización de los parámetros pertenecientes a la creación del plan de SST corresponde con el cumplimiento de las normativas internas de la empresa relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, así como el acatamiento de las regulaciones y leyes nacionales e internacionales en materia de SST, como lo es la resolución 0312 del 2019.

Se observó un compromiso y participación por parte de los colaboradores en iniciativas relacionadas con el planteamiento de estas estrategias en materia de seguridad y salud en el trabajo y en la identificación proactiva de riesgos laborales y el reporte de incidentes, reflejado en la realización de los encuentros realizados tanto virtuales como presenciales en las instalaciones de la empresa. Adicionalmente, se evidencio la satisfacción y el bienestar general de los empleados, medida a través de la encuesta de clima laboral, y otros indicadores de bienestar organizacional, en la participación y unión de los colaboradores en la creación de todas las estrategias establecidas, lo que indica un ambiente laboral más saludable y productivo en Prospective ING S.A.S.

- **Cumplimiento del objetivo específico 4:** Implementar técnicas de intervención profesional evidenciando la pertinencia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el desarrollo de este objetivo se implementó una técnica de intervención en Trabajo Social utilizada comúnmente al trabajar con grupos o comunidades, por ende, se acopla por completo a lo que se busca realizar con el desarrollo del presente objetivo. Los grupos focales como técnica de intervención se encuentra sometida a múltiples definiciones debido a su versatilidad, propósito y características.

Un grupo focal es cuando un investigador o un equipo de investigadores seleccionan a un grupo específico de individuos con el fin de dar a conocer una temática que genere al mismo tiempo una discusión y tema de debate donde los participantes opinen desde su experiencia personal sobre un hecho social tema de interés, el cual será objeto de estudio e investigación. Así mismo, se busca a partir de esta técnica fomentar la cohesión del grupo para conocer su forma de interacción e integración (Reyes, 2012).

En este caso se escogió a un grupo de aproximadamente 18 colaboradores de la empresa **Prospective ING S.A.S.** con quienes se implementó la técnica de grupos focales, para esto se programaron 3 capacitaciones lúdico-pedagógicas con el propósito de socializar temas relacionados a la seguridad y salud en el trabajo como el clima laboral, bienestar integral, Gestión de la seguridad y normativas legales.

A continuación, se plasma la planificación de una jornada de capacitaciones en fichas técnicas (véase la tabla 10,11,12) donde se tuvieron en cuenta definiciones, objetivos y desarrollo de las temáticas trabajadas. En la sesión 1 se trabajó las estrategias de designar claramente responsables en todos los niveles de la organización para garantizar una gestión efectiva de la seguridad y salud en el trabajo, establecer un cronograma de capacitación integral para todos los empleados, que incluya sesiones de capacitación periódicas, enfocado en la gestión de riesgos laborales y la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

En la sección 2 se basó en el bienestar integral que se desarrollaron con las estrategias de establecer un presupuesto específico que integre el bienestar y la seguridad y salud en el trabajo dentro del área de talento humano, con el fin de garantizar un ambiente laboral seguro, saludable y propicio para el crecimiento y desarrollo de los empleados, conformar un comité de convivencia que incluya representantes de talento humano, seguridad laboral y empleados voluntarios interesados en promover un ambiente de trabajo positivo, establecer políticas claras y efectivas de SST que promuevan un ambiente de trabajo seguro, saludable y favorable para el bienestar de todos los empleados.

En la sección 3 se trabajó las estrategias de seguridad y salud en el Trabajo, implementar una jornada de inducción y reinducción para todos los empleados, centrada en familiarizarlos con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Reforzando su compromiso con las prácticas seguras en el lugar de trabajo, implementar una jornada de inducción y reinducción para todos los empleados, centrada en familiarizarlos con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Reforzando su compromiso con las prácticas seguras en el lugar de trabajo, establecer un plan detallado que guíe la implementación progresiva y efectiva del Plan de SST en el transcurso de un año, incluyendo las actividades necesarias, como evaluaciones de riesgos, capacitaciones, implementos de protección, entre otros, desarrollar actividades efectivas de promoción y prevención variadas y participativas que aborden temas como prevención de accidentes, ergonomía, estrés laboral, alimentación saludable, entre otros, adaptadas a las necesidades y características de la organización. identificar y registrar los peligros potenciales que puedan presentarse en el lugar de trabajo, incluyendo peligros físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales. Implementar un proceso monitoreo y revisión continua para identificar los

peligros presentes en el lugar de trabajo y evaluar los riesgos asociados, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Tabla 10

Planeación Capacitación “Clima laboral”

Sesión N.º: 1

Objetivo

Proporcionar a los participantes herramientas y conocimientos para comprender, mejorar y mantener un clima laboral óptimo en su entorno de trabajo, fomentando el trabajo en equipo, la motivación y la salud y seguridad en el trabajo.

Desarrollo de la temática

Primera etapa: Actividad de inicio (10 minutos)

Rompe hielo: Actividad de presentación e integración. Se realiza una mesa redonda, donde el moderador explica el ejercicio donde los colaboradores deberán decir su nombre, edad, profesión y deberán dar a conocer alguna profesión o actividad que siempre quisieron ser desde niños. Esto lo irán realizando uno a la vez y el compañero siguiente deberá memorizar la información de su compañero y repetirla. Esto con el fin de fortalecer la escucha y la memoria entre compañeros de trabajo.

Segunda etapa: Contextualización y explicación de la temática (30 minutos)

- **Definición de Clima Laboral:** Se explica que el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en el lugar de trabajo, influenciado por factores como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el liderazgo, entre otros.
- **Importancia del Clima Laboral:** Se destacan los efectos positivos de un buen clima laboral en la productividad, la satisfacción laboral, la retención de talento y la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Beneficios de un Buen Clima Laboral:** Reducción del estrés laboral, aumento del compromiso y la motivación de los empleados, mejora en la calidad del trabajo, disminución del ausentismo y la rotación de personal.

Tips para Mantener un Buen Clima Laboral

- **Comunicación efectiva:** Fomentar una comunicación abierta y transparente entre todos los niveles jerárquicos de la organización.
- **Reconocimiento y feedback:** Reconocer y valorar el trabajo de los colaboradores, así como proporcionar retroalimentación constructiva de manera regular.
- **Promoción del trabajo en equipo:** Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo para lograr objetivos comunes.
- **Liderazgo participativo:** Involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones y en la resolución de problemas relacionados con su trabajo.
- **Equilibrio entre vida laboral y personal:** Promover políticas que permitan a los empleados conciliar sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar.

Estrategias para Mejorar el Clima Laboral Formación de equipos de trabajo:

Asignar proyectos o tareas que fomenten la colaboración y el compañerismo entre los empleados.

- **Programas de reconocimiento:** Implementar programas formales de reconocimiento que premien el desempeño excepcional y el trabajo en equipo.
- **Capacitación en habilidades blandas:** Ofrecer formación en habilidades de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales.
- **Encuestas de clima laboral:** Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y detectar áreas de mejora.

Etapas finales (10 minutos)

Se recuerdan los puntos clave discutidos durante la capacitación y se invita a los participantes a plantear preguntas o inquietudes relacionadas con el tema.

Actividad de cierre

-Técnica de intervención grupal

-**TELARAÑA:** es una técnica grupal que consiste en organizar grupos de máximo 4 personas, y por medio de un rollo de lana deberán construir la telaraña. el objetivo de esta técnica es que los participantes logren comunicar de una manera asertiva sus pensamientos de acuerdo a la temática establecida por el profesional. Para crear la red

deberán ir pasando el rollo de lana hasta que todos los participantes den las respuestas y así se forme la telaraña

Criterios de evaluación

- Brindar información conceptual y relevante a los colaboradores sobre el clima laboral, su importancia y estrategias.
- Observar los conocimientos de los colaboradores en relación a las normas.
- Analizar las opiniones y conceptos compartidos por los colaboradores con respecto a la temática tratada.
- Conocer la dinámica e interacción de los colaboradores en el contexto laboral.

Fuente. Autoría propia (2024).

Tabla 11

Planeación Capacitación “Bienestar Integral”

Sesión N.º: 2

Objetivo

Capacitar a los colaboradores de la empresa en el concepto de bienestar integral, destacando su importancia en la mejora de la salud mental, la motivación y la salud física, así como su impacto en la productividad laboral.

Desarrollo de la temática

Primera etapa: Actividad de inicio (10 minutos)

Sesión de pausa activa donde se realice un estiramiento corporal, con un ambiente musical movido. Los ejercicios estarán enfocados en calentar los músculos superiores e inferiores, así como también las articulaciones más importantes

Segunda etapa: Contextualización y explicación de la temática (30 minutos)

1. Bienestar Integral:

El bienestar integral abarca el estado completo de una persona, considerando no solo su salud física, sino también su bienestar mental, emocional y social. Implica un equilibrio dinámico entre diversos aspectos de la vida, como la salud física, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y profesional, y el sentido de propósito y satisfacción en la vida. Este enfoque holístico reconoce que el bienestar no se limita únicamente a la ausencia de enfermedad, sino que también se relaciona con el disfrute de una vida plena y significativa.

Importancia del Bienestar Integral en el Ámbito Laboral:

Promover el bienestar integral en el entorno laboral es esencial para garantizar el desarrollo y el éxito tanto de los colaboradores como de la empresa en su conjunto. Al priorizar el bienestar de los empleados, se establece un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional, así como para el logro de objetivos organizacionales. Además, al tener en cuenta los aspectos físicos, mentales, emocionales y sociales de los colaboradores, se promueve un equilibrio que reduce el riesgo de agotamiento, estrés y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Aspectos Importantes sobre el Bienestar Integral:

1. Equilibrio entre vida laboral y personal.
2. Fomento de hábitos saludables.
3. Acceso a programas de apoyo psicológico.
4. Promoción de la actividad física.
5. Establecimiento de políticas de conciliación laboral.
6. Creación de un entorno laboral seguro y saludable.
7. Oferta de formación y desarrollo personal.
8. Apoyo a la diversidad y la inclusión.
9. Cultura organizacional basada en el respeto y la colaboración.
10. Reconocimiento y valoración del trabajo realizado.

Relación e Importancia de la Motivación, la Productividad, la Salud Física y Mental en el Ámbito Laboral:

La motivación, la productividad y la salud física y mental están intrínsecamente relacionadas y juegan un papel crucial en el rendimiento y bienestar de los colaboradores en el ámbito laboral. La motivación impulsa a los individuos a alcanzar sus metas y desafíos laborales, mientras que la productividad se refiere a la capacidad de generar resultados eficientes y de calidad. Ambas están influenciadas por la salud física y mental de los trabajadores, ya que un estado óptimo de bienestar proporciona la energía, la concentración y la resiliencia necesarias para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva. Por lo tanto, promover el bienestar integral en la empresa no solo mejora la salud y satisfacción de los colaboradores, sino que también aumenta su motivación, impulsa su productividad y contribuye al éxito organizacional a largo plazo.

Acciones que Deben Tomar las Empresas para Promover y Garantizar el Bienestar Integral de los Trabajadores:

1. Diseñar e implementar políticas de bienestar integral, que incluyan medidas para promover la salud física, mental y emocional de los colaboradores.
2. Proporcionar acceso a programas de apoyo psicológico y asistencia para problemas de salud mental y emocional.
3. Establecer un entorno laboral seguro y saludable, que cumpla con las normativas de seguridad y salud ocupacional.
4. Promover la participación en actividades de promoción de la salud, como sesiones de ejercicio físico, programas de alimentación saludable y actividades de mindfulness.
5. Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y el reconocimiento del trabajo realizado, que promueva un sentido de pertenencia y bienestar entre los colaboradores.

Etapas final

Se recuerdan los puntos clave discutidos durante la capacitación y se invita a los participantes a plantear preguntas o inquietudes relacionadas con el tema.

Actividad de cierre (15 minutos)

-Técnica de intervención grupal

Comunica y dibuja: los participantes se organizan en parejas, luego el profesional les entrega una hoja en blanco explicándoles de esta forma: Van a contarle a su compañero del frente una situación, persona, o cosa que les genere felicidad, tristeza, emoción o enojo, y la persona del frente tendrá que dibujarlo, y viceversa.

Criterios de evaluación

- Brindar información conceptual y relevante a los colaboradores sobre el clima laboral, su importancia y estrategias.
- Observar los conocimientos de los colaboradores en relación a las normas.
- Analizar las opiniones y conceptos compartidos por los colaboradores con respecto a la temática tratada.
- Conocer la dinámica e interacción de los colaboradores en el contexto laboral.

Fuente. Autoría propia (2024).

Tabla 12

Planeación Capacitación “Gestión de la seguridad y normativas legales”

Sesión N.º: 3

Objetivo

Instruir a los trabajadores en relación al mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable, en concordancia con las regulaciones vigentes, promoviendo así una cultura organizacional comprometida con la prevención de riesgos y el cuidado integral del personal.

Desarrollo de la temática

Primera etapa: actividad de inicio: (15 minutos)

Nombre y pasión: Cada participante compartirá su nombre y una breve descripción de una pasión o interés personal en una palabra o frase. Luego se turnarán para compartir esta información en el grupo. Esta actividad permite que los trabajadores se conozcan entre sí de una manera rápida y fácil, al mismo tiempo que fomenta la conexión personal al revelar intereses fuera del ámbito laboral.

Segunda etapa: Contextualización y explicación de la temática (30 minutos)

1. Definición y Normativa:

La seguridad y salud en el trabajo se refiere al conjunto de medidas y acciones destinadas a prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y mejorar las condiciones de trabajo para proteger la integridad física y mental de los trabajadores. En muchos países, esta materia está regulada por normativas específicas que establecen los requisitos mínimos que las empresas deben cumplir para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Algunas de estas normativas incluyen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España, la OSHA (Occupational Safety and Health Administration) en Estados Unidos, y la Norma ISO 45001 a nivel internacional.

2. Importancia de la Información para los Trabajadores

La información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para garantizar la protección y bienestar de los trabajadores. Al estar debidamente informados, los trabajadores pueden identificar y gestionar de manera proactiva los riesgos laborales, adoptar comportamientos seguros, utilizar correctamente los equipos de protección personal y contribuir a la prevención de accidentes y enfermedades. Además, el conocimiento sobre sus derechos y responsabilidades en materia de seguridad laboral les empodera para exigir condiciones de trabajo seguras y participar activamente en la mejora continua de la seguridad en la empresa.

3. Gestión de Seguridad en una Empresa

La gestión de seguridad en una empresa implica la implementación de un sistema integral para identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, así como para cumplir con la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este proceso incluye varias etapas:

Identificación de Peligros: Consiste en identificar todas las situaciones, prácticas o condiciones que pueden causar daño a los trabajadores, tales como maquinaria peligrosa, sustancias químicas tóxicas, o condiciones de trabajo inseguras.

Evaluación de Riesgos: Se evalúa la probabilidad de que ocurran los riesgos identificados y el grado de gravedad de sus consecuencias. Esto permite priorizar las acciones de control y asignar recursos de manera eficiente.

Control de Riesgos: Se implementan medidas preventivas y correctivas para eliminar o reducir los riesgos identificados a niveles aceptables. Esto puede incluir la instalación de protecciones en maquinaria, la implementación de procedimientos de trabajo seguros, o la provisión de equipos de protección personal.

Formación y Capacitación: Se proporciona formación y capacitación adecuada a los trabajadores para que puedan reconocer y gestionar los riesgos laborales, así como para utilizar correctamente los equipos de protección personal y seguir los procedimientos de seguridad establecidos.

Seguimiento y Mejora Continua: Se establecen sistemas de seguimiento y revisión periódica para verificar la efectividad de las medidas de control y corregir cualquier deficiencia identificada. La mejora continua del sistema de gestión de seguridad garantiza que la empresa se mantenga en cumplimiento con la normativa y proteja de manera efectiva la salud y seguridad de sus trabajadores.

Etapas finales

Se recuerdan los puntos clave discutidos durante la capacitación y se invita a los participantes a plantear preguntas o inquietudes relacionadas con el tema.

Actividad de cierre (10 minutos)

-mesa redonda y socialización: Los participantes deberán realizar una conclusión y aporte personal frente a la temática y realizará una retroalimentación con respecto a lo expresado por el compañero de al lado.

Puntos a evaluar

- Brindar información conceptual y relevante a los colaboradores sobre el clima laboral, su importancia y estrategias.
- Observar los conocimientos de los colaboradores en relación a las normas.
- Analizar las opiniones y conceptos compartidos por los colaboradores con respecto a la temática tratada.
- Conocer la dinámica e interacción de los colaboradores en el contexto laboral.

Fuente. Autoría propia (2024).

Estructura del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

Nombre de la empresa: Prospective ING S.A.S.

Fecha de elaboración: 20 de agosto del 2023

Logotipo de la empresa: 

Introducción

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de Prospective ING S.A.S. tiene como objetivo principal mejorar el bienestar y la seguridad de todos los colaboradores. El plan incluye componentes esenciales como la política de SST, identificación y evaluación de riesgos, medidas de control y prevención, plan de capacitación, procedimientos de emergencia, monitoreo y control, investigación de incidentes y accidentes, mantenimiento de registros y mecanismos de

revisión y mejora continua. Estos elementos garantizan una implementación eficaz y sostenible del plan.

La finalidad del Plan de SST es crear un ambiente laboral seguro y saludable, promoviendo el bienestar integral de los empleados y cumpliendo con las normativas legales vigentes. Prospective ING S.A.S. busca no solo minimizar riesgos laborales, sino también fomentar una cultura de prevención y cuidado, asegurando que todos los colaboradores reciban la capacitación y el apoyo necesarios para trabajar en condiciones seguras y saludables.

1. Plan de Capacitación y Formación

Se planteó un cronograma de actividades con el fin de capacitar de forma conjunta a los colaboradores mediante los servicios brindados por la aseguradora SURA (Suramericana). Además, se estipularon las temáticas adecuadas para capacitar al personal durante un periodo determinado. Se designaron responsables encargados de realizar el seguimiento de las capacitaciones y verificar la asistencia de los colaboradores a las sesiones. Véase anexo 7 FT 003.

2. Organización y Responsabilidades

Se ha establecido una estructura organizativa clara y bien definida para garantizar la efectiva implementación y seguimiento del plan. Se han delegado funciones específicas a diversos colaboradores de la empresa, asignando roles como vigías, coordinadores y directores. Los vigías son responsables de la identificación y reporte de riesgos en sus áreas de trabajo, asegurando la vigilancia continua de las condiciones laborales. Los coordinadores se encargan de la implementación de las medidas de control y prevención, así como de la organización de las capacitaciones y la supervisión de las actividades de emergencia. Los directores tienen la función

de supervisar el cumplimiento general del plan, dirigir las auditorías internas, y garantizar que todas las políticas y procedimientos se apliquen correctamente. Esta estructura organizativa permite una gestión integral y efectiva de la seguridad y salud en el trabajo, asegurando que todos los aspectos del plan sean cubiertos de manera adecuada y eficiente. Véase anexo 7 FT 002:004.

3. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se establecieron 3 políticas relacionadas a la prevención de riesgos en sus diferentes aspectos, en donde la empresa Prospective ING S.A.S. se compromete a cumplir con los lineamientos estipulados en las normas. Véase anexo 7 (FT 006, FT 007, FT 008

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: se establece que Prospective ING S.A.S. se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. Donde todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro (resolución 2400 1979), cumpliendo los requisitos legales aplicables (resolución 0312 2019), vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Política de Prevención del Acoso Laboral: se especifica la importancia de crear conciencia sobre la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, en la Prospective ING S.A.S, por lo cual se crea el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la organización, establecen actividades

que generen conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas según resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

Política de Prevención del Consumo de Alcohol Tabaco y Drogas se dictan diversas medidas para la prevención y sensibilización por medio de una política para reducir el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA), asume una posición de prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la generación de hábitos de vida saludables, cuyo principal objetivo es promover el bienestar laboral de los colaboradores, dicha política será dada a conocer a todo el personal que tenga que ver con la empresa para que sea cumplida.

4. Identificación y Evaluación de Riesgos

Se realiza un formato de seguimiento de los posibles accidentes y riesgos laborales. Este sistema permite la identificación, registro y análisis de incidentes y condiciones de riesgo dentro del entorno laboral. Además, se proporcionan instrucciones detalladas sobre cómo reportar incidentes, realizar evaluaciones de riesgos y aplicar medidas correctivas y preventivas. El objetivo es garantizar un entorno de trabajo más seguro y saludable, reduciendo la probabilidad de accidentes y mejorando la respuesta ante cualquier eventualidad. Véase anexo 7 (FT 015).

5. Mantenimiento de Registros

Se establecen los lineamientos que llevan control de la disponibilidad, acceso, emisión, aprobación y revisión de los documentos internos de PROSPECTIVE ING S.A.S, relacionados con la gestión del sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo como documentos (manuales, procedimientos, instructivos, planes, registros) los cuales son aprobados por Gerencia. Véase anexo 7 (FT 011).

6. Presupuesto para SG- SST_2024

Se presenta el presupuesto para la implementación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Se explica cómo se proponen los costos estimados para llevar a cabo las diversas actividades y medidas preventivas, incluyendo la adquisición de equipos de protección personal, capacitación del personal, mejoras en la infraestructura y contratación de servicios especializados, entre otros. Además, se discutirá la asignación de recursos financieros para el monitoreo continuo y la gestión de riesgos laborales. El objetivo es asegurar una correcta distribución de los fondos para maximizar la efectividad del plan y garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Véase anexo 7 (FT 001).

Conclusiones Plan SST

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de Prospective ING S.A.S. ha sido diseñado y con un enfoque integral en el bienestar de los colaboradores, cumpliendo con todas las normativas y resoluciones vigentes en materia de SST. Durante la creación del plan, se realizó la documentación requerida, asegurando que cada procedimiento, política y actividad esté debidamente registrado y conforme a la legislación aplicable.

Además, se estableció un plan anual de trabajo para llevar a cabo el seguimiento y control del impacto del plan de SST a lo largo del tiempo. Este plan anual incluye actividades de monitoreo, auditorías internas, capacitaciones continuas y revisiones periódicas, permitiendo una evaluación constante y la mejora continua del entorno laboral. De este modo, Prospective ING S.A.S. no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también promueve un entorno de trabajo seguro y saludable, beneficiando directamente el bienestar de todos sus colaboradores.

Consideraciones éticas

El trabajo de grado mantuvo la justicia, la confidencialidad y el respeto hacia las personas que son participes en la recolección de información, de encuestas y observación. El trabajo tiene como base la protección de los derechos de los colaboradores que son incluidos en las actividades de recolección de información, respetando su libre expresión, y deseo de contar sobre su experiencia, de ser fuente de afirmaciones respecto a los resultados establecidos de todas las técnicas del proceso de análisis. Por eso en la elaboración y aplicación de la encuesta se tuvo en cuenta los siguientes aspectos éticos.

Consentimiento informado: Antes de aplicar el instrumento a los colaboradores deben obtener su consentimiento informado, asegurándoles que la participación es voluntaria y que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Confidencialidad: Todas las respuestas y datos recopilados de los colaboradores deben ser manejados de forma anónima. La información no debe ser compartida con terceros sin el consentimiento previo de los participantes.

Protección de datos: Los datos recopilados deben ser almacenados de manera segura y protegidos contra accesos no autorizados.

Voluntariedad: Los colaboradores deben tener la opción de participar o no en el estudio y sin ningún tipo de presión.

UNIMINUTO está comprometida con el tratamiento lícito y seguro de sus datos personales. Por favor lea la siguiente información antes de suministrarnos sus datos personales y de autorizarnos su tratamiento. En cumplimiento del artículo 13 de la Ley 1581 de 2012, nos permitimos informarle lo siguiente:

Consulte aquí la Política de Tratamiento de Información:

<http://umd.uniminuto.edu/documents/10181/0/Resoluci%C3%B3n+No+1484+Pol%C3%ADtica+Tratamiento+de+Informaci%C3%B3n.pdf/3fc7028e-1530-4c0d-9391-d12c8faef17c>

He leído, he sido informado (a), y autorizo a UNIMINUTO el tratamiento de mis datos personales para los fines previamente comunicados y acepto la política de tratamiento de datos personales.

Figura 20

Autorización del tratamiento de los datos de los colaboradores



Fuente. Autoría propia (2024).

Resultados

El primer objetivo se ejecutó con éxito ya que se realizó una revisión sistemática de la literatura y la normatividad relacionada a la seguridad y salud en el trabajo en Colombia teniendo en cuenta el desempeño del rol del trabajador social en la implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo, el cual es fundamental para promover el bienestar integral de los trabajadores y crear ambientes laborales seguros y saludables. Además de colaborar en la identificación de riesgos psicosociales y en la implementación de estrategias de prevención y apoyo emocional. También en intervenir en la promoción de la participación activa de los colaboradores en las políticas de seguridad y salud, facilitando la comunicación efectiva entre

empleadores y trabajadores. Además, el trabajo social enfatiza la atención a situaciones de vulnerabilidad y la inclusión de medidas de protección para grupos específicos, buscando fortalecer la resiliencia individual y colectiva, contribuyendo a la creación de entornos seguros, saludables y equitativos. Por lo tanto, los documentos encontrados se condensaron y organizaron en un matriz de información (Anexo 6) donde se tuvo en cuenta algunos factores como las bases de datos, años de publicación, autores y tipo de documento.

Cuando se habla de buenas prácticas se relaciona a toda la experiencia que se guía por características, objetivos y procedimientos adecuados que se ajustan a una necesidad en este caso mejorar el bienestar integral de los Colaboradores de la Empresa Prospective ING S.AS, donde se han identificado resultados en la prevención de los riesgos desde el Trabajo Social.

En la DOFA se identificó la falta de las capacitaciones, por eso en el plan de Seguridad y Salud en el trabajo se realizó un cronograma de capacitaciones, tratando temas como clima laboral y bienestar integral ya que desde Trabaja social es fundamental tratar estos temas para mantener y mejorar un óptimo entorno de trabajo, teniendo en cuenta el trabajo en equipo, la motivación, la salud mental de los colaboradores, las relaciones interpersonales, la convivencia sana y una adecuada comunicación asertiva y escucha actividad.

Igualmente se realizó una evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, tratando temas como el estrés, el acoso o la falta de apoyo social, esta evaluación se realizó con la encuesta en las preguntas 5, 8, 9 relacionados al ambiente de trabajo, donde se tuvo en cuenta en el plan, creando así la Política de la prevención del acoso laboral. Y se creó el Programa de estilos de vida saludable, para mantener el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, permitiendo un mayor rendimiento laboral y personal.

El diagnóstico estratégico que hace referencia al objetivo específico 2 se realizó con éxito ya que a través del análisis de la matriz DOFA, se determinó los factores críticos relacionados con las debilidades y amenazas, como la falta de capacitación específica en la estructura e implementación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Esto podría conducir a incumplimientos legales y riesgos para la seguridad de los empleados. Además, la falta de conocimiento sobre los procedimientos de seguridad y bienestar expone a la empresa a riesgos legales y afecta la salubridad de los colaboradores.

Sin embargo, la realización de capacitaciones en procesos de seguridad y bienestar puede mejorar el rendimiento y la estabilidad laboral, cumpliendo con los requisitos legales y mejorando la seguridad en el lugar de trabajo. Se recomienda también el apoyo y la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para mejorar las prácticas de seguridad en Prospective ING S.A.S. Es crucial prestar atención a las posibles amenazas que podrían afectar el proceso de mejora, como el incumplimiento de requisitos legales en materia de SST, los cambios normativos y la pausa en el desarrollo de estrategias del plan de SST debido a actividades laborales o restricciones de tiempo.

Por otro lado, la empresa cuenta con estándares altos de limpieza e higiene en sus espacios de trabajo, promoviendo un ambiente saludable y mejorando la moral y la productividad de los colaboradores. Además, el personal está bien capacitado y motivado, lo que contribuye al éxito empresarial. El enfoque del equipo en mantener relaciones positivas y utilizar la escucha activa mejora la cohesión del equipo y la comunicación interna, aumentando la eficiencia y la innovación en la empresa. Es por esto que al abordar las debilidades identificadas y aprovechar las oportunidades disponibles, la empresa puede mejorar su desempeño en seguridad y salud en

el trabajo, fortalecer su reputación y competitividad, y garantizar un entorno laboral seguro y de bienestar para sus colaboradores.

La ejecución del objetivo específico 3 se realizó con éxito ya que durante la ejecución de este se identificaron varios indicadores concretos que demuestran el cumplimiento en Prospective ING S.A.S. en cuanto a bienestar y seguridad laboral. Esto se refleja en la implementación efectiva de políticas y procedimientos destinados a promover la seguridad y salud en el trabajo, así como el bienestar integral de los colaboradores. Estas políticas incluyen pautas para el uso adecuado de los espacios de trabajo y para mantener un ambiente laboral seguro y saludable, junto con la adherencia a regulaciones internas y externas, como la resolución 0312 del 2019 sobre seguridad y salud en el trabajo.

Además, se establecieron programas de salud mental y actividades de promoción de hábitos saludables, sugiriendo una posible mejora en las condiciones laborales y la efectividad de las medidas preventivas. Se implementó un método para monitorear la frecuencia y gravedad de los incidentes y accidentes laborales, indicando un cambio positivo en las condiciones de trabajo y la efectividad de las medidas preventivas. Es notable el compromiso y la participación de los colaboradores en la identificación proactiva de riesgos laborales y el reporte de incidentes, así como en la creación de estrategias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Esto se refleja en encuentros tanto virtuales como presenciales, donde se discuten y plantean estas iniciativas.

La satisfacción y bienestar general de los empleados se reflejó en la encuesta de clima laboral y otros indicadores de bienestar organizacional, mostrando un ambiente laboral más saludable y productivo en Prospective ING S.A.S.

El objetivo específico 4 realizo con total éxito ya que se pudo planificar y materializar una jornada psicoeducativa con los colaboradores de Prospective ING S.A.S. donde se dieron a conocer temas relacionados con el clima laboral, el bienestar integral y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo (Anexo 5). En este punto cabe resaltar que en la empresa se encuentran vinculados colaboradores que trabajan en modo remoto y de manera presencial, las cuales son formas de trabajo totalmente distintas las cuales requieren un tipo de protocolo, cuidados y seguridad diferentes.

Por lo tanto, se ejecutaron las temáticas de una manera didáctica y diferente para brindarle a los trabajadores un ambiente optimo y relajado, lo cual contribuiría a una mejor concentración y atención. Se realizaron actividades grupales de integración y activación física, así como también se implementaron técnicas de intervención grupal que fueron reflejo de las temáticas socializadas; en una segunda parte se realizó la conceptualización y contextualización de las diversas temáticas dándole protagonismo al mismo tiempo a que los colaboradores expresaran sus opiniones frente a sus experiencias en sus espacios laborales de una forma asertiva y activa.

Dentro de los aspectos que fueron expresados por los colaboradores quienes trabajaban de forma remota, fue la necesidad de que les fueran proporcionadas capacitaciones relacionadas a la ergonomía, el adecuado espacio y recursos de trabajo, las posturas correctas al trabajar de forma remota, la prevención y cuidados físicos y mentales. Por otro lado, hicieron énfasis en la mejora del área recreativa y social de los colaboradores, ya que han tenido poca interacción dentro y fuera del contexto laboral.

En general los colaboradores manifestaron interés en contar con material educativo con respecto a la seguridad y salud en el trabajo ya que es necesario estar informados y actualizados

constantemente de los protocolos, requisitos y normativas vigentes que los respalden en cualquier situación, sin dejar de lado que ambas partes tienen un grado significativo de responsabilidad y compromiso frente a este tema.

Basándose en el cumplimiento de los objetivos específicos y los resultados obtenidos, se puede afirmar que el objetivo General de Diseñar un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para el bienestar integral de los colaboradores en Prospective ING S.A.S. se ha logrado con éxito. Mediante las estrategias propuestas, se ha mejorado la calidad de los entornos laborales y el bienestar psicosocial de los empleados, lo que a su vez podrá incrementar la productividad y eficiencia en la empresa en un futuro.

El diseño del plan, acorde a la normativa vigente, específicamente la resolución 0312 del 2019, asegura que la organización cumple con los requisitos legales para salvaguardar a su equipo de trabajo. Además, las labores en Gestión Humana, como la estructura laboral y la asignación de roles según las capacidades y riesgos, podrán contribuir a la mejora de la productividad y efectividad laboral en un corto periodo de tiempo.

Es crucial destacar el trabajo realizado en el área de Gestión Humana en el diseño del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este proceso incluyó no solo la creación de los formatos necesarios, sino también la estructuración organizada a través del OneDrive de la empresa, donde los documentos están ordenados según la numeración correspondiente a cada formato de acuerdo con la normativa vigente como se evidencia en el Anexo 7. Además, se llevó a cabo una transformación en la organización de la documentación de los colaboradores de la empresa, como los datos generales, la creación del perfil de cargo acorde con las acciones realizadas por cada colaborador, así como los registros de pagos de seguridad social mensuales, permisos, incapacidades y accidentes laborales presentados, evidenciado en el Anexo 7. Esto

permite a la empresa realizar un seguimiento oportuno de los procedimientos que deben llevarse a cabo según el estado y la condición de cada colaborador. Además, destacamos la labor realizada en la creación del organigrama empresarial, que permitió delimitar la jerarquía de los cargos que se encuentran vigentes en la empresa, así como los jefes inmediatos en cada departamento. Esto le permitirá a la empresa delegar las funciones acordes a los cargos que se recluten, así como los procedimientos para casos de clima laboral.

El plan de SST se ha planteado para ser ejecutado en un período de un año, con revisiones mensuales para evidenciar los cambios significativos resultantes de su implementación. El propósito fundamental del proyecto fue sensibilizar sobre la importancia tanto del bienestar físico como emocional de los colaboradores, lo que ha sido alcanzado con éxito y grandes expectativas para el futuro.

MOMENTO VI

Conclusiones

Con base en los resultados y el proceso investigativo llevado a cabo en el diseño del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para Prospective ING S.A.S, se puede concluir que en el cumplimiento integral del propósito del proyecto se ha alcanzado con éxito, así como el objetivo de mejorar el bienestar integral de los colaboradores en la empresa Prospective ING S.A.S. Esto se evidencia en el cumplimiento de la normativa vigente, en la resolución 0312 del 2019, garantizando así un entorno laboral seguro y legalmente respaldado.

Por otra parte, se ha implementado una mejora en el área de Gestión Humana y organizativa, ya que el trabajo se ha destacado por su enfoque en el bienestar, y ha logrado un cambio efectivo en la estructuración y organización documental de los colaboradores, facilitando un seguimiento oportuno de los procedimientos y el desarrollo de los roles acorde a capacidades y riesgos identificados. Esta labor promueve la eficiencia laboral y una mejora a corto plazo en la productividad.

Se ha planificado para la ejecución a un año del plan de SST, con revisiones mensuales, lo cual si se cumple con objetividad podrá reflejar un compromiso continuo hacia el bienestar físico y emocional de los colaboradores. Se espera que este enfoque proactivo no solo mantenga un entorno laboral seguro y saludable, sino que promueva una mayor productividad y eficacia en Prospective ING S.A.S, a medida que se implementan las mejoras identificadas.

Según lo mencionado anteriormente se puede resaltar el éxito del proyecto en su objetivo principal, contribuyendo al cumplimiento de los estándares legales, al tiempo que sienta la bases para mejoras continuas en la productividad y eficiencia organizacional. Es importante expresar la

satisfacción de las labores ejecutadas con profesionalismo y entrega desde la labor del trabajo social, ya que se pusieron en práctica los conocimientos adquiridos en este campo, lo cual permitió evidenciar la eficacia de la investigación con relación a los resultados expresados.

Recomendaciones

Dada la identificación de la falta de capacitación específica en la estructura e implementación del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se recomienda implementar programas de formación dirigidos a los trabajadores y directivos. Estos programas deben abordar aspectos clave relacionados con la seguridad laboral, como procedimientos de emergencia, identificación de riesgos y medidas preventivas. Estos cursos pueden ser diseñados en colaboración con expertos en seguridad y salud ocupacional y adaptados a las necesidades específicas de la empresa.

Considerando la recomendación de buscar el apoyo y asesoría de la ARL para mejorar las prácticas de seguridad, se sugiere establecer una colaboración más estrecha con este ente. La ARL puede proporcionar recursos adicionales, asesoramiento especializado y programas de prevención de riesgos específicos para la industria en la que opera Prospective ING S.A.S. Esta colaboración ayudará a garantizar el cumplimiento normativo y promoverá un entorno laboral más seguro y saludable.

Dado el énfasis en la importancia de la revisión periódica y la evaluación de los indicadores de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua del plan de SST. Esto incluiría la recopilación regular de datos sobre incidentes y accidentes laborales, así como la realización de encuestas de satisfacción y clima

laboral. Estos datos proporcionarán información valiosa para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de seguridad y salud en el trabajo de manera oportuna.

Estas recomendaciones están diseñadas para fortalecer el enfoque de seguridad y salud en el trabajo de Prospective ING S.A.S., asegurando el cumplimiento normativo, la protección del personal y la mejora continua de las condiciones laborales.

Referencias

- Consejo Nacional del Trabajo Social. (2019). Obtenido de <https://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/wp-content/uploads/2019/10/Codigo-de-Etica-2019.pdf>
- Ana Ruth Ullua Pimienta, A. d. (2023). LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*.
- Anguitaa, J. C., Labradoray, J. R., & Campos, J. D. (31 de 08 de 2003). La encuesta como técnica de investigación.Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.
- ARRIETA, V., ESTELA, Y., & CRUZ, L. D. (18 de FEBRERO de 2021). La importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones. BARRANQUILLA, ATLANTICO, COLOMBIA : UNIVERSIDAD DE LA COSTA. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3580/3764#:~:text=El%20diagnostico%20estrat%C3%A9gico%20ayuda%20a,a%20la%20toma%20de%20decisiones>.
- DECRETO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD . (s.f.). DECRETO 1443 DE 2014. BOGOTA, COLOMBIA: MINISTERIO DEL TRABAJO.
- Enciclopedia virtual. (s.f.). Metodología de la investigación.
- Eude. (2018). Obtenido de <https://www.eude.es/blog/relaciones-humanas-empresas/#:~:text=Las%20relaciones%20humanas%20son%20el,dentro%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20empresarial>.
- EUROINNOVA. (2023). *EUROINNOVA*. Obtenido de <https://www.euroinnova.co/blog/latam/definicion-de-psicosocial>
- Interseguridad. (2020). Normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.
- ISO, N. (29 de 01 de 2020). ¿Qué es la cultura de seguridad en las organizaciones?
- Karina Elvira Checa Hernández, P. O. (s.f.). FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS ORGANIZACIONES.
- Mancera, M. R. (2016). *Seguridad Minera*. Obtenido de <https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/>
- Martinez, L. A. (11 de Agosto de 2015). PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS PROCESOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN HUMANA DE LOS RESTAURANTES IL FORNO DE MEDELLÍN – ANTIOQUIA. Bello, Antioquia , Colombia: Universidad Minuto de Dios.
- Martins, J. (2022). Asana. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/leadership-vs-management>
- Mendoza, L. P., & Flórez, Y. D. (2021). TRABAJO SOCIAL ORGANIZACIONAL Y EN SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA. INICIOS, DESARROLLOS Y DESAFÍOS. Colombiaa: Revista Eleuthera.

- Millán, A. J. (2019). Participación de los trabajadores en la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio Del Trabajo República de Colombia. (13 de febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019. Bogotá, Colombia.
- MOTOA, F. (3 de ABRIL de 2024). *SESAME* . Obtenido de <https://www.sesamehr.mx/blog/que-es-un-colaborador/>
- Naranjo, M. I., & Pachon, S. V. (2014). Competencias laborales del trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo. Colombia.
- OIT. (2021). Estrategias de intervención - Proyecto institucional de innovación y estrategias de intervención.
- OIT. (2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152352/lang--es/index.htm
- Ortega Alarcon, J., Rodriguez Lopez, J., & Hernandez Palma, H. (Octubre de 2016). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. Revista academica y derecho. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/1490>
- Peiró, R. (1 de Julio de 2012). *Teoría de la comunicación*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-comunicacion.html>
- Peñafil Mora, A. V. (2021). Intervención de Trabajador Social en los Factores de Riesgo Laboral en la Empresa EUROFISH S.A en la Ciudad De Manta. Ecuador.
- POVEDA, S. (Agosto de 2018). LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TALENTO HUMANO. Bogotá, Colombia.
- Question Pro. (2022). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/bienestar-laboral/#:~:text=Conclusi%C3%B3n-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20bienestar%20laboral%3F,y%20limitaciones%20del%20%C3%A1mbito%20profesional.>
- Quintana, I., Mendoza, R. B., & al., e. (Diciembre de 2018). ENFOQUE PSICOSOCIAL. CONCEPTO Y APLICABILIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA. Chile: Universidad del Bío-Bío.
- Reformas, C. d. (2021). Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/1959_d189-59_hnd.pdf
- Reyes, N. R. (2012). Reseña metodológica sobre los grupos focales. Editorial Universidad Don Bosco, año 6, No.9.
- Sampieri, D. R. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Freelibros.
- Sumup. (2019). Obtenido de <https://www.sumup.com/es-es/facturas/glosario/empresa/>
- Victoria, P. M. (2021). *Intervención del Trabajador Social en los Factores de Riesgo Laboral en la Empresa EUROFISH S.A en la Ciudad De Manta, Año 2020*. Obtenido de <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/3293/1/ULEAM-TS-0067.pdf>
- Villacís, C. (09 de 2018). Los sistemas de.

Anexos

Anexo 1

DISEÑO DE LA HERRAMIENTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

ENCUESTA DIGITAL

ENCUESTA - SEGURIDAD Y BIENESTAR ORGANIZACIONAL

¡Buen día!

Estamos comprometidos con el bienestar de nuestro equipo y buscamos tu opinión para mejorar las condiciones laborales y de seguridad en nuestra empresa. Te invitamos a participar en esta encuesta, la cual es anónima para garantizar la confidencialidad de tus respuestas.

Nuestro propósito es conocer tu punto de vista y percepción sobre la empresa, así como su esquema de seguridad y salud en el trabajo. Tu opinión es fundamental para asegurar un ambiente laboral más seguro y placentero para todos.

¡Agradecemos mucho tu colaboración! Tus respuestas son valiosas para nosotros.

INSTRUCCIONES

Recuerda que este cuestionario es anónimo. No debes anotar tu nombre en ningún espacio de este.

En el cuestionario encontrarás (19) preguntas con (3) opciones de respuesta, marca el número que consideres adecuado, teniendo en cuenta la siguiente escala de valores:

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

Información general:

Área

Tiempo en la empresa (en meses o años):

Conocimientos sobre Seguridad Laboral

1. ¿Conoces en que consiste la seguridad laboral?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

2. ¿Conoces el decreto que establece la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

3. ¿Se te ha brindado información clara sobre los procedimientos de seguridad en tu área de trabajo?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

4. ¿Has recibido orientación sobre la configuración ergonómica de tu espacio de trabajo remoto para prevenir lesiones?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

5. ¿Consideras que la empresa promueve activamente un ambiente seguro y saludable?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

6. ¿Estás al tanto de la importancia del descanso para la salud en el trabajo remoto o presencial?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

7. ¿La empresa recopila regularmente sugerencias para mejorar las condiciones laborales y de seguridad?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

8. ¿Has recibido información sobre cómo manejar el estrés y mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal mientras trabajas de forma remota y/o presencial?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

Comunicación y Ambiente Laboral

9. Tu jefe crea un buen ambiente de trabajo.

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

10. Existe una comunicación asertiva con tu jefe.

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

11. La labor que desempeñas es recompensada.

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

12. Tu jefe te pregunta tu opinión.

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

13. ¿Sabes a quién debes dirigirte en caso de tener problemas dentro de tu empresa?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

14. ¿Te sientes motivado (a) a seguir trabajando en tu empresa?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

Seguridad Física en el Lugar de Trabajo (Cuando asistes presencialmente)

15. ¿Conoces la ubicación de los equipos de seguridad, como extintores de incendios y botiquines de primeros auxilios?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

16. ¿Durante tu proceso de contratación asististe a exámenes médicos de ingreso

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

17. ¿Has experimentado alguna lesión o incidente relacionado con el trabajo en el último año?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

18. ¿Conoces las rutas de evacuación y puntos de encuentro que ha establecido Prospective ING S.A.S para los casos de emergencia en el espacio de trabajo presencial?

1 – De acuerdo

2 – Neutral (si y no)

3 – En desacuerdo

Expectativas:

19. ¿Cree que hay áreas específicas en las que se podrían mejorar las medidas de seguridad y salud en su entorno laboral?

1 – De acuerdo

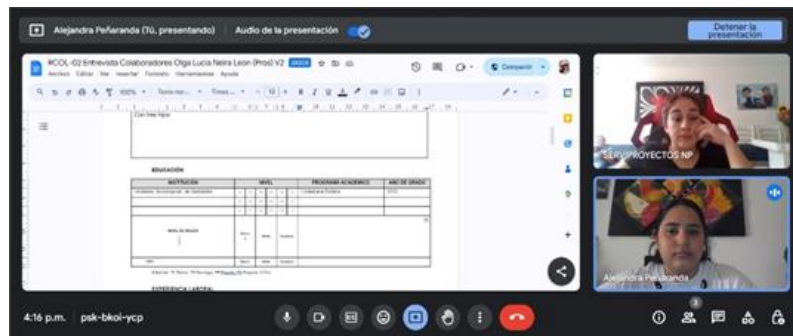
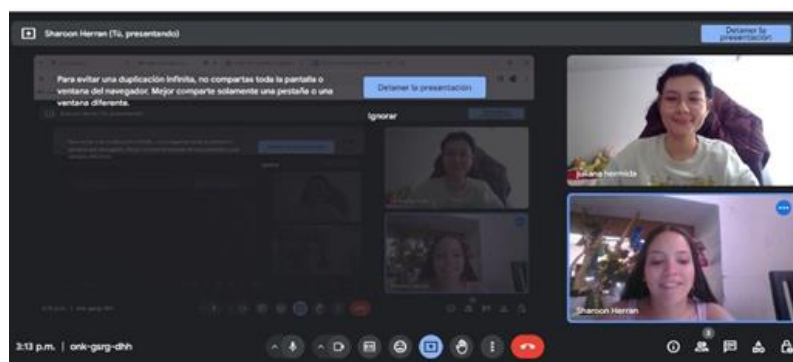
2 – Neutral (si y no)

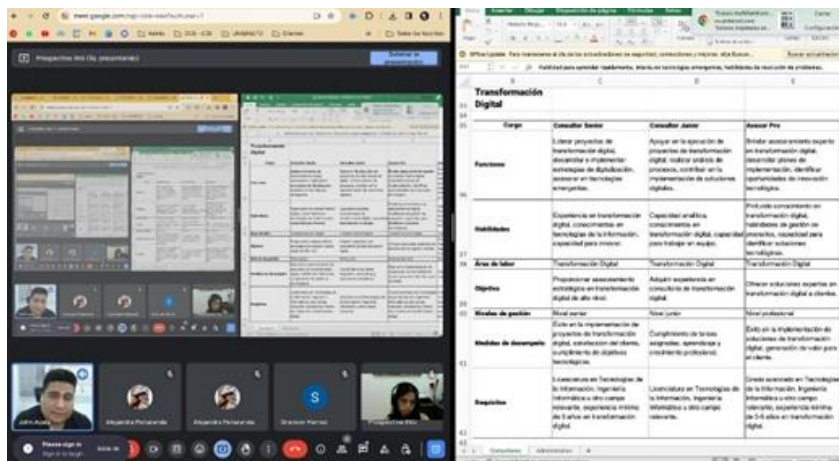
3 – En desacuerdo

¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 2

Evidencias de realización de encuestas con los Colaboradores





Anexo 3

Formatos realizados de los perfiles de cargo de los Colaboradores – Prospective ING

S.A.S

	PERFIL DE CARGO	Prospective ING S.A.S
		Versión: 2
	Prospective ING S.A.S	R00L-1
		Página 1 de 1

I. IDENTIFICACIÓN	
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO: Asesor	NIVEL: 1
NUMERO DE CARGOS: 1	GRADO: 22
DEPENDENCIA: Asesor pro	JEFE INMEDIATO: Coordinador de Consultoría

II. FUNCIONES GENERALES

Asistir en tareas de innovación, participar en sesiones de brainstorming, colaborar con el equipo en proyectos creativos.

Gestión de Seguimiento Post-Asesoría:
 - Diligenciar el formato / acta de seguimiento que contenga los puntos clave discutidos durante la asesoría y las acciones sugeridas.
 - Completar la herramienta de seguimiento que capture los aprendizajes obtenidos en el encuentro, incluyendo decisiones tomadas, responsabilidades asignadas y plazos establecidos.
 - Preparar un resumen de la reunión en formato de nota de voz, destacando los aspectos más importantes tratados y las conclusiones alcanzadas para facilitar la comprensión y recordatorio posterior.
 - Identificar y documentar los próximos pasos o trabajo futuro acordado durante la asesoría, como enrutamientos o programas de fortalecimiento.
 - Recopilar evidencia de las reuniones, que puede incluir registros escritos, grabaciones, capturas de pantalla u otros medios.
 - Listado de asistencia presencial.

III. HABILIDADES

	PERFIL DE CARGO	Prospective ING S.A.S
		Versión: 2
	Prospective ING S.A.S	R00L-1
		Página 2 de 1

IV DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

AREA: Creatividad e Innovación

Objetivo del Cargo:
 Transmitir habilidades empresariales a clientes enfocadas en creatividad e innovación y recomendaciones relacionadas con el área.

Niveles de Gestión	Nombre de los cargos que le reportan directamente	Nivel de entrada

Medidas de desempeño o	Nombre del Indicador	Fórmula	Meta
	Cumplimiento de tareas asignadas, aprendizaje continuo, Entrega de un análisis de la compañía	1 empresario	#empresas asignadas

I. IDENTIFICACIÓN	
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO: Consultor	NIVEL: 1
NUMERO DE CARGOS: 1	GRADO: 22
DEPENDENCIA: Consultor Senior	JEFE INMEDIATO: Coordinador de Consultoría

II. FUNCIONES GENERALES
Liderar proyectos de innovación, fomentar la creatividad, implementar estrategias de innovación. Gestión de Seguimiento Post-Asesoría: -Diligenciar el formato / acta de seguimiento que contenga los puntos clave discutidos durante la asesoría y las acciones sugeridas. -Completar la herramienta de seguimiento que capture los aprendizajes obtenidos en el encuentro, incluyendo decisiones tomadas, responsabilidades asignadas y plazos establecidos. -Preparar un resumen de la reunión en formato de nota de voz, destacando los aspectos más importantes tratados y las conclusiones alcanzadas para facilitar la comprensión y recordatorio posterior. -Identificar y documentar los próximos pasos o trabajo futuro acordado durante la asesoría, como enrutamientos o programas de fortalecimiento. -Recopilar evidencia de las reuniones, que puede incluir registros escritos, grabaciones, capturas de pantalla u otros medios. - Listado de asistencia presencial.

III. HABILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia en innovación. - Pensamiento creativo. - Habilidades de liderazgo.

IV DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES			
AREA: Creatividad e Innovación Objetivo del Cargo: Proporcionar asesoramiento estratégico en creatividad e innovación de alto nivel.			

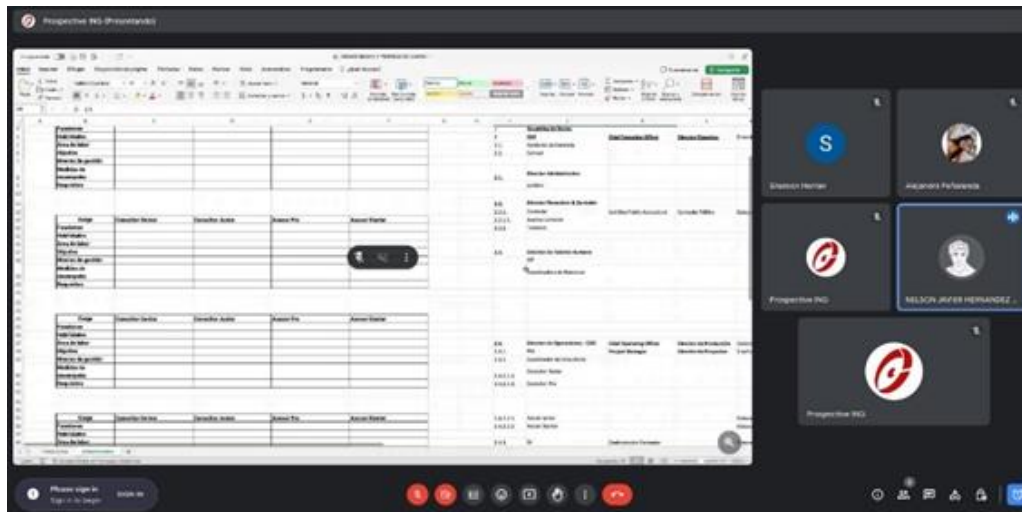
Niveles de Gestión	Nombre de los cargos que le reportan directamente	Nivel Senior	
--------------------	---	--------------	--

Medidas de desempeño	Nombre del Indicador	Fórmula	Meta
	Éxito en la implementación de estrategias innovadoras, generación de ideas creativas, cumplimiento de objetivos de innovación.	1 empresano	#empresas asignadas

Riesgos Laborales	Principal Factor de Riesgo	Descripción
	Carga Física	
	Mecánico	
	Psicosocial	Estrés laboral

Anexo 4

Reuniones con líderes capacitados en SST



Sharon Herran (Tú, presentando) Audio de la presentación

RCOL-02 Entrevista Cobab... de Galván (Priv) V1.pdf

Empresa	Área o Cargo	Tiempo Laborado	Retiro
Grupo empresarial León León E. Hijos S.A.S	Auxiliar del área contable y archivos	4 meses	Octubre 20 / 2019

CONTACTO REFERENCIA LABORAL:
3133634100

FORTALEZAS

ÁREAS DE MEJORA

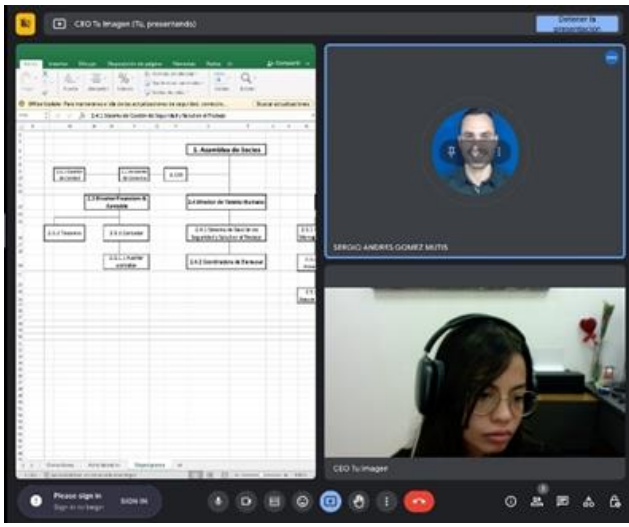
Rusech mayery rusech garcia

Sharon Herran

Anexo 5

Ejecución de la jornada psicoeducativa





Anexo 6

Matiz de información

	Título	Autores	Año de Publicación	País	Propósito	Palabras Clave	Disciplina	Tipo	Nombre revista
1	<u>EL PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL EMPRESARISMO SOCIAL: ESTUDIO ETNOGRÁFICO EN SAN SEBASTIÁN DE PALMITAS (2009 - 2010)</u>	LIDA JAZMIN CARMONA RUDA	2010	Colombia	Esta propuesta busca exponer como a partir de la asociatividad en el empresarismo se pueden consolidar organizaciones con iniciativas en liderazgo, participación y compromiso, apoyando empresas para el desarrollo de la comunidad, además del análisis de problemáticas que en las relaciones diarias nos permite una mirada holística del contexto comunitario y rural.	Trabajador Social Empresarismo social Comunidad rural	Social	Etnografía	N/A
2	<u>PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS PROCESOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN HUMANA DE LOS RESTAURANTES IL FORNO DE MEDELLÍN – ANTIOQUIA</u>	Lizeth Andrea Taborda Martínez	2015	Colombia	Presenta una descripción técnica acerca del Trabajo Social colombiano en el campo organizacional enfocado desde la experiencia de la práctica profesional de Trabajo social en los procesos de clima organizacional y gestión humana. Identificar el rol que ejerce el trabajador social en los procesos de Gestión humana que benefician el clima organizacional de los empleados .	Trabajo social organizacional Procesos de clima organizacional Bienestar social laboral Gestión humana Intervención social,	Social	Tesis de Grado	N/A
3	<u>COMPETENCIAS LABORALES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</u>	Martha Isabel Naranjo Barrera Sandra Viviana Pachón Castillo	2013	Colombia	El presente artículo muestra los resultados de la investigación "Las competencias laborales del Trabajador Social en el área de salud ocupacional" culminada en el año 2013, donde presenta las competencias que requiere el Trabajador Social para ejercer en el área de la seguridad y salud en el trabajo, áreas emergentes para la profesión.	Trabajo social Competencias laborales Salud ocupacional seguridad y salud en el trabajo.	Social	Artículo	Revista Unimonserate
4	<u>INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA EUROFISH S.A EN LA CIUDAD DE MANTA, AÑO 2020</u>	Ambar Victoria Peñafiel Mora	2020-2021	Ecuador	Esta investigación abordó el tema de la intervención del trabajador social en los factores de riesgo laboral en la empresa Eurofish S.A, centrado en las actividades laborales que se realizan en la misma, cuyo propósito fue identificar el accionar de los trabajadores sociales ante los diferentes factores de riesgo laboral que puedan suceder durante el desarrollo de las jornadas laborales dentro de la empresa antes mencionada.	Intervención social, Organizaciones Riesgos Laborales Medidas preventivas	Organizacional	Tesis de Grado	N/A
5	<u>BIENESTAR ORGANIZACIONAL Y TRABAJO SOCIAL</u>	Evelyn Narváez Riveros Marcia Vilaret Bustamante	2005	Chile	El presente trabajo tiene como fin, identificar el grado de satisfacción los de usuarios del Servicio de Bienestar del Ministerio de Obras Públicas y describir el rol del Trabajo Social dentro de las Instituciones Públicas, específicamente en el área de bienestar del persona	Bienestar del personal Organizacional Seguridad social	Organizacional	Tesis de Grado	N/A
6	<u>IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN EL CUMPLIMIENTO DE PROCESOS, PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES</u>	Jaime Antonio Ortega Alarcón Jorge Rafael Rodríguez López Hugo Hernández Palma	2016	Colombia	El presente artículo tiene la finalidad de analizar la importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones, y cómo a través de las disposiciones normativas se puede garantizar la seguridad en el ejercicio laboral. Para ello, el artículo parte de una metodología cualitativa de revisión documental, la cual brinda un estado de la cuestión que permite hacer una construcción crítica y reflexiva entorno a la seguridad y la salud en el trabajo.	Elementos de protección persona Seguridad y salud en el trabajo. Trabajo Normatividad Condiciones laborales		Artículo	Revista Academia & Derecho
7	<u>TRABAJO SOCIAL ORGANIZACIONAL Y EN SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA. INICIOS, DESARROLLOS Y DESAFÍOS</u>	Liliana Pérez Mendoza Yudis Díaz Flórez	2014	Colombia	El artículo presenta un análisis reflexivo acerca del Trabajo Social colombiano en el campo organizacional y en salud ocupacional, destacando sus inicios y avances en la intervención social, así como la formación académica, para lo cual se revisaron fuentes secundarias en libros, artículos de revistas, ponencias y páginas web de universidades y gremios de trabajadores(as) sociales del país, a fin de identificar el contexto económico, social, político, jurídico y profesional que lo propicia, su aporte al desarrollo socio-organizacional y desde luego, su significado al interior de la profesión	Trabajo social organizacional salud ocupacional Bienestar social laboral Intervención social, Formación Académica	Organizacional	Artículo	Revista Eleuthera
8	<u>TRABAJO SOCIAL ORGANIZACIONAL Y EN SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA. INICIOS, DESARROLLOS Y DESAFÍOS</u>	Natalia Castillo Hurtado Valentina Hurtado Rodríguez	2021	Colombia	Esta investigación expone que el papel del Trabajador Social se ve limitado desde la academia, partiendo de la ausencia de clases que involucran al estudiante más a fondo con el ámbito laboral. Si bien existen distintas electivas, al no ser de carácter obligatorio se pierde un poco aquello que como profesionales podemos gestar en estos espacios por la falta de herramientas que brindan al profesional las opciones para desenvolverse en estos escenarios.	Trabajo social Calidad de vida Bienestar laboral Grerencia social Diagnostico social Trabajador social	Organizacional	Tesis de Grado	Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Anexo 7

Se presentan las evidencias de las estrategias realizadas y los formatos para el diseño de seguridad y salud en el Trabajo realizado en la empresa **Prospective ING S.A.S**, en formatos en PDF, con link directo a loa documentos.

FT 001. Presupuesto para SG- SST_2024 – **Prospective ING S.A.S.**



FT 001.
Presupuesto para SC

FT 002. Acta de nombramiento del vigía de SST – **Prospective ING S.A.S.**



FT 002. Acta de
nombramiento del v

FT 003. Cronograma capacitación – **Prospective ING S.A.S.**



FT 003.
Cronograma capacit

FT 004. Evaluación al capacitador – **Prospective ING S.A.S.**



FT 004. Evaluación
al capacitador – Pro:

FT 005. Evaluación inducción y reinducción – **Prospective ING S.A.S.**



FT 005. Evaluación
inducción y reinduc

FT 006. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo– **Prospective ING S.A.S.**



FT 006. Política de
Seguridad y Salud e

FT 007. Política de Prevención de Acoso Laboral– **Prospective ING S.A.S.**



FT 007. Política de
Prevención de Acosc

FT 008. Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas– **Prospective
ING S.A.S.**



FT 008. Política de
Prevención del Cons

FT 009. Plan Anual de Trabajo SST- **Prospective ING S.A.S.**



FT 009. Plan Anual
de Trabajo SST- Pros

FT 010. Listado Maestro de Documentos- **Prospective ING S.A.S.**



FT 010. Listado
Maestro de Docume

FT 011. Procedimiento control de documentos y registros- **Prospective ING S.A.S.**



FT 011.
Procedimiento contri

FT 012. Programa de estilos de vida saludable- **Prospective ING S.A.S.**



FT 012. Programa
de estilos de vida sa

FT 013. Programa de Vigilancia Epidemiológica Conservación Visual- **Prospective ING
S.A.S.**



FT 013. Programa
de Vigilancia Epider

FT 014. Socialización exámenes médicos- **Prospective ING S.A.S.**



FT 014.
Socialización exámei

FT 015. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos - **Prospective ING
S.A.S.**



FT 015. Matriz de
identificación de pe

FT 016. Inspección de puestos de trabajo- **Prospective ING S.A.S.**



FT 016. Inspección
de puestos de traba

FT 017. Inspección botiquín- **Prospective ING S.A.S.**



FT 017. Inspección
botiquín- Prospectiv

FT 018. Socialización inspección de puesto de trabajo- **Prospective ING S.A.S.**

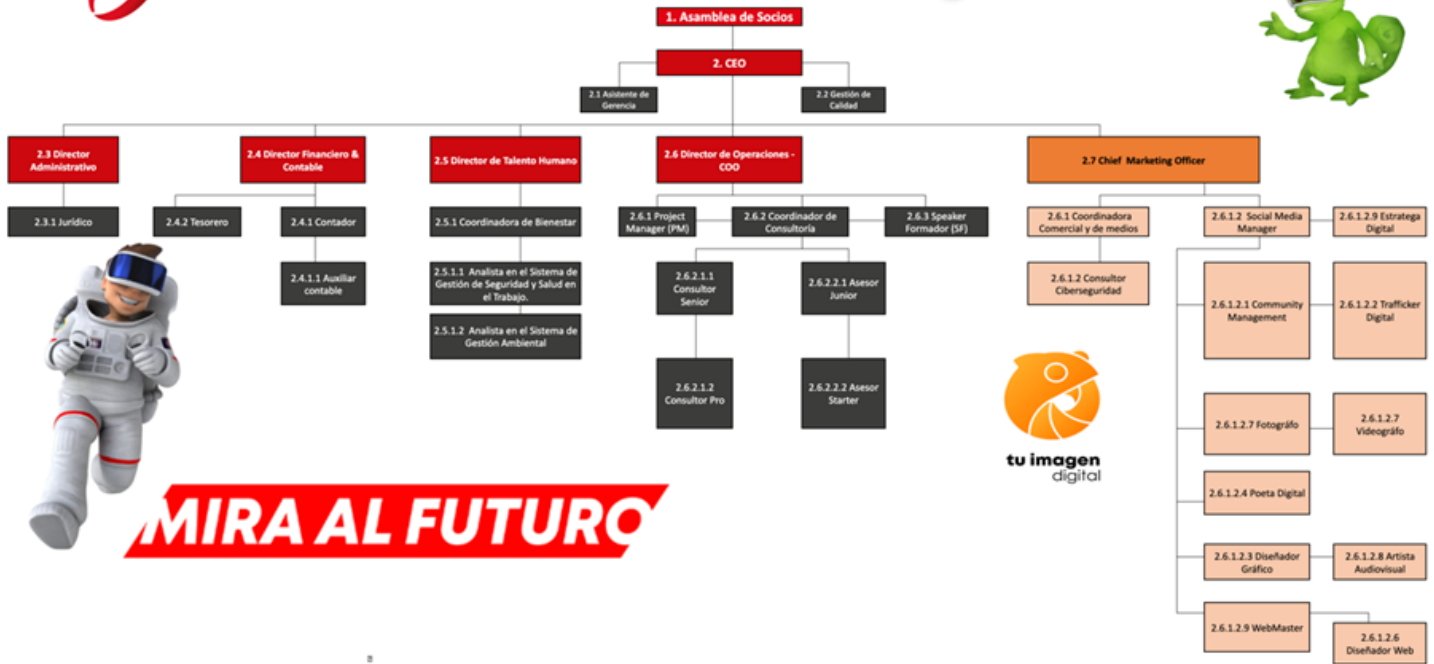


FT 018.
Socialización inspec

FT 019 Organigrama- Prospective **ING S.A.S.**



ORGANIGRAMA



MIRA AL FUTURO

