

Sistematización de la Práctica Profesional

Actualización del Programa de Inducción y Reinducción del Sistema de Gestión de seguridad y
Salud en el Trabajo en la Empresa Lico Distribuciones S.A.S

Dilson Andrés Otálvaro Ortiz

ID: 773373

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Eje Cafetero

Sede - Pereira

Programa: Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo 31 del 2024

Actualización del Programa de Inducción y Reinducción del Sistema de Gestión de seguridad y

Salud en el Trabajo en la Empresa Lico Distribuciones S.A.S

Sistematización de la Práctica Profesional

NRC: 15 - 64625

Dilson Andrés Otálvaro Ortiz

ID: 773373

Hernán Alberto Ospina

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Eje Cafetero

Sede - Pereira

Programa: Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo 31 del 2024

Dedicatorias

A Dios quien es el ser supremo que nunca abandona a sus hijos, y le da fuerzas de seguir adelante, donde los obstáculos los pone para superarlos y aprender de ellos para fortalecer nuestras experiencias.

A mi hermana Jennifer Vanessa Otalvaro Ortiz que han estado apoyándome en este proceso de formación, dándome alientos para continuar y no desfallecer a pesar de las adversidades que se me han presentado en el camino todo con el objetivo de alcanzar la meta que estoy a punto de cruzar.

A mi mamá Maria Fernelly Ortiz Bravo y mi papá Felipe Santiago Otalvaro Flórez quienes han estado pendientes de como estoy y de que necesito en todas las noches que paso en vela para ejecutar las responsabilidades universitarias y laboralmente.

A Carlos Andrés Muriel Castañeda que hemos trazado una meta desde el inicio de nuestras primeras relaciones educativas en el SENA y que al día de hoy estamos en una recta final de esa meta trazada, incluso en ámbito laboral aportando en los procesos de Lico Distribuciones S.A.S., y que también ha sabido ganarse mi amistad y ser parte de los ánimos y el empuje de salir adelante.

A mi persona por que un día estuve a punto de abandonar mis estudios en el SENA, pero me dije a mi mismo. Hay que continuar... es tu futuro, las personas se van y el único que sé que acompañándote es Dios y los conocimientos obtenidos.

(Otalvaro, 2023)

A mi abuelita Mirian por tenerme siempre en sus oraciones, encomendándome a Dios para que pueda lograr mis metas y ´por sus buenos deseos para mi vida.

Agradecimientos

A Dios por permitirme discernir en los diferentes ámbitos de oportunidad de adquirir conocimientos y experiencias que pueden encaminar de mi ser hoy una mejor persona, que aporta positivamente al desarrollo sociocultural de mi entorno y aportar profesionalmente a compañeros y empresas, con el conocimiento adquirido hasta el día hoy.

A mi familia por la paciencia al no tener el tiempo necesario para compartir y disfrutar, por mi proceso de formación académicos; por ser esos pilares de fortaleza, empuje y constancia en la construcción de esta carrera del futuro profesional en administración de seguridad y salud en el trabajo ASST.

A Martin Botero Villegas por darme la oportunidad de pertenecer a la familia Lico Distribuciones en el 2019 en el proceso de prácticas del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y que hoy por hoy sigue creyendo en mi trabajo.

A las empresas que han aportado en mi experiencia de vida y laborales, aspectos muy enriquecedores, y mejorar mi calidad de vida y económica; ya que, con su aporte hoy han hecho un trabajador que esta alcanzando un nivel académico profesional para ejercicio de la seguridad y salud en el trabajo, y que aporta con conocimiento día a día con los diferentes direccionamientos empresariales.

A cada uno de los docentes que han hecho parte de este proceso de formación y que a su vez han visto la evolución de lo que es hoy en día el futuro de su representación en campo y que sé que no serán defraudados puesto que todos sus conocimientos transmitidos serán puestos en prácticas en cada uno de los escenarios donde sea posible y al final los demás dirán ¡Esos son los Profesionales de UNIMINUTO! ¡Excelentes profesionales!

En particular al docente Pedro Luis Jimenes, quien orientó el proceso de PP creyó en mi proceso y saco lo mejor para estar hoy presentando ante UNIMINUTO la aspiración a futuro profesional en ASST. (Otalvaro, 2023).

Y ahora en este año 2024 quiero agradecer nuevamente al profesor Pedro Luis Jiménez por ver el potencial de mis PP y por el acompañamiento para que se pudiera dar el aval para sistematización como opción de grado.

A Doraly Cardona Gaviria por estos 4 años de acompañamiento profesional a nivel laboral y por todas las enseñanzas como interlocutora en el proceso de PP, por cada una de las palabras de aliento que me brindo para alivianar el conflicto personal y emocional que me agobiaba al mismo tiempo en que realizaba mis PP.

A Carlos Andres Muriel Castañeda por ser ese amigo que está allí para sacarte del abismo y hacerte reaccionar, que te hace ver más allá de lo que tienes al frente de tus ojos y que todo lo que pasa te deja un aprendizaje, también de protegerme de esas situaciones jocosas que se vive en el trabajo por la situación que estaba pasando el entenderá.

Al profesor Hernán Alberto Ospina por el acompañamiento en la presentación del informe de sistematización de la PP como opción de grado, por las recomendaciones dadas hasta el final del proceso y por el apoyo total de este proyecto.

Contenido

Lista de tablas.....	9
Lista de Ilustraciones	9
Lista de anexos	11
Resumen.....	12
Abstract	13
Introducción	14
1. Descripción de la Organización	15
1.1 Perfil Sociodemográfico de Lico Distribuciones S.A.S.....	15
1.2 Filosofía empresarial (misión, visión, valores	24
1.2.1 Misión	24
1.2.2 Visión	25
1.2.3 Políticas de la Organización	25
1.2.4 Valores Corporativos	27
1.3 Análisis del Sector Productivo	27
1.4 Mapa de Procesos	28
2. Diagnóstico de la Organización en SST	29
2.1 Cumplimiento de los Requisitos Legales	29
2.2 Análisis Estadístico.....	33
2.2.1 Accidentalidad Laboral	33

2.2.2	Enfermedades Laborales.....	35
2.2.3	Ausentismo Laboral.....	35
2.2.4	Inducciones realizadas en el periodo 2023	36
2.2.5	Inducciones realizadas en el periodo 2023	38
3	Propuesta de Intervención.....	40
3.1	Objetivo general	40
3.2	Objetivos específicos	40
3.3	Descripción de la Propuesta	40
4	Metodología.....	42
4.1	Tipo de Estudio	42
4.2	Población Objeto	42
4.3	Fuente de la Información	42
4.4	Método y Herramienta de Aplicación.....	43
4.4.1	Método.....	43
4.4.2	Herramienta de Aplicación.....	49
4.4.3	Otros Alcances.....	49
4.4.4	Medios Tecnológicos Utilizados	49
4.4.5	Divulgación:	50
5	Cronograma	51
6	Presupuesto	52

6.1	Presupuesto Proyectado Costos Ocultos y Horas Hombre.....	53
6.1.1	Costos Ocultos.....	53
6.1.2	Hora Hombre.....	54
7	Conclusiones	56
8	Recomendaciones Adicionales.....	57
9	Referencias	58
10	Anexos	60

Lista de tablas

Tabla 1 Marco Legal	32
Tabla 2 Presupuesto de Ejecución Recurso Humano	52
Tabla 3 Presupuesto Estimado para Recursos Financiero.....	52

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1 Distribución Porcentual por Genero	15
Ilustración 2 Distribución de Género por Sede	16
Ilustración 3 Distribución Porcentual por Tipo de Contratación.....	17
Ilustración 4 Distribución del Personal por Áreas Estratégicas.....	18
Ilustración 5 Distribución por Rangos de Edad	18
Ilustración 6 Distribución por Antigüedad en la Empresa.....	19
Ilustración 7 Distribución Porcentual por Ocupación en Lico Distribuciones S.A.S	20
Ilustración 8 Distribución Porcentual por Ingresos Salariales.....	21
Ilustración 9 Distribución por Nivel Académico	22
Ilustración 10 Distribución Porcentual por Estado Civil	22
Ilustración 11 Distribución Porcentual por Composición Familiar.....	23
Ilustración 12 Distribución Porcentual por Extracto Social.....	24
Ilustración 13 Misión y Visión	25
Ilustración 14 Política Integral SST-PESV-TASPA	26
Ilustración 15 Nuestros Valores	27
Ilustración 16 Mapa de Procesos Organizacional Lico Distribuciones S.A.S.	28
Ilustración 17 Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Agosto 2018.....	30
Ilustración 18 Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Noviembre 2018.....	30

Ilustración 19 Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Diciembre 2022	31
Ilustración 20 Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Diciembre 2023	31
Ilustración 21 Índice de Severidad Cierre de Año 2023	33
Ilustración 22 Índice de Frecuencia Cierre de Año 2023.....	34
Ilustración 23 Ausentismo Laboral.....	35
Ilustración 24 Trabajadores con Inducción al Cierre del Año 2023 (Directos).....	36
Ilustración 25 Trabajadores con Inducción al Cierre del Año 2023 (Temporales)	37
Ilustración 26 Trabajadores con Inducción al Cierre del Año 2023 (Directos y Temporales)	38
Ilustración 27 Representación de costos Ocultos en Inducciones en el Año 2023	39
Ilustración 28 Matriz Riesgos Asociados al Cargo (nueva).....	44
Ilustración 29 Herramienta de Inducción y Reinducción Anterior	44
Ilustración 30 Nueva Presentación para Inducción y Reinducción al SG-SST.....	45
Ilustración 31 Evaluación de Inducción y Reinducción al SG-SST (Anterior).....	46
Ilustración 32 Nuevo Formato de Evaluación de Conocimiento - Inducción y Reinducción al SG-SST	47
Ilustración 33 Nuevo Formato Cronológico Hoja de Vida de Formación e Inducción y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.....	48
Ilustración 34 Cronograma de Actividades	51
Ilustración 35 Comportamiento Estimado de Costos Ocultos en un Periodo de 3 Años	53
Ilustración 36 Proyección a 3 años Costo Beneficio.....	54
Ilustración 37 Horas Hombres Sin Implementar el Programa de Inducción y su Porcentaje (Proyectado a 3 Años)	55
Ilustración 38 Horas Hombres con el Programa de Inducción y su Porcentaje (Proyectado a 3 Años)	55

Lista de anexos

Anexo 1 Nuevo Perfil del Cargo Lico Distribuciones S.A.S.....	60
Anexo 2 Autorización de Implementación del Nuevo Programa de Inducción y Reinducción	62
Anexo 3 Primer Día Aux. Contable	63
Anexo 4 Carpeta del Perfil del Cargo Aux. Contable	63
Anexo 5 Portal de Perfiles del Cargo e Información de la Empresa.....	64
Anexo 6 Presentación de Inducción al SG-SST	65
Anexo 7 Formato Cronológico de Formación en el Puesto de Trabajo.....	66
Anexo 8 Carpeta Local de Canva	67
Anexo 9 Poster QR con Miembros de Comités	68
Anexo 10 Miembros de los Comités desde Milkshake.....	69
Anexo 11 Poster Publicado de los Miembros de los Comités	70
Anexo 12 Datos Utilizados para Definir Costeo y Presupuesto (Formación a Trabajador)	71
Anexo 13 Datos Utilizados para Definir Costeo y Presupuesto (Capacitador)	74
Anexo 14 Otros Costos Ocultos Equipos, Servicios y Consolidado General de Costos Ocultos	75
Anexo 15 Costeo Para Implementación en Lico Distribuciones.....	76

Resumen

En este informe final de sistematización de la práctica profesional, podemos encontrar los diferentes costos ocultos y en especial el tiempo que se emplea para un proceso de inducción o reinducción que debe de recibir todo trabajador al momento de iniciar una relación laboral comuna empresa y otros como reinducciones de trabajadores por cambio de puesto o otros temas que lo amerite y que es de obligatorio cumplimiento por la normatividad colombiana actual, como en este caso de practicas la empresa Lico Distribuciones en el año 2023 tubo diferentes cambios de personal generando una rotación del mismo considerable. En el proceso de prácticas se identifico la necesidad de actualizar el programa de inducción y reinducción al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de que se realice en el riesgo especifico a cada trabajador y para ello fue necesario revisar perfiles del cargo, verificar las tareas con cada trabajador, revisar matriz de peligro y valoración de los riesgos, entre otros documentos.

Una vez analizado y valorada la información se procede a actualizar el programa de inducción al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su la metodología y que entre esta esta un documento de Excel que permite filtrar cada cargo y muestra el riesgo especifico al que se expone el trabajador, presentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, formatos de evaluación del conocimiento en SST, evidencia de la formación con temas tratados y el formato de perfiles del cargo. A medida que se fue avanzando en el proyecto de practica se me ocurrió una idea “se me ilumino el bombillo” de digitalizar el proceso de inducción al SG-SST agregando un código QR en el formato del perfil del cargo, pero cada vez se volvió mas ambicioso que alcanzo para proponer a la alta dirección la digitalización de los procesos para los procesos de inducción en las funciones del puesto de trabajo, permitiendo así que el personal encargado de realizar las inducciones (jefes de área o trabajadores antiguos) puedan continuar en sus actividades normales del cargo y que solo sea requerido para temas puntuales que no se puedan documentar y/o digitalizar en esta metodología.

Abstract

In this final report of systematization of professional practice, we can find the different hidden costs and especially the time that is used for an induction or re-induction process that every worker must receive at the time of starting a common labor relationship with a company and others such as re-inductions of workers due to change of position or other issues that merit it and that is mandatory compliance by current Colombia regulations, as in this case of internships, the company Lico Distribuciones in 2023 had different personnel changes, generating a considerable staff turnover. In the internship process, the need to update the induction and re-induction program to the occupational health and safety management system was identified with the aim of carrying out the specific risk to each worker and for this it was necessary to review job profiles, verify the tasks with each worker, review hazard matrix and risk assessment, among other documents.

Once the information has been analysed and assessed, the induction program to the occupational health and safety management system and its methodology is updated, including an Excel document that allows filtering each position and shows the specific risk to which the worker is exposed, presentation of the occupational health and safety management system, OSH knowledge assessment formats, evidence of training with topics covered and the format of job profiles. As the internship project progressed, I came up with an idea "the light bulb went off" to digitize the induction process to the SG-OSH by adding a QR code in the format of the job profile, but it became more and more ambitious that it was enough to propose to senior management the digitization of the processes for the induction processes in the functions of the job, This allows the staff in charge of carrying out the inductions (area heads or former workers) to **continue** in their normal activities of the position and that it is only required for specific issues that cannot be documented and/or digitized in this methodology.

Introducción

En el presente informe de sistematización como opción de grado, encontraremos los resultados de un proceso de prácticas profesional en la empresa Lico Distribuciones S.A.S., en la actualización del programa de inducción y reinducción al SG-SST con enfoque al riesgo específico de cada cargo de la empresa. Donde se logra la implementación de un código QR en el formato de perfil del cargo, que permite mediante el escaneo de este, acceder a la descripción o manual de las funciones de acuerdo a cada perfil, entre este contenido también de dispondrá lo siguiente. Como tema principal la inducción y/o reinducción al SG-SST - PESV entre otros. De esta manera se garantiza que la información esté disponible en cualquier momento y generando también a la empresa identificar los costos ocultos que demanda los procesos de inducción y reinducción. Y como es posible implementar de una manera diferente desde la gestión del autoconocimiento de cada trabajador nuevos y antiguos en este proceso. Y la optimización del tiempo del personal de las jefaturas de áreas y solo siendo requerido para temas puntuales.

Palabras clave:

- Perfil del Cargo
- Código QR
- Inducción y Reinducción.
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistemas de Gestión

1. Descripción de la Organización

1.1 Perfil Sociodemográfico de Lico Distribuciones S.A.S.

Lico Distribuciones S.A.S. es una compañía dedicada a la comercialización y distribución exclusiva de productos de consumo masivo producidos por la industria licorera de caldas; en los departamentos de Quindío, Boyacá y Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (Lico Distribuciones S.A.S, 2023)

En la actualidad cuenta con 73 trabajadores, contratados con contratos directos e indirectos y distribuidos en cada una de sus sedes. Su composición sociodemográfica está distribuida de la siguiente manera:

Ilustración 1

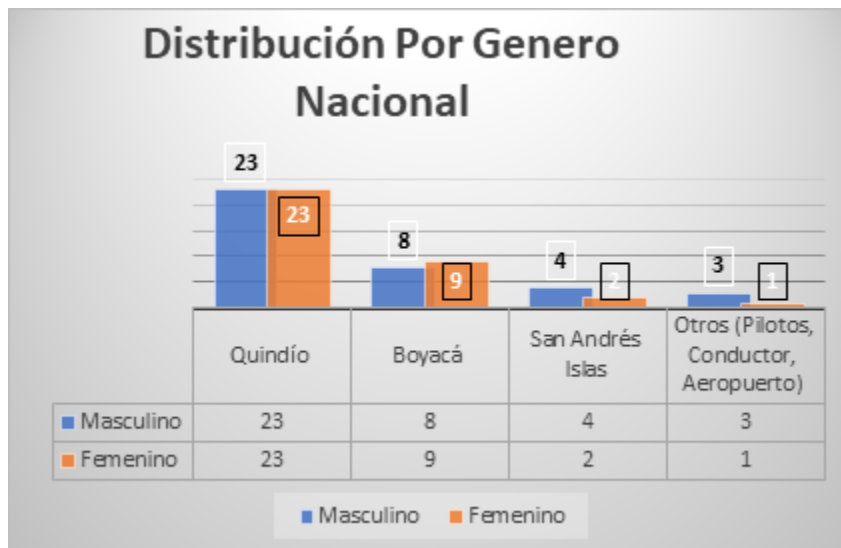
Distribución Porcentual por Genero



Nota. La presente distribución por genero no incorporó otros géneros o autopercepciones de género, teniendo en cuenta que ningún trabajador se auto percibió fuera de los dos géneros expuestos en la gráfica y por ende Lico Distribuciones S.A.S. no excluye la identidad de género y su diversidad, Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024. Gráficas y análisis elaborado por (Muriel, 2024).

Ilustración 2

Distribución de Género por Sede

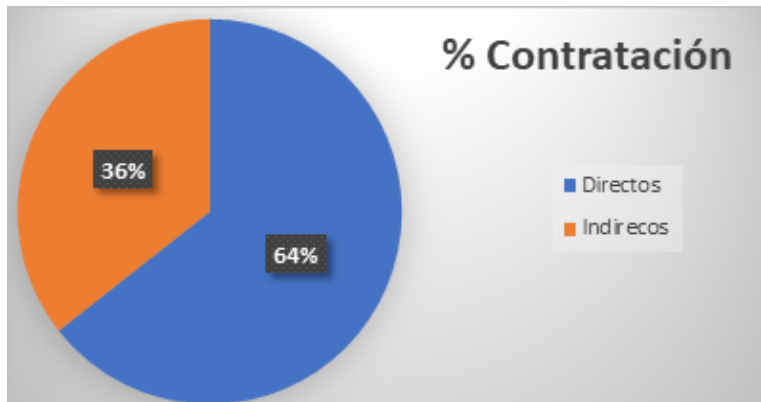


Nota. La presente distribución por genero esta discriminada por sede, en las cuales Lico Distribuciones S.A.S. tiene operaciones de comercialización y distribución, Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024. Gráficas y análisis elaborado por (Muriel, 2024).

En la gráfica podemos observar que en la sede Quindío la distribución está en un 50% femenino y un 50% masculino, en la sede Boyacá el personal femenino toma la mayor parte con una participación del 53% y el restante el personal masculino con un 47% de presencia en la operación y en la sede San Andrés Islas cambia y el personal masculino representa el 67% del total de la población trabajadora y el personal femenino, representa el 33%. (Muriel, 2024)

Ilustración 3

Distribución Porcentual por Tipo de Contratación

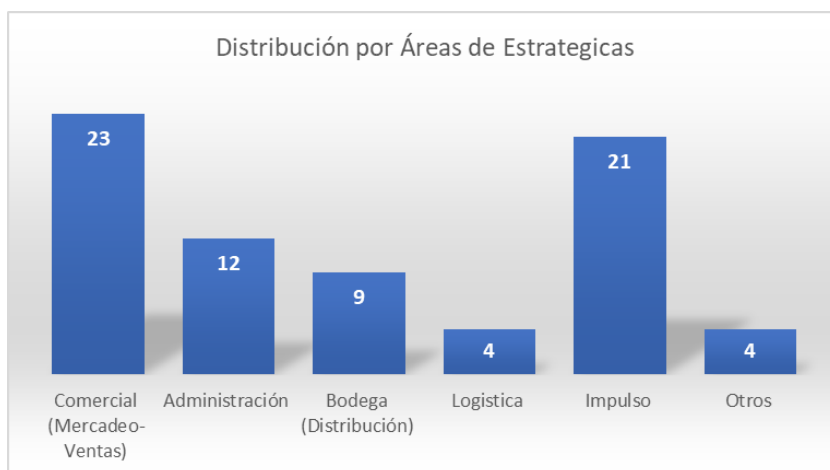


Nota. La presente distribución se visualiza los trabajadores contratados directamente por Lico Distribuciones S.A.S., que representa el 64% de todo el personal y los que están contratados por “Servicios Temporales”, representando así el 36% del personal, Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024. Gráficas y análisis elaborado por (Muriel, 2024).

En la gráfica podemos observar la distribución por tipo de contratación y es de aclarar que las personas que esta contratadas indirectamente, reciben los mismos beneficios prestacionales de la compañía aun cuando su intensidad horaria en materia de ejecución de actividades laborales no obedezca al salario mínimo legal vigente, es decir que realizan menos de 12 turnos al mes y es aplicable cargos de impulso y auxiliares logísticos. (Muriel, 2024)

Ilustración 4

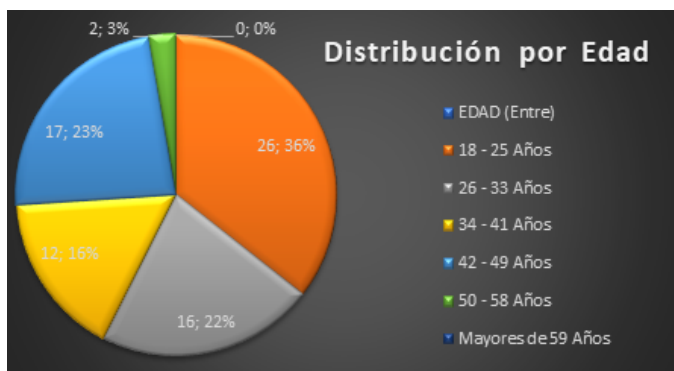
Distribución del Personal por Áreas Estratégicas



Nota. La presente distribución del personal por áreas estratégicas nos permite tener una visión más amplia, de donde se concentra la mayor parte del talento humano, que para este caso el área comercial y de impulso, concentran la mayor parte del talento humano, seguido de la administración y distribución. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024. Gráficas y análisis elaborado por (Muriel, 2024).

Ilustración 5

Distribución por Rangos de Edad



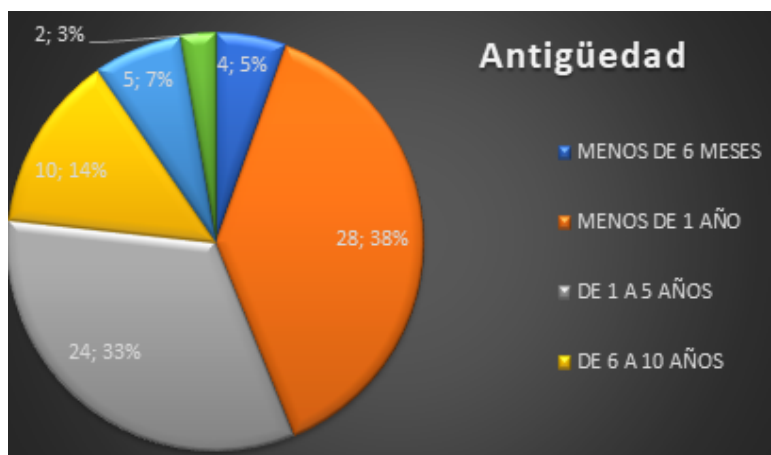
Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024).

En la anterior gráfica podemos observar que el 36% de la población trabajadora se encuentra en un rango de edad entre los 18 y 25 años, una población juvenil, seguido de un rango de edad entre los 26 y 33 años siendo así una población joven con una participación del 22%, seguido del rango de edad entre los 34 y 41 años con una participación del 16% y categorizado por Lico Distribuciones S.A.S. como Joven Adulto, continuando con el rango de adultos que está en un rango de edad entre los 42 y 49 años con un 23% y culminando con un 3% de adulto senior que está en un rango entre los 50 y 58 años. No se tienen Adultos Mayores y en etapa de culminación de vida laboral que está en un rango de Mayores de 59 años. (Muriel, 2024)

Ilustración 6

Distribución por Antigüedad en la Empresa



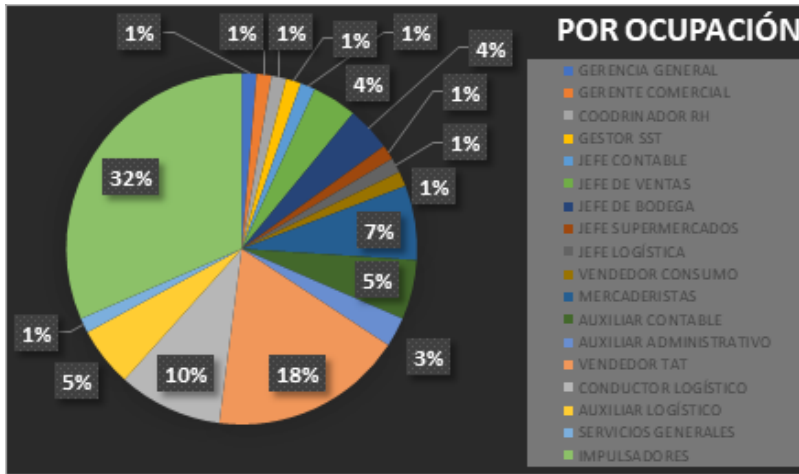
Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024).

Cerca del 38% del personal es relativamente nuevo en el proceso con menos de un año en la empresa, seguido de un 33% que lleva de uno a cinco años en la empresa, un 14% lleva más de 6 años y menos de 10 años en la empresa, también podemos observar que existe un 7% que lleva hasta 15 años en la empresa, un 5% lleva menos de 6 meses en la empresa y con la antigüedad mayor en la compañía con más de 16 años un 3%. (Muriel, 2024)

Ilustración 7

Distribución Porcentual por Ocupación en Lico Distribuciones S.A.S



Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024).

En la ilustración podemos ver que el mayor porcentaje representativo por ocupación al interior de la empresa es el de Impulso, con un 32%, seguido de un 18% con los vendedores TAT, un 10% con conductores logísticos y distribución, un 7% las Mercaderista, un 5% auxiliares logísticos, mismo porcentaje para auxiliares contables, con un 4% jefes de bodegas y jefes de ventas un 3% para auxiliares administrativos y los demás cargos representan un 1% cada uno que sumados serían 9% del resto de la población trabajadora, dispersa en otras áreas. (Muriel, 2024)

Ilustración 8

Distribución Porcentual por Ingresos Salariales



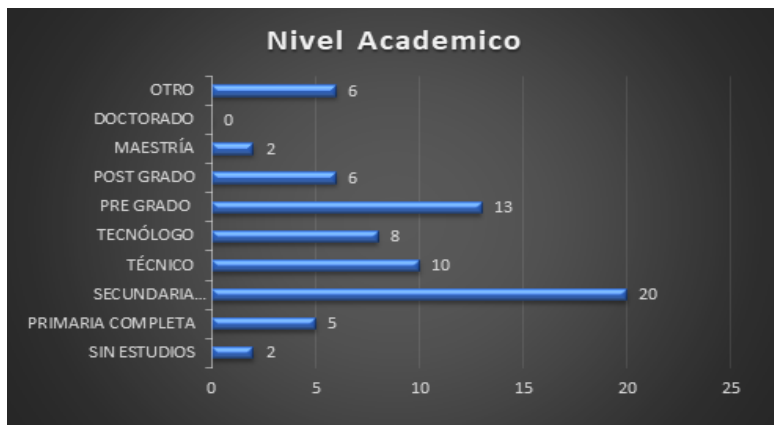
Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024).

En la gráfica podemos observar un orden ascendente de menor a mayor y cuando hablamos de ingresos de menos del salario mínimo legal vigente, es porque no se toma en cuenta la base de aprovisionamiento liquidable para ese salario y está representado en los contratos de aprendizaje que para este caso representa un 3%, seguido de un porcentaje mayor con un 31% en cuanto al mínimo legal, con un 44% del personal que tiene ingresos entre más de uno y tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, con un 11% se ubican los que ganan entre cuatro y cinco salarios mínimos mensuales vigentes, un 7% gana entre 5 y 6 salarios mínimos mensuales vigentes y un 4% gana más de 7 salarios mínimo mensuales vigentes, todos con la carga prestacional obligatoria por ley. (Muriel, 2024)

Ilustración 9

Distribución por Nivel Académico



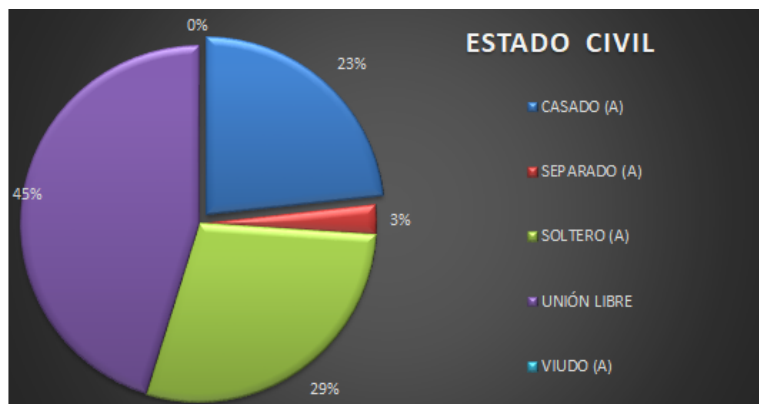
Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024).

Del total del personal, se puede observar que solo dos personas no cuentan con formación académica de base, cinco personas cuentan con su básica primaria, 20 personas con secundaria completa y el resto del personal cuenta con formación académica superior, técnicos 10 personas, tecnólogos 8 personas, con estudios de pregrado 13 personas, con estudios de post grado seis personas y con estudios de magister 2 personas, ningún trabajador cuenta con doctorado. (Muriel, 2024)

Ilustración 10

Distribución Porcentual por Estado Civil



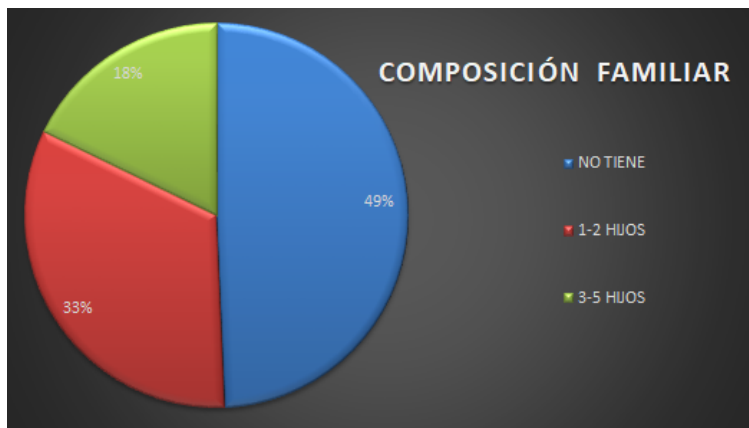
Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024).

Se puede Observar que el 45% del personal viven en Unión Libre, cerca de un 29% es soltero y un 23% se encuentra casado, solo un 3% se encuentra separado. (Muriel, 2024)

Ilustración 11

Distribución Porcentual por Composición Familiar



Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024).

El 49% del personal no tiene hijos, un 33% del total de los trabajadores tiene de uno a dos hijos a cargo y el 18% del total de la población trabajadora tiene más de tres hijos, ningún trabajador reporto tener seis hijos o más. (Muriel, 2024)

Ilustración 12

Distribución Porcentual por Extracto Social



Nota. Encuesta sociodemográfica elaboración propia como funciones de RH en febrero 2024.

Gráficas elaboradas por (Muriel, 2024)..

De los estratos podemos observar que el 53% de la población vive en estrato social #2, seguido de un 36% que vive en estrato#3, en estrato #1 vive un 5% de la población trabajadora y un 3% vive en estrato #6, ninguna persona registró vivir en estrato #5.

De la anterior información analizada, ninguna persona reporto, pertenecer a alguna población vulnerable y/o pertenecer a grupos culturales (etnias, afros, indígenas o similares) más allá de la población trabajadora raizal de la sede de San Andrés Islas. (Muriel, 2024)

1.2 Filosofía empresarial (misión, visión, valores)

1.2.1 Misión

Somos una empresa privada de distribución y comercialización de productos de consumo masivo, que genera rentabilidad garantizando un crecimiento permanente para nuestros accionistas, así como bienestar a nuestro equipo de trabajo. Innovamos en los procesos internos y externos para generar consumo y preferencia por las marcas que comercializamos, a través de un equipo de trabajo

comprometido y capacitado para responder a las necesidades del mercado. (Lico Distribuciones S.A.S, 2023)

1.2.2 Visión

Para el 2028 seremos una de las empresas de distribución y comercialización de licores más reconocidas en los departamentos donde tengamos presencia. Seremos un referente en distribución, innovación, servicio y calidad humana, caracterizándonos por representar las marcas que distribuimos con sentido de pertenecía y orgullo, para lograr el liderazgo del mercado y preferencia del consumidor. (Lico Distribuciones S.A.S, 2023)

Ilustración 13

Misión y Visión



Nota. Tomado de las instalaciones físicas de Lico Distribuciones S.A.S., por Dilson Andrés Otálvaro Ortiz marzo 2024.

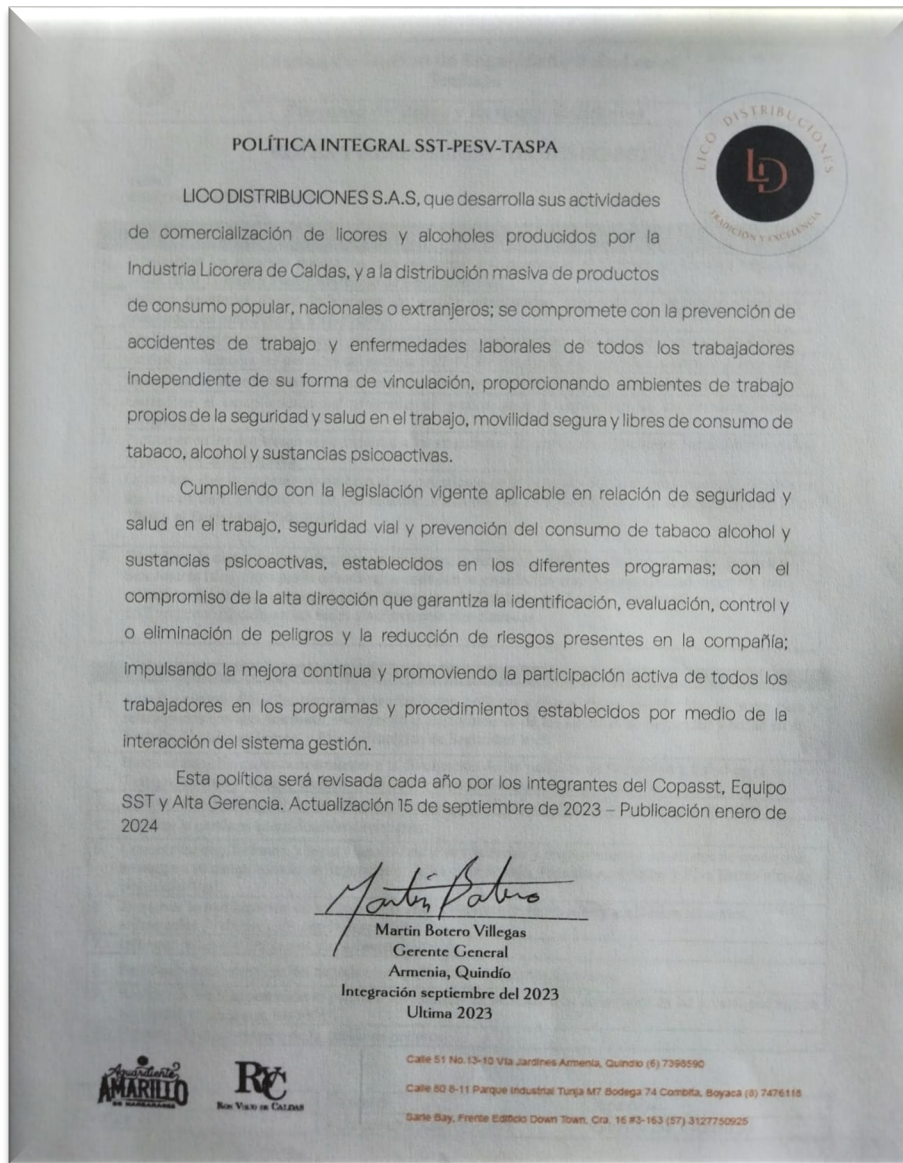
1.2.3 Políticas de la Organización

Esta política integral está enfocada a la prevención e integra las tres políticas que existían anteriormente y las cuales fueron integradas en el anterior proceso; el cual integró la política de seguridad y salud en el trabajo con la política de seguridad vial y adicionalmente integraron la política de

prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, todo bajo los parámetros que enmarca la normativa aplicable.

Ilustración 14

Política Integral SST-PESV-TASPA

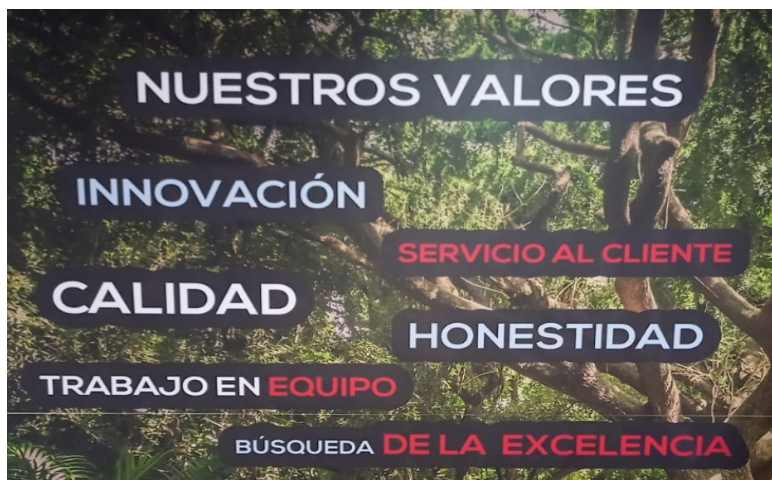


Nota. Tomado SG-SST de Lico Distribuciones S.A.S., estructurado por (Muriel, 2024)

1.2.4 Valores Corporativos

Ilustración 15

Nuestros Valores



Nota. Tomado de las instalaciones físicas de Lico Distribuciones S.A.S., por (Muriel, 2024).

1.3 Análisis del Sector Productivo

Empresa que pertenece al sector terciario en donde comercializan productos que por medio de Lico Distribuciones S.A.S. se permiten que estos productos lleguen al consumidor final. Siendo esta la actividad principal.

Lico Distribuciones S.A.S. está dedicada a la distribución masiva y exclusiva de los productos de la Industria Licorera de Caldas (licores y alcoholes) en los departamentos de Quindío (sede principal), San Andrés, Providencia y Santa Catalina y Boyacá. Esta distribución es autorizada mediante licitación con la gobernación de cada departamento y respectiva autorización para distribuir los siguientes productos. Quindio Y San Andrés, Providencia y Santa Catalina con la distribución de Ron Viejo de Caldas (Tradicional 3 años – Juan de la Cruz 5 Secretos – Carta de Oro 8 años – Gran Reserva Especial 15 años – Leon Dormido 21 años), Cheers crema de Ron Viejo de Caldas, Aguardiente Cristal (Tradicional - Tradicional Sin Azúcar – XS – S – L) y Aguardiente Amarillo de Manzanares. Y para Boyacá con la distribución de Ron Viejo de Caldas (Roble Blanco - Tradicional 3 años – Juan de la Cruz 5 Secretos –

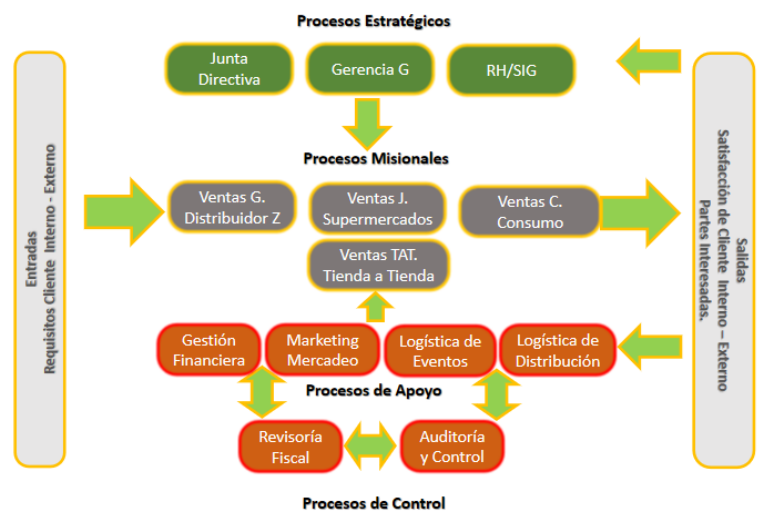
Carta de Oro 8 años – Gran Reserva Especial 15 años – Leon Dormido 21 años) y Cheers crema de Ron Viejo de Caldas y Molendero (licor de caña). Y con distribución en todas las sedes para Ginebra Bosques de India y los cocteles en lata (Cuba Libre – Mojito – Gin Tonic - Daiquiri)

Cuenta con 7 áreas estratégicas para su operación y funcionamiento; una de ellas se encarga de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que integra a partir del segundo semestre del 2023 el PESV Plan Estratégico de Seguridad Vial y de este modo poder brindar cumplimiento normativo, frente a las disposiciones legales vigente.

1.4 Mapa de Procesos

Ilustración 16

Mapa de Procesos Organizacional Lico Distribuciones S.A.S.



Nota. En la ilustración se observa mapa de procesos de Lico Distribuciones S.A.S., autorizado por la alta dirección y en ella ejemplificaríamos la interacción de los procesos al interior de la organización. Elaborado por (Castañeda, 2023).

2. Diagnóstico de la Organización en SST

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Lico Distribuciones S.A.S. se ha ejecutado con los diferentes programas para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales desde el año 2018 y con cada año que ha pasado y que a la fecha todas las partes interesadas han demostrado el compromiso, la aceptación e importancia que este requiere, pero si hablamos específicamente del programas inducción y reinducción al SG-SST, evidenciamos que hasta el año 2023 se generaban evidencias de la inducción a este programa de una manera general para todos los trabajadores independientemente del cargo. Pero debemos tener en cuenta que los entrenamientos e inducción al puesto de trabajado es otro proceso que se debe de ejecutar con los trabajadores nuevos, con el fin de que puedan desarrollar plenamente sus funciones y de u otra manera prevenir accidentes de trabajo que este puedan generar lesiones al trabajador o compañeros y/o daños a las instalaciones, etc.

Esto no quiere decir que Lico Distribuciones S.A.S. no realizara dicho entrenamiento, pero lo que no documentaba era la evidencia de dichos entrenamientos. Siendo este un soporte que solicitarían entes de control o para procesos de investigación cuando suceden eventos infortunios. de este modo evidenciando que los procesos que se ejecutaban eran acordes con los procesos, pero a la hora de evidenciar la ejecución de los mismo se carecía de ellos. Dando paso a que en una diligencia legal o jurídica no podamos blindar la empresa frente a los procesos que se ejecutan. Dándole entrada a posibles sanciones o multas por parte del ministerio de trabajo o de otras partes interesadas.

2.1 Cumplimiento de los Requisitos Legales

Actualmente Lico Distribuciones S.A.S., en el cumplimiento de los requisitos legales en cuanto a los requisitos mínimos establecidos por la resolución 0312 del 2019 ha demostrado el aumento del porcentaje de cumplimiento año tras año con un cumplimiento cronológico así;

Ilustración 17

Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Agosto 2018



Armenia, 26 de agosto de 2019

CERTIFICACIÓN

De acuerdo con la información suministrada por empresa, LICO DISTRIBUCIONES SAS con NIT 900150462 -7 y a la revisión realizada por la ARL sobre su autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de febrero de 2019, AXA COLPATRIA certifica que la empresa se encuentra con un nivel de avance del 82.3% siendo esto un nivel Moderadamente aceptable de acuerdo a los criterios establecidos por el Ministerio de Trabajo.

La anterior certificación no reemplaza el certificado de acreditación que como se establece en el Artículo 22 de la Resolución 0312 es realizado por el ministerio del Trabajo.

Atentamente,

Nota. Certificado elaborado por ARL AXA COLPATRIA en compañía del asesor, Doraly Cardona Gaviria y Dilson Andres Otálvaro Ortiz mediante la plataforma Radar de ARL AXA COLPATRIA con un cumplimiento del 82.3%.

Ilustración 18

Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Noviembre 2018



CONSTANCIA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES DE
AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S. A.

HACE CONSTAR QUE:

De conformidad con el análisis efectuado el 13/11/2019 en la empresa LICORES DEL QUINDIO SA, identificada con el NIT. 900150462 a través de nuestra herramienta RADAR, informamos que la implementación del SG-SST se encuentra en un NOVENTA por ciento (90%)

Esta constancia no reemplaza la Acreditación de Excelencia, que es de exclusividad del Ministerio de Trabajo.

La presente se expide a solicitud de la empresa, el 13/11/2019.

Nota. Certificado elaborado por ARL AXA COLPATRIA en compañía del asesor, Doraly Cardona Gaviria y Dilson Andres Otálvaro Ortiz plataforma Radar de ARL AXA COLPATRIA cumplimiento del 90%.

Ilustración 19

Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Diciembre 2022

Estándares mínimos (Empresas de 11 a 50 trabajadores y NIT 900150462 LICO DISTRIBUCIONES SAS)

Fecha de Generación del documento: 25 de diciembre de 2022

Empresa: LICO DISTRIBUCIONES SAS **Identificación de la empresa:** [REDACTED]

Sede: **Municipio donde se prestó el servicio:**

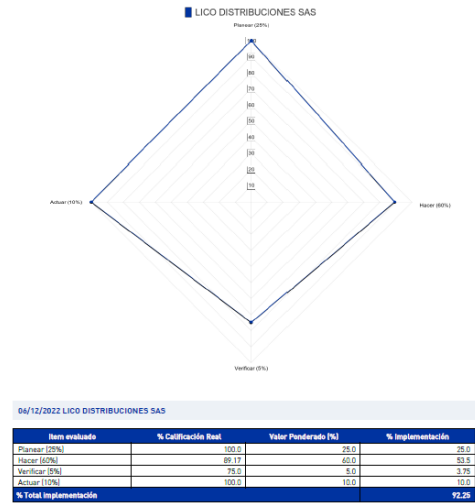
Fecha de prestación del servicio: 06/12/2022 **Fecha de Elaboración:** 06/12/2022

Fecha de última modificación: 25/12/2022 **Persona que modificó:** DORALY CARDONA GAVIRIA

Estado del Informe: Terminado

Asesorado por

Tipo Identificación	Número Identificación	Nombre	Prestador
	null	DILSON ANDRES OTALVARO ORTIZ	



Nota. Certificado elaborado por ARL SURA, Doraly Cardona Gaviria y Dilson Andres Otálvaro Ortiz mediante la plataforma de ARL SURA con un cumplimiento del 92.25%.

Ilustración 20

Certificado de Cumplimiento de Estándares Mínimos Diciembre 2023

Estándares mínimos SQ-SST (Nit 900150462 LICO DISTRIBUCIONES SAS)

Fecha de Generación del documento: 27 de diciembre de 2023

Empresa: LICO DISTRIBUCIONES SAS **Identificación de la empresa:** [REDACTED]

Contrato ARL: 096502799 **Municipio donde se prestó el servicio:**

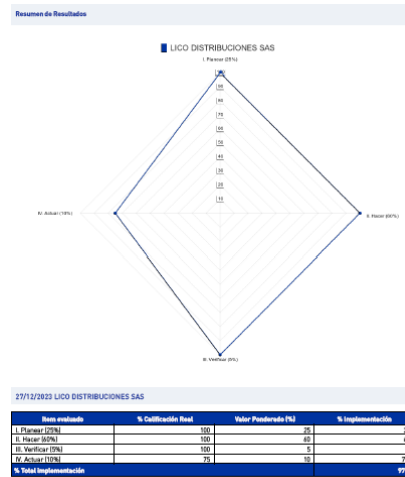
Sede: Toda La Empresa **Fecha de Elaboración:** 27/12/2023

Fecha de prestación del servicio: 27/12/2023 **Persona que modificó:** CARLOS ANDRES MURIEL CASTAÑEDA

Fecha de última modificación: 27/12/2023 **Estado del Informe:** Terminado

Asesorado por

Tipo Identificación	Número Identificación	Nombre	Prestador
	null	CARLOS ANDRES MURIEL CASTAÑEDA	



Nota. Certificado elaborado por ARL SURA, Doraly Cardona Gaviria y Carlos Andres Muriel Castañeda mediante la plataforma de ARL SURA con un cumplimiento del 97.5%.

Tabla 1

Marco Legal

Norma	Descripción
Decreto 1072 de 2015	<p>Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles: Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria (Ministerio del Trabajo, 2015)</p> <p>El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión; (Ministerio del Trabajo, 2015)</p>
Resolución 0312 de 2019	<p>Las empresas deberán realizar actividades de inducción y reinducción, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar, identificación de peligros, control de los riesgos, prevención de AT y EL (Ministerio de Trabajo, 2019).</p>
Resolución 2400 de 1979	<p>Los patronos están en la obligación de suministrar a sus trabajadores herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo y darles entrenamiento e instrucción para su uso en forma correcta. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979)</p>

Nota. Marco legal entrenamiento en puestos de trabajo e Inducción al SG-SST (Otalvaro, 2023)

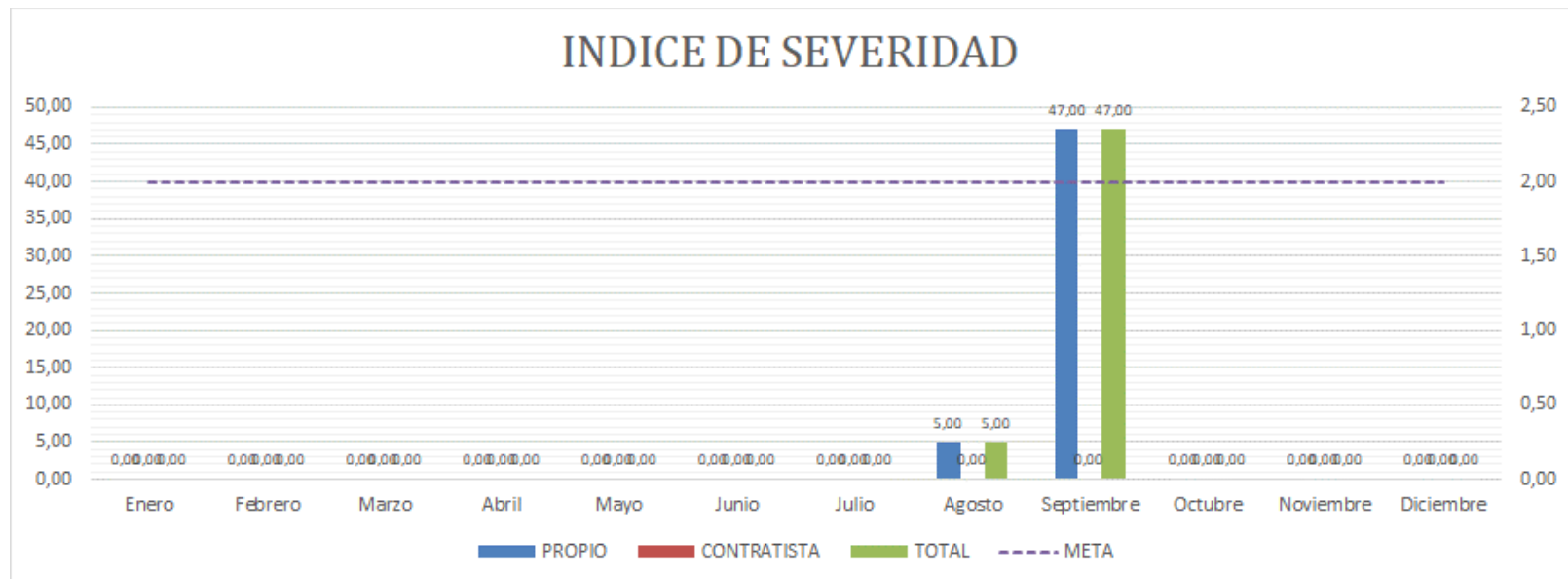
2.2 Análisis Estadístico.

Para Lico Distribuciones S.A.S. generalmente los indicadores son bajos en temas de Accidentes de Trabajo (AT), Enfermedades Laborales (EL) pero el año 2023 se ha comportado de manera inusual por algunos factores que ciertamente no han sido generadas directamente por procesos de desarrollo de vuestra actividad económica o en ejercicio de las funciones.

2.2.1 Accidentalidad Laboral

Ilustración 21

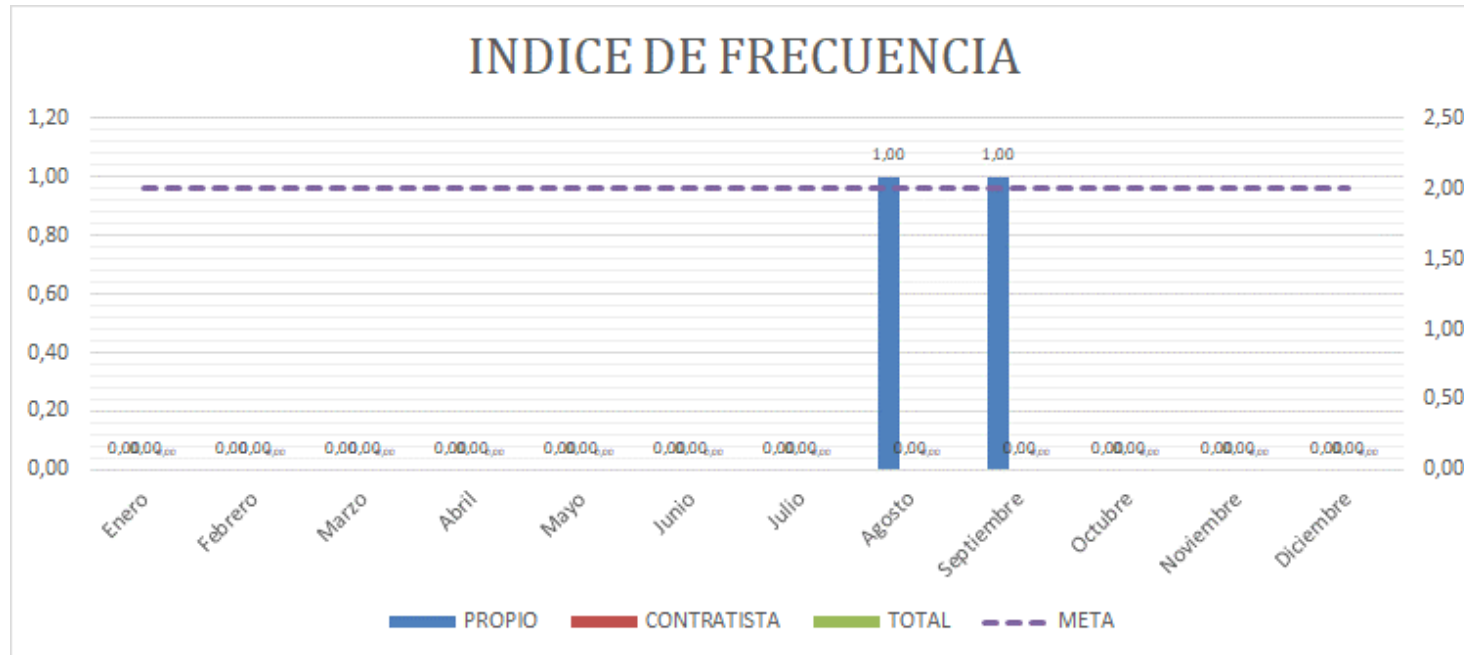
Índice de Severidad Cierre de Año 2023



Nota. Podemos Observar que frente a la severidad representa un total de 52 días de incapacidades para el cierre del año 2023.

Ilustración 22

Índice de Frecuencia Cierre de Año 2023



Nota. Podemos observar que el índice de frecuencia para el cierre del año 2023 es bajo con una prevalencia consecutiva en el mes de agosto y septiembre, pero con un porcentaje bajo entre la cantidad de trabajadores directos que representaron en meses respectivos (47). para agosto con un 2.13%. representando 6.33 días perdidos por AT por causas propias de la actividad económica de Lico Distribuciones S.A.S. – En el mes de septiembre se presenta AT por actividades recreativas patrocinadas por Lico Distribuciones S.A.S.

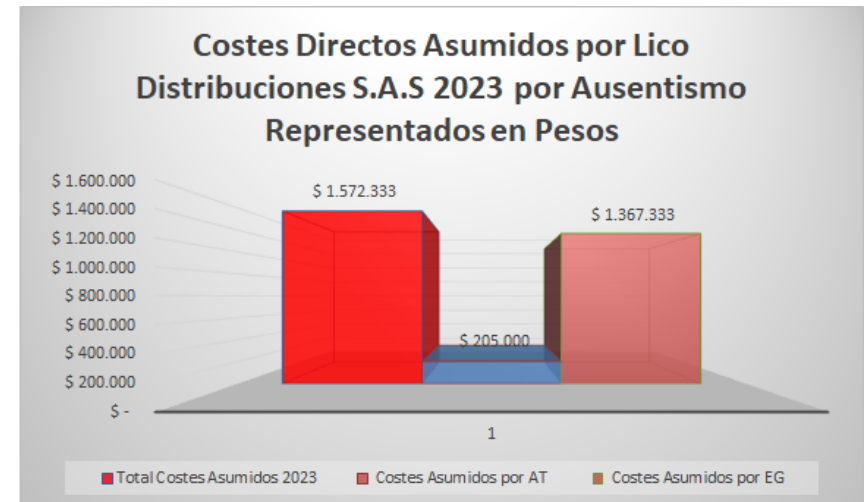
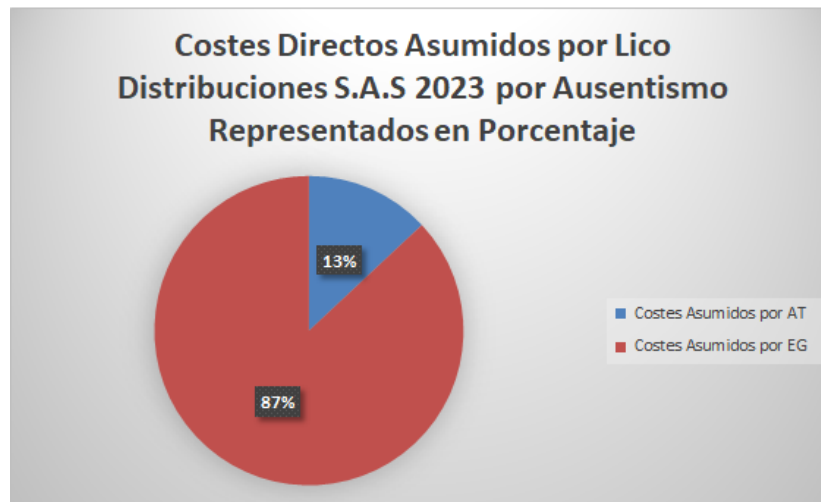
2.2.2 Enfermedades Laborales.

A la fecha Lico Distribuciones S.A.S. no tiene reportes o trabajadores diagnosticados con enfermedades de origen laboral.

2.2.3 Ausentismo Laboral

Ilustración 23

Ausentismo Laboral



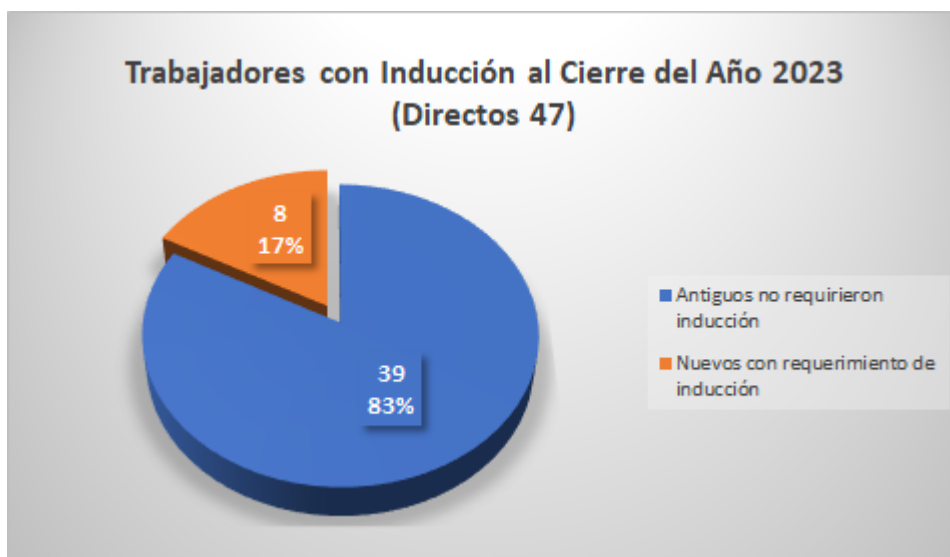
Nota. Podemos observar que los costos asumidos por la empresa en cuanto a pagos de incapacidades o reconocimiento económico a los trabajadores para el cierre del año 2023 represento un total de \$1.572.333 pesos con una participación de \$1.367.33 por enfermedades generales y \$205.000 por accidentes de trabajo, así mismo se representa la participación porcentual del 87% para enfermedades de origen común o enfermedad general y el 13% restante por accidentes de trabajo.

2.2.4 Inducciones realizadas en el periodo 2023

En el año 2023 la empresa Lico Distribuciones S.A.S. finalizo con un capital Humano de 76 trabajadores a nivel nacional contratados mediante contratos tanto directos con la compañía y por medio de temporales distribuidos en cada una de sus sedes a nivel nacional, en el transcurso de todo este periodo la empresa realizo 31 inducciones para 41 trabajadores en diferentes cargos para personal nuevo. Estas inducciones se realizaron tanto virtual como presencial, a continuación, se presentan algunas gráficas, que representa estas inducciones iniciando a nivel general y finalizando específicamente con inducciones realizadas según el tipo de contrato:

Ilustración 24

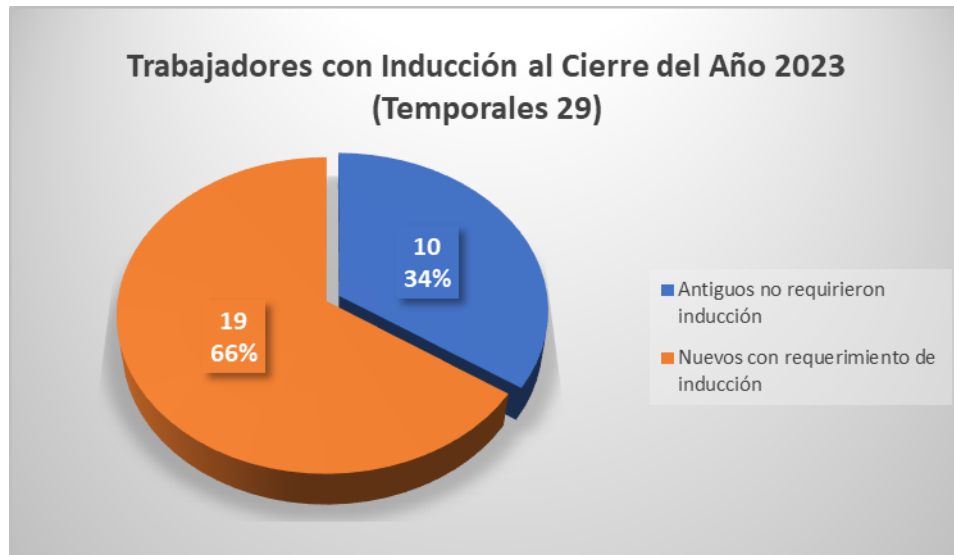
Trabajadores con Inducción al Cierre del Año 2023 (Directos)



Nota. Observamos que para el cierre del año 2023 Lico Distribuciones S.A.S. conto con 47 trabajadores con contrato directo con la compañía, este representando un 100 % y el 17 % fue personal nuevo al cual se le realizaron inducciones (8 trabajadores), siendo este un porcentaje bajo en la rotación del personal en cuanto a los trabajadores contratados directamente por Lico Distribuciones S.A.S.

Ilustración 25

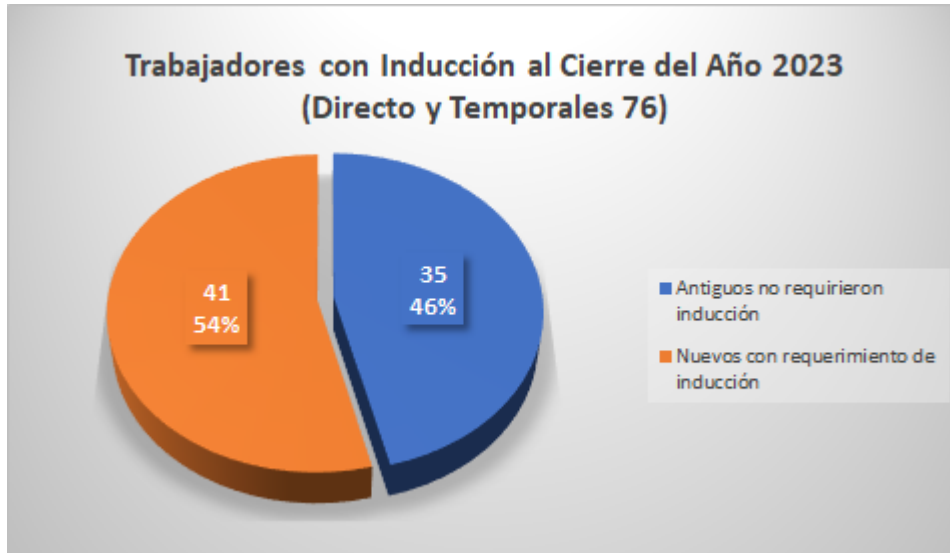
Trabajadores con Inducción al Cierre del Año 2023 (Temporales)



Nota. Observamos que para el cierre del año 2023 Lico Distribuciones S.A.S. conto con 29 trabajadores con contrato mediante empresas de servicios temporales, este representando un 100 % del personal temporal y el 66 % fue personal nuevo al cual se le realizaron inducciones (19 trabajadores temporales), esta rotación nos da un porcentaje muy alto teniendo en cuenta que este personal es contratado para realizar actividades esporádicas o de fines de semana y se paga por turno realizado, permitiendo que el personal tenga otras opciones laborales.

Ilustración 26

Trabajadores con Inducción al Cierre del Año 2023 (Directos y Temporales)



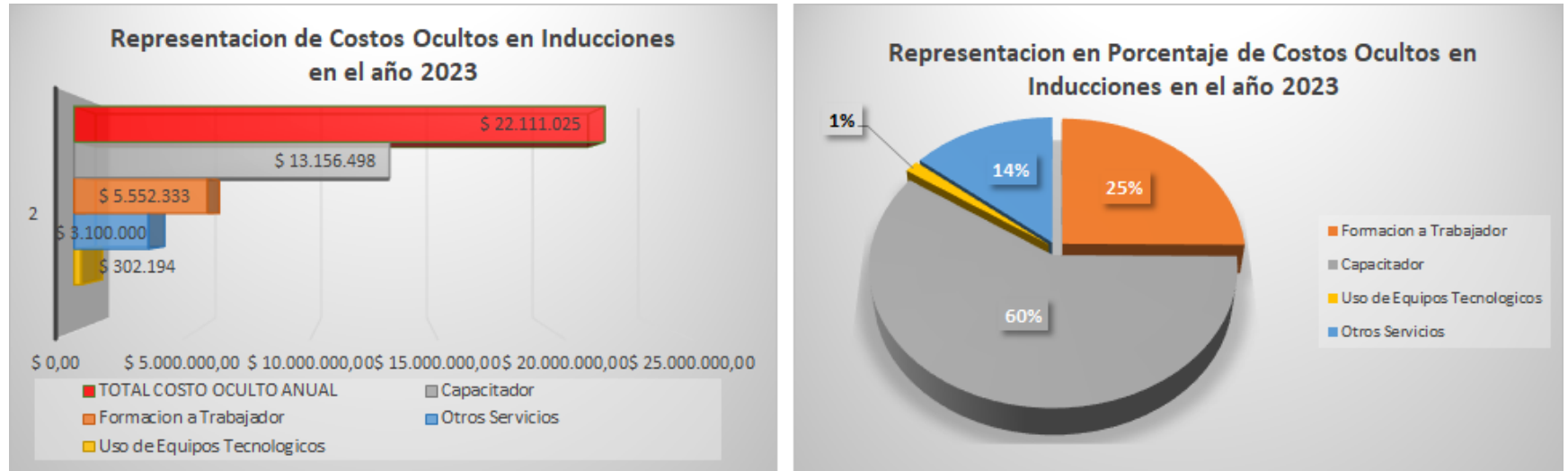
Nota. Podemos analizar que el comportamiento de rotación del personal a nivel general es altamente afectado en la rotación del personal para el análisis de esta estadística representando un 54 % de 76 trabajadores directos e indirectos.

2.2.5 Inducciones realizadas en el periodo 2023

Una vez realizado este análisis de las diferentes inducciones realizadas al personal al momento de iniciar una relación laboral con Lico Distribuciones S.A.S. y que estas incluye la formación en el puesto de trabajo se realiza otro análisis sobre los costos ocultos que estos procesos demandan y que la mayoría de empresas no tienen costeados, este se realiza partiendo del salario base de cada persona capacitada pero teniendo en cuenta toda la carga prestacional como lo es auxilio de transporte, seguridad social, parafiscales y provisiones a las cesantías. una vez obtenido el total de estos datos se saca el valor de hora hombre trabajada para calcular el costo oculto de cada trabajador capacitado y el personal que realizaba la inducción y los elementos para transmitir la información.

Ilustración 27

Representación de costos Ocultos en Inducciones en el Año 2023



Nota. Costos ocultos en temas de inducción realizados al personal nuevo en el periodo 2023 información analizadas del perfil sociodemográfico de Lico Distribuciones S.A.S. del personal retirado. En las gráficas podemos observar un valor aproximado de \$22.111.025 pesos en costos ocultos, siendo un 60% de participación del personal capacitador, un 25% en personal capacitado, el 14% a otros conceptos como servicios generales y papelería y el 1% a equipos tecnológicos como Computadoras y televisor

3 Propuesta de Intervención

3.1 Objetivo general

Teniendo en cuenta las gráficas y el respectivo análisis de las mismas, podemos observar que los costos ocultos en los diferentes procesos de inducción los costos ocultos son considerablemente altos, de tal manera que en la ejecución de la práctica se logró Disponer mediante los medios básicos de la tecnología digital, las herramientas de inducción al SG-SST y de las funciones del puesto de trabajo de acuerdo a los cargos de la empresa Lico Distribuciones S.A.S, con el fin de que la información esté disponible en cualquier momento al escanear el código QR del perfil del cargo que reposará en cada puesto de trabajo, cumpliendo con los demás temas y soportes como evaluación y de inducción en el puesto de trabajo mediante ellos siguientes objetivos.

3.2 Objetivos específicos

1. Disponer en todo momento la información de los temas de inducción al SG-SST y funciones del puesto de trabajo de cada cargo.
2. Autogestionar en el aprendizaje autónomo.
3. Evitar sobrecostos ocultos en inducciones o reinducciones con recurso humano.
4. Facilitar acceso a la información a las partes interesadas.
5. Generar los soportes del proceso de inducción.

3.3 Descripción de la Propuesta

Teniendo en cuenta el avance de la tecnología en cuanto las TIC tecnología de la información y la comunicación las herramientas que esta nos ofrece, dicho lo anterior pudimos implementar mediante los perfiles del cargo de Lico Distribuciones S.A.S. un código QR que lo direccionará a un portal que permitirá recibir la inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los diferentes programas que se han diseñado para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales según el cargo específico. Dentro de la misma propuesta se agregó en el mismo portal algunos

instructivos de las diferentes funciones que realizan los trabajadores en sus cargos, que de la misma manera; escaneando el QR.

Esta propuesta tiene como fin, que en cada puesto de trabajo reposará el formato del perfil del cargo en una carpeta, donde cada trabajador podrá escanear el código QR para ver la información relevante del cargo, entre estas recibir inducción o reinducción al SG-SST y demás programas de prevención del riesgo en el cargo en específico e inducción al mismo puesto de trabajo en sus funciones propias del cargo, de esta forma permitiendo a garantizar las respectivas formaciones que deben de recibir los trabajadores el primer día de trabajo en Lico Distribuciones S.A.S.

Es de tener en cuenta que la evaluación de los conocimientos obtenidos en cada una de las inducciones del SG-SST y PESV, se entregara a cada trabajador que reciba inducción o reinducción, un formato de evaluación con temas mencionados anteriormente y deberá ser aprobado como se especifica en el programa de inducción al SG-SST y sus diferentes programas que lo componen, para la evaluación del desempeño del puesto de trabajo, se incluyó un formato para evidenciar documentalmente las diferentes inducciones que el trabajador debe de ejecutar en el puesto de trabajo con registro de fecha y hora que antes no se tenía. Se realizará el seguimiento con cada jefe antes de finalizar el periodo de prueba del contrato para evaluarla ejecución de actividades.

Teniendo en cuenta que estos procesos son direccionados desde las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Talento Humano y área relacionada al cargo específico, y que para la ejecución de este ya no será necesario ejecutarlas con los jefes de áreas o trabajador experimentado trabajador antiguo (recurso humano) en la mayoría de los temas. de esta manera ahorrándonos, tiempo y los costos ocultos que están que están inmersos en las nóminas de los trabajadores que reciben y lideran este proceso (tiempo dedicado en los procesos de inducción). Solo para casos especiales se hará necesario la intervención del talento humano, como por ejemplo temas puntuales que no se logre el entendimiento. y comúnmente llamados los costos.

4 Metodología

El enfoque de la metodología aplicada para el objeto de este informe es tipo Mixta, teniendo en cuenta que para la propuesta de las prácticas profesionales inicio desde un concepto cualitativo; tratándose de los diferentes conceptos y conocimientos que deben de obtener los trabajadores al iniciar un trabajo como lo son las generalidades del SG-SST y sus diferentes programas que lo componen y las propias de los puestos de trabajo o del cargo, para luego pasar a lo cuantitativo partiendo del análisis de los costos ocultos que demanda la ejecución de los programas de inducción de las empresas para el caso puntual de Lico Distribuciones S.A.S. que entre estos se encuentran el salario con sus respectivos beneficios como el auxilio de transporte, aportes a la seguridad social, parafiscales y provisiones, el valor de la hora hombre instalada y el tiempo dedicado para capacitar a los trabajadores nuevos por la rotación del personal, entre otros.

4.1 Tipo de Estudio

El tipo de estudio de este informe es correlacional ya que consiste en determinar las variables que tienen un proceso de inducción en la empresa Lico distribuciones S.A.S. y la relación de los costos ocultos que demanda todo este proceso.

4.2 Población Objeto

La población objeto del análisis de este informe son los trabajadores de la empresa Lico Distribuciones S.A.S. independientemente de su forma de contratación que ingresaron en el año 2023 y que recibieron inducción al SG-SST y demás programas que derivan de él, inducción al cargo de las sedes de Quindío, Boyacá y San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

4.3 Fuente de la Información

Inicialmente se revisó el material existente para ejecutar el proceso de inducciones a los trabajadores y los soporte que evidenciaban la ejecución de este y se realizaron entrevistas con los jefes de área para consultar los métodos utilizados para realizar inducciones en los puestos de trabajo.

4.4 Método y Herramienta de Aplicación

4.4.1 Método

Teniendo en cuenta la normatividad colombiana específica que los empleadores deben de realizar actividades de inducción a los trabajadores en temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo con el fin de prevenir los riesgos a los cuales están expuesto, identificación de peligros y los diferentes controles para ellos, así como inducción a las actividades o funciones a realizar y generando los respectivos soportes de ejecución; lo anterior para todo los trabajadores independientemente de la forma de contratación, y el empleador debe de definir las herramientas adecuadas para transmitir la información entre otros aspectos. (ver matriz legal pagina 30 de este informe). (Otalvaro, 2023)

Para este fue necesario actualizar el programa de inducción al SG-SST, pero previamente se realizó una revisión a los perfiles del cargo de cada puesto de trabajo, pero este se encontraba muy básico por lo que se optó en actualizarlo y para ello se realizaron entrevistas con los líderes de procesos para confirmar las actividades de cada cargo entre estas los requerimientos o competencias que cada persona debía de tener para desempeñar el cargo, luego se verifico que las actividades de cada cargo estuvieran valoradas en la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos (IPVR) y así poder actualizar el programa de inducción. Sabemos que la matriz IPVR es un documento muy grande por el cual se diseñó otra matriz que permite filtrar los riesgos a los que cada trabajador se expone teniendo en cuenta la matriz IPVR.

De esta manera se logra la actualización de la herramienta de presentación de inducción al SG-SST con enfoque al riesgo específico al que se encuentra expuesto cada trabajador (hace referencia a los diferentes programas del SG-SST). Evaluación del conocimiento, formato soporte de inducción al puesto de trabajo donde se describe cada una de las actividades.

Y es aquí donde se incluye un código QR en el perfil del cargo con el fin de digitalizar el proceso de inducción. Y poder ahorrar los costos ocultos en procesos de capacitación con talento humano.

Ilustración 28

Matriz Riesgos Asociados al Cargo (nueva)

CARGO		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO LICO DISTRIBUCIONES S.A.S. NIT 900.150.462-7										CÓDIGO: TH-FRFC-01					
Asistente Adm... Asistente Logístico Gestor SST Jefe de Bodega		Auxiliar Contable Coordinador de ... Impulsador(a) Jefe de Mercadeo...		Auxiliar de Servi... Gerentena Jefe Contable y ... Jefe Logístico												VERSIÓN: 02	
		MATRIZ RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO										FECHA: 12/09/2023					
												PÁGINA: 1 DE 2					
Cargo	Biomecán	Tipo de Riesgo Temas	Priscozial	Tipo de Riesgo Tema	Publico	Tipo de Riesgo Tema	Biológico	Tipo de Riesgo Tema	Natural	Tipo de Riesgo Tema	Locativo						
Gestor SST	X	Pausas Activas Higiene Postural	X	Inducción Puesto de Trabajo Manejo del Entrés Trabajo en Equipo	X	Orden Publico PESV	X	Lavado de Manos Separación de Residuos Hoegos, Virus, Bacterias, Insectos y Roedo	X	Como Actuar en Caso de Emergencia Protocolo PAS	X						
Asistente Administrativo	X	Higiene Postural Pausas Activas	X	Inducción Puesto de Trabajo Manejo del Entrés Trabajo en Equipo	X	Orden Publico PESV	X	Lavado de Manos Separación de Residuos Hoegos, Virus, Bacterias, Insectos y Roedo	X	Como Actuar en Caso de Emergencia Protocolo PAS	X						
Coordinador de Bodega	X	Higiene Postural Higiene Postural Levantamiento Manual de Carga	X	Inducción Puesto de Trabajo Manejo del Entrés Trabajo en Equipo	X	Orden Publico PESV	X	Lavado de Manos Separación de Residuos Hoegos, Virus, Bacterias, Insectos y Roedo	X	Como Actuar en Caso de Emergencia Protocolo PAS	X						
Jefe Logístico	X	Pausas Activas Higiene Postural Levantamiento Manual de Carga	X	Inducción Puesto de Trabajo Manejo del Entrés Trabajo en Equipo	X	Orden Publico PESV	X	Lavado de Manos Separación de Residuos Hoegos, Virus, Bacterias, Insectos y Roedo	X	Como Actuar en Caso de Emergencia Protocolo PAS	X						

Nota. Elaboración propia basada en la IPVR de Lico Distribuciones (Otalvaro, 2023)

Ilustración 29

Herramienta de Inducción y Reinducción Anterior



INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SGSST

Emergencia: es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencia y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Intervención Laboral: es entendida labora l como resultado de la exposición a factores de riesgo inherente a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Exposición: situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

Identificación del peligro: proceso para reconocer el estado un peligro y definir las características de este.

Sistema General de Riesgos Laborales: es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores ante los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

En este documento encontrarás los lineamientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG SST) de **LICO DISTRIBUCIONES SAS** que todo trabajador debe conocer y aplicar. Recuerda que es deber de todos los trabajadores cumplir con las disposiciones del SG SST (políticas, normas, reglas, procedimientos e instrucciones), así como su participación en las actividades que componen el Sistema.



1. Seguridad y Salud en el trabajo (SST)

Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades ocasionadas por las condiciones de trabajo, y de la preservación y promoción de la salud de los trabajadores.

Accidente de Trabajo: es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador lesión orgánica, una perturbación funcional o psíquica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Acto Inseguro: todo acto que realiza un trabajador de manera insegura e inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Condición Insegura: circunstancia que podría dar paso a la ocurrencia de un accidente o un incidente.

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL



3. Objetivos SST

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo 2024 con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, facilitar la intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo en general mediante la relación periódica general.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo se aplican a la organización.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporcen o eliminen la probabilidad de ocurrencia y sus consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

Nota. Modelo tomado de Lico Distribuciones 2008

Ilustración 30

Nueva Presentación para Inducción y Reinducción al SG-SST



Nota. Elaboración propia tomando recursos de diferentes medios (Consultas en la Web – Procedimientos internos – Matriz de Peligros

de Lico Distribuciones, ETC) (Otalvaro, 2023)

Ilustración 31

Evaluación de Inducción y Reinducción al SG-SST (Anterior)

Anexo 77 EXAMEN DE INDUCCION Y RE INDUCCION... - Guardado Herramientas de tabla Otalvaro Ortiz Dilson Andres

Diseño Formato Referencias Correspondencia Revisar Vista Ayuda Diseño Presentación ¿Qué desea hacer?

1 2 3 4 6 8 10 12 14 16 18

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL LICO DISTRIBUCIONES SAS Nir. 900.150.462 – 7	Código: SST-FR-EIR-01 Versión: 01 Fecha: 10-08-2020
	EXAMEN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	
	Página 1 de 2	

Nombre y Apellidos: _____ **Fecha:** _____
Número de identificación: _____ **Área:** _____
Cargo: _____
Teléfono: _____

1. Relacione los siguientes conceptos

PREGUNTA	RESPUESTAS
A Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía.
B Política de la seguridad y salud en trabajo	Prohíbe el consumo de sustancias como alcohol, drogas y tabacos antes y durante de mi jornada de trabajo
C Política de	Es el compromiso de la empresa y los trabajadores con la protección de la salud
D Ley 1503	Son las reglas que mencionan los peligros a los cuales estoy expuesto en mi trabajo
E Políticas de regulación	Es un sistema basado en etapas en Donde se Planea, Se Hace, Se verifica y se Actúa, todo lo relacionado con Seguridad y salud de los trabajadores.
F Reglamento de higiene y seguridad industrial	Control de alcohol y drogas, horas de conducción y descanso, regulación de velocidad, equipos bidireccionales, elementos de protección personal, cinturón de seguridad.

2. Relacione los siguientes conceptos

PREGUNTA	RESPUESTAS
A COPASST	Define los objetivos y las acciones o intervenciones concretas que se deben llevar a cabo para alcanzar los propósitos en materia de prevención de los accidentes de tránsito.
B Brigada de Emergencias	Se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas en Seguridad y salud en el trabajo
C Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB)	Comprende todo un proceso sistemático, que se debe realizar estrictamente antes de iniciar la operación de cualquier tipo de vehículo
D PESV	Permite a la empresa estar Preparada antes cualquier tipo de Emergencia
E Chequeo preoperacional	Se encarga de velar por un buen ambiente de trabajo y evitar el acoso laboral

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL LICO DISTRIBUCIONES SAS Nir. 900.150.462 – 7	Código: SST-FR-EIR-01 Versión: 01 Fecha: 10-08-2020
	EXAMEN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	
	Página 2 de 2	

3. Mencione tres riesgos y al frente coloque el elemento de protección personal que debe de utilizar para controlar este riesgo

RIESGO	ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL
A	
B	
C	

4. Relaciones los siguientes contextos

PREGUNTA	RESPUESTAS
A Accidente de Trabajo	Suceso repentino por causa u ocasión de trabajo que NO causa Lesión al trabajador
B Enfermedad laboral	Es un evento que ocasiona un daño involuntario, que se produce en la vía pública y que involucra a uno o más vehículos.
C Incidente de trabajo	Es el individuo que sin ser conductor, transita a pie por espacios públicos.
D Accidente de tránsito	Suceso repentino por causa u ocasión de trabajo, que causa Lesión al trabajador
E Peatón	Es aquella enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral y que es a largo plazo

5. Señale el tiempo que tiene los trabajadores para reportar un accidente de trabajo

A 3 días	
B 1 semana	
C 48 horas	


3 Señale el tiempo que tiene los trabajadores para reportar un accidente de trabajo (TRANSITO)

A 1 días	
B De inmediato	
C 48 horas	

Nota. Modelo tomado de Lico Distribuciones S.A.S.

Ilustración 32

Nuevo Formato de Evaluación de Conocimiento - Inducción y Reinducción al SG-SST

	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SG-SST-FR-06
		Versión: 02
	Formato Evaluación Inducción / Reinducción al SG-SST	Fecha: Noviembre de 2023 Página 1 de 8

Nombres y Apellidos: _____

Número de Documento: _____ Cargo: _____ Sede: _____

Marque con una X según corresponda: Inducción al SG-SST: ___ - Reinducción al SG-SST: ___

Este formato tiene como finalidad, medir los conocimientos obtenidos y detectar falencias en la información, en referencia a los temas tratados, y poder así ejecutar un plan de acción que permita reforzarlos. Cada sección tiene una calificación máxima de 5, Para determinar la nota de la sección, se debe de aplicar la siguiente fórmula (5 ÷ cantidad de preguntas de la sección X cantidad de preguntas correctas de la sección). Para definir la calificación total promedio de todas las secciones se aplicará la siguiente fórmula (suma de calificaciones de cada sección aplicada ÷ cantidad de secciones aplicadas = nota promedio total).

Para cualquiera de los dos casos la calificación mínima de aprobación es de 3, pero esto no significa que no se deba retroalimentar las respuestas incorrectas.


SECCIÓN I: Evaluación General (4 preguntas)

FECHA: _____ Nombre del Facilitador: _____ Cargo: _____

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a las siguientes preguntas.

- ¿De qué trata la Seguridad y Salud en el Trabajo?
 - A. ___ Sobre la prevención de lesiones y enfermedades por condiciones de trabajo.
 - B. ___ Se encarga de contratar al personal de la empresa.
 - C. ___ Se encarga de programar la ruta de los vendedores
 - D. ___ Ninguna de las anteriores es correcta.
- ¿Qué características tiene la política integral?
 - A. ___ Es el reglamento interno en materia de seguridad y salud en el trabajo – plan estratégico de seguridad vial – tabaco alcohol y sustancias psicoactivas y describe las faltas que estas conllevan.
 - B. ___ Compromiso de alta dirección, con relación a seguridad y salud en el trabajo – plan estratégico de seguridad vial – tabaco alcohol y sustancias psicoactivas para prevención de accidentes y enfermedades laborales y la promoción de la salud.
 - C. ___ Es un proceso con el cual se eligen el equipo de seguridad y salud en el trabajo – plan estratégico de seguridad vial – tabaco alcohol y sustancias psicoactivas.
 - D. ___ A y D son correctas.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Coordinador RRHH / SST	Responsable SG-SST	Gerencia General

	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: SG-SST-FR-06
		Versión: 02
	Formato Evaluación Inducción / Reinducción al SG-SST	Fecha: Noviembre de 2023 Página 2 de 8

3- ¿Qué es el reglamento de higiene y seguridad industrial?

- A. ___ Son las reglas que mencionan los peligros a los cuales estoy expuesto en mi trabajo.
- B. ___ Prohíbe el consumo de sustancias como alcohol, drogas y tabacos antes y durante de mi jornada de trabajo.
- C. ___ Es un sistema basado en etapas en Donde se Planea, Se Hace, Se verifica y se Actúa, todo lo relacionado con Seguridad y salud de los trabajadores.
- D. ___ Es el compromiso de la empresa y los trabajadores con la protección de la salud.

4- ¿Qué es el COPASST?

- A. ___ Grupo de personas que vigila las instalaciones de la empresa.
- B. ___ Grupo de personas que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas en Seguridad Y salud en el trabajo.
- C. ___ Se encarga de velar por un buen ambiente de trabajo y evitar el acoso laboral.
- D. ___ Permite a la empresa estar Preparada antes cualquier tipo de Emergencia.

5- ¿Qué es la brigada de emergencias?

- A. ___ Grupo de personas que vigila las instalaciones de la empresa.
- B. ___ Grupo de personas que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas en Seguridad Y salud en el trabajo.
- C. ___ Se encarga de velar por un buen ambiente de trabajo y evitar el acoso laboral.
- D. ___ Permite a la empresa estar Preparada antes cualquier tipo de Emergencia.

6- ¿De qué se encarga el comité de convivencia laboral COCOLAB?

- A. ___ Grupo de personas que vigila las instalaciones de la empresa.
- B. ___ Grupo de personas que se encarga de vigilar el cumplimiento de las normas en Seguridad Y salud en el trabajo.
- C. ___ Se encarga de velar por un buen ambiente de trabajo y evitar el acoso laboral.
- D. ___ Permite a la empresa estar Preparada antes cualquier tipo de Emergencia.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Coordinador RRHH / SST	Responsable SG-SST	Gerencia General

Nota. Elaboración propia, basado en los temas tratados en la presentación de Inducción y Reinducción al SG-SST (Otalvaro, 2023)

4.4.2 Herramienta de Aplicación

En cada puesto de trabajo reposara en una carpeta del perfil del cargo; en este reposara los diferentes características del puesto de trabajo entre estas están la misionalidad del cargo, jefes directos, requisitos para desempeñar el cargo, responsabilidades del cargo propias y de SST como comités, PESV,ETC y un código QR que al escanearlo lo direccionara a una plataforma donde encontrara de manera digital la inducción al SG-SST y este podrá filtrarse de manera dinámica de acuerdo al cargo que desempeña el trabajador nuevo permitiendo una sinergia con el cargo y los riesgos a los cuales está expuesto entre estos las medidas preventivas de estos mismos.

4.4.3 Otros Alcances

Se implemento mediante la lectura de códigos QR para acceder al WhatsApp de los miembros del COPASST para realizar reporte de diferentes situaciones ya sea para reportar condiciones o actos inseguros, hallazgos en inspecciones, contactar a los miembros del comité de convivencia laboral para reportar posibles conductas de acoso, estos difundidos en carteleras en cada una de las sedes y el acceso a información general de la empresa como la historia, organigrama, reglamento interno de trabajo, nuestros productos que comercializamos de la Industria Licorera de Caldas, entre otras pendiente por ajustar.

4.4.4 Medios Tecnológicos Utilizados

Par la implementación de este método fue necesario utilizar los siguientes medios tecnológico y que están de uso libre en la internet sin pagar membresías y al alcance de cualquier persona que lo desee utilizar:

APP Milkshake: Esta aplicación permite crear un portal web, que administra toda la información general de su preferencia desde los accesos directos a otros portales (Milkshake, 2023). y fue utilizada para Lico Distribuciones S.A.S. publicar información general de la compañía, beneficios para trabajadores, para este proceso las inducciones del SG-SST, del puesto de trabajo entre otras.

Canva: Es una plataforma de diseño de plantillas para la comunicación visual (Canva, 2024). En esta plataforma reposan los beneficios que la empresa ofrece a sus trabajadores y un poco de la organización Lico Distribuciones S.A.S. y sus productos.

Google Drive: Este ofrece un servicio de almacenamiento en la nube y de sincronización con varios dispositivos (Google, 2024). Esta herramienta fue utilizada para la creación de encuestas para la actualización de datos, Check List preoperacionales.

Creador de Enlaces de WhatsApp wa.me: Este es una conexión o enlace que genera un complemento para crear un enlace de acceso a un contacto en WhatsApp agregando el número de contacto. Se utiliza para crear un enlace de acceso directo a los integrantes de los diferentes comités, este con la interacción de lectura de códigos QR, y portal de Milkshake

QRCode Monkey Creador de Códigos QR: Es una plataforma que permite crear tus propios códigos QR personalizados partiendo desde los enlaces que tienen es en las diferentes plataformas (QRCode Monkey, s.f.). Utilizado para crear los códigos QR de los perfiles del cargo, poster de los comités, etc.

4.4.5 Divulgación:

La alta dirección revisó la propuesta de prácticas y la metodología a aplicar siendo esta de alto agrado, pero quedando a la espera de su socialización con todo el personal en cuanto a la información general de la compañía. Por lo tanto, se están actualizando y documentando los diferentes procedimientos para digitalizar y agregar a las actividades de cada perfil del cargo o puesto de trabajo para el acceso digital.

Lo concerniente a temas de inducción en SG-SST e inducción en puesto de trabajo ya documentados se están ejecutando en la actualidad, se estima que para el segundo semestre esté lista la información faltante y poder divulgar a todos los trabajadores

6 Presupuesto

Se estima que para la ejecución total del proyecto tenga un presupuesto de ejecución aproximado para Lico Distribuciones S.A.S. de:

Tabla 2

Presupuesto de Ejecución Recurso Humano

Cargos	Áreas que Intervienen	Tiempo Proyectado	HHT	Total
Todos los Jefes de Área	8	6 meses	1.193	\$19.392.166

Nota. Presupuesto de recurso humano realizado con base a los posibles costos ocultos para la generación de documentos que aportara al programa de inducción; en este se encuentra el salario base de cada trabajador y sus respectivas prestaciones a la seguridad social, parafiscales y provisionamiento, se realiza el cálculo para determinar la hora y el costo de la hora hombre instalada, para luego calcular el tiempo estimado que tardara el líder del proceso en documentar la información.

Tabla 3

Presupuesto Estimado para Recursos Financiero

Insumos	Total
Uso de Equipos Tecnológicos	\$302.194
Otros Servicios	\$516.667
Gran total	\$818.861

Nota. Presupuesto creado después de realizar la depreciación de los equipos tecnológicos y luego multiplicar las horas de uso por el resultado de la depreciación. se adicionan otros conceptos dentro de otros, arrendamiento, internet, agua, energía y papelería.

Para la implementación del proyecto se estima un recurso financiero total de **\$20.181.027** pesos. Este se encuentra estimado dentro de los salarios jefes de área, para la documentación de procesos que permitan agregar a la plataforma digital y de los equipos tecnológicos.

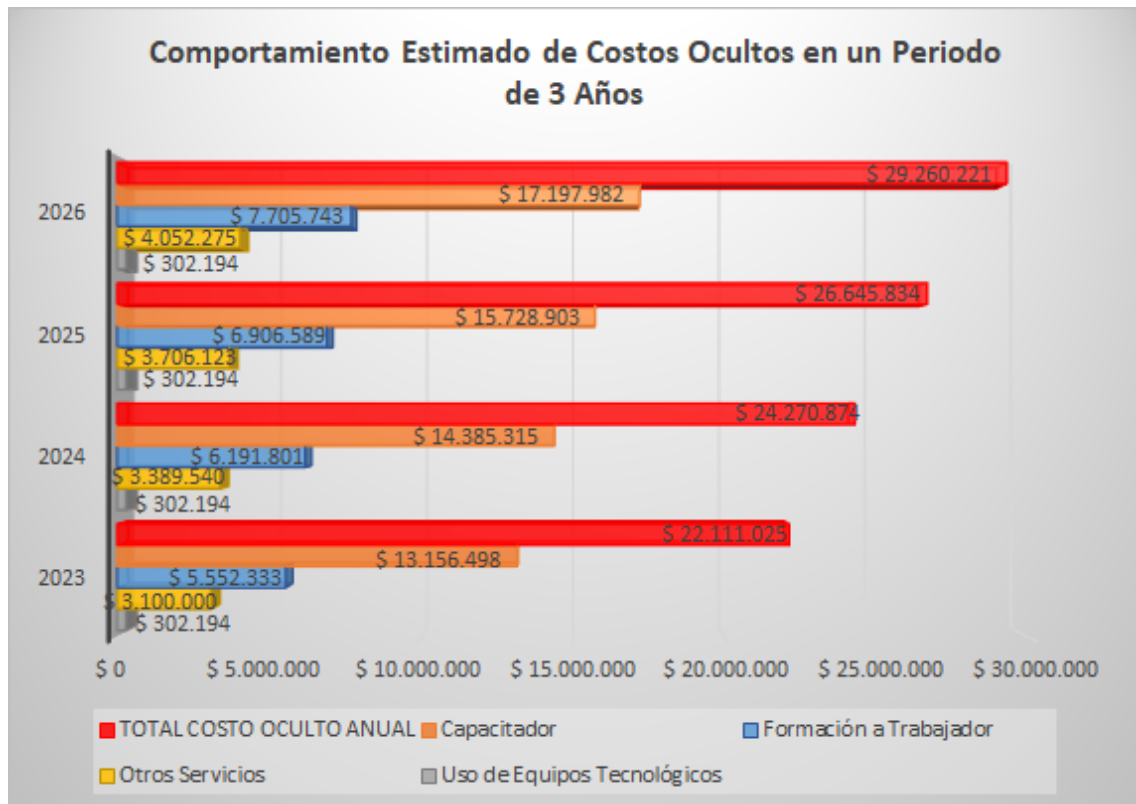
6.1 Presupuesto Proyectado Costos Ocultos y Horas Hombre

6.1.1 Costos Ocultos

Teniendo en cuenta el presupuesto anterior, se realiza un presupuesto proyectado a 3 años, donde simulamos como sería el comportamiento de los costos ocultos sin implantar este proyecto de prácticas, partiendo como base de suposición que la empresa Lico Distribuciones S.A.S. tenga la misma rotación del personal en todos los años de objeto de análisis.

Ilustración 35

Comportamiento Estimado de Costos Ocultos en un Periodo de 3 Años

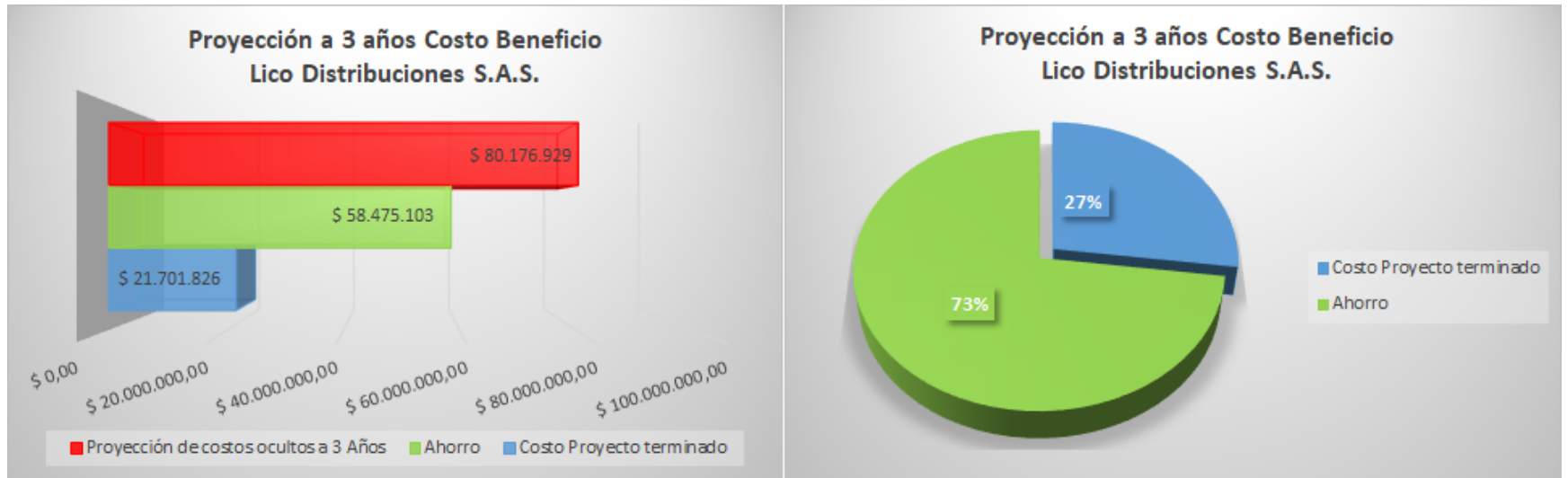


Nota. Analogía realizada mediante datos de la rotación del personal de Lico Distribuciones S.A.S.

en 2023 independiente de la forma de contratación. Proyectada hasta 2026 en pesos (costo oculto).

Ilustración 36

Proyección a 3 años Costo Beneficio



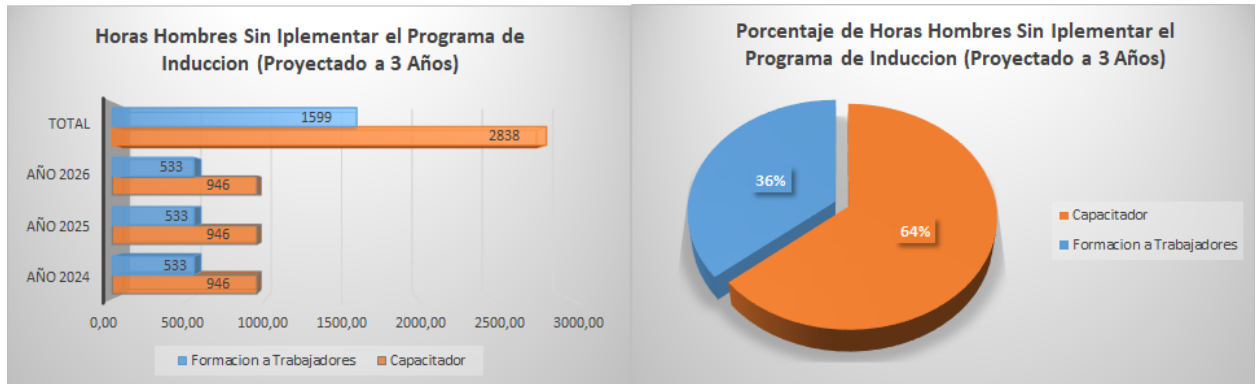
Nota. En la gráfica se representa en color rojo el total proyectado en 3 años en costos ocultos siendo este de \$80.176.929 de pesos. Con la implementación total del programa de inducción de manera digital se podría hablar de un ahorro del 73% de los costos ocultos en este periodo.

6.1.2 Hora Hombre

Teniendo en cuenta que los procesos y las contrataciones no se pueden para por lo que hacemos referencia a los costos ocultos ; sabiendo que estos vienen debidos a los salarios y demás cargas prestacionales y por lo tanto no se pueden ahorrar, pero si se pueden optimizar los procesos de tal manera se realiza un análisis con la misma proyección a 3 años en las horas hombres dedicadas por los jefes de área en temas referentes a inducciones en los puestos de trabajo.

Ilustración 37

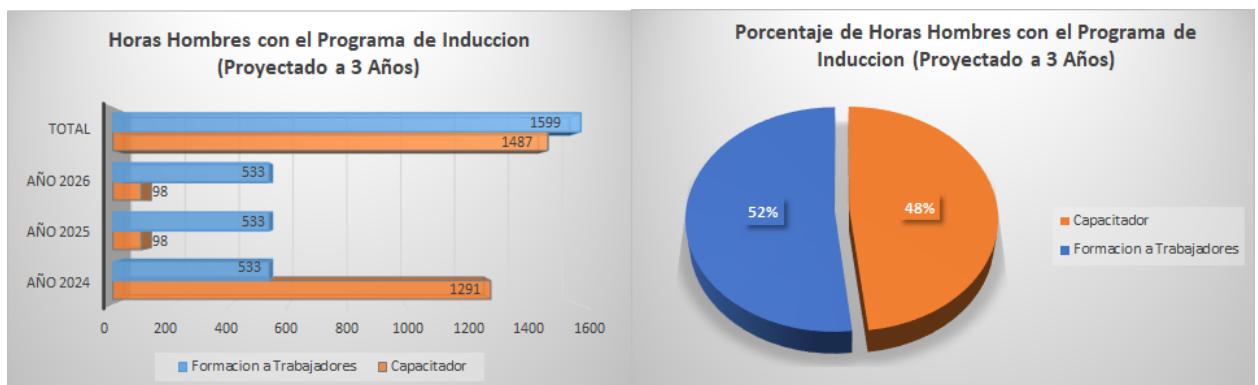
Horas Hombres Sin Implementar el Programa de Inducción y su Porcentaje (Proyectado a 3 Años)



Nota. El comportamiento de las horas hombre al cumplir los tres años se proyecta sin la implementación digital de inducciones, representan un total de 2838 horas (30 semanas o 7 meses) y la hora hombre en temas de capacitación es más alta que el personal capacitado, esto debido a que las inducciones se hacen al trabajador nuevo por varios capacitadores.

Ilustración 38

Horas Hombres con el Programa de Inducción y su Porcentaje (Proyectado a 3 Años)



Nota. En la ilustración se observa en la gráfica una disminución de las horas hombre trabajadas en personal capacitador con una diferencia mínima de 4% en comparación con formación a trabajador, pero si se hace proyección en un espacio de tiempo más amplio esta tiende a crecer y la del capacitador a disminuir. (en la barra del año 2024 personal capacitador corresponde al tiempo destinado de la documentación de los procesos por los jefes de área y otra información que no es posible digitalizar).

7 Conclusiones

Concluimos que los procesos de inducción a los trabajadores, son actividades que se deben de ejecutar sin excepción alguna, teniendo en cuenta que este nos ayuda a que los trabajadores, puedan desempeñar su rol dentro del cargo de manera satisfactoria y que sea amigable para él, así mismo desde el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ayuda a que los trabajadores puedan identificar diferentes situaciones que puedan generar un riesgo que pueda generar una lesión o una enfermedad.

También como resultado de la práctica profesional se pudo identificar o implementar otra manera de realizar estas inducciones y que deje de representar un costo oculto en las estadísticas desde los recursos humanos índices tan altos, este mediante la digitalización del proceso de inducción implementando los códigos QR en los perfiles del cargo, que permiten llevar estos procesos de manera digital y el aprendizaje autónomo. Y así identificando la destinación de estos dos recursos antes mencionados que en realidad es tiempo en horas hombre sean invertidos en actividades que sigan aportando a la mejora continua de los procesos o al cumplimiento del objeto social de la compañía, es decir que los trabajadores no paren sus actividades para realizar una inducción, y que si es necesario se realizaría para temas puntuales.

Hoy en día la tecnología ha permitido acceder a diferentes medios que permite almacenar, presentar, administra y entre muchas más funciones, algunas con pagos de membresías otras gratuitas. Que pueden ser utilizados por las organizaciones para realizar este tipo de inducciones permitiendo la optimización de procesos con eficiencia y eficacia y que para este proyecto todas las plataformas no hubo necesidad de pagar una membresía.

8 Recomendaciones Adicionales

Se recomienda a la empresa que: desde la alta dirección se dé un recordatorio a los jefes de áreas haciendo referencia a las respectivas entregas de la documentación de los procesos que demanda cada cargo con el fin digitalizarlos, para agregarlos al programa de inducción y el auto conocimiento, esto con el fin de reducir los costos ocultos al utilizar el talento humano para la ejecución de estos procesos. Y que destinando el tiempo que ya no será destinado al proceso de inducción para ejecutar otras actividades propias del cargo del líder del proceso.

Se recomienda que a medida del tiempo se vaya direccionando los respectivos procedimientos de una manera audio visual mediante una presentación, un ejemplo más claro como los videos tutoriales, pero en este caso con los temas del SG-SST y del puesto de trabajo.

9 Referencias

Canva. (2024). *Herramienta para crear plantillas con diseños modernos:*

https://www.canva.com/es_es/about/

Castañeda, C. A. (2023). *Propuesta Mapa de Procesos Organizacional para Lico Distribuciones S.A.S.*

Armenia, Quindío.

Google. (2024). *Herramienta para compartir y almacenar datos de manera sincronica con varios*

dispositivos.: <https://support.google.com/a/answer/2490100?hl=es-419#zippy=%2Ces-google-drive-diferente-a-documentos-hojas-de-c%C3%A1culo-y-presentaciones-de-google>

Lico Distribuciones S.A.S. (01 de agosto de 2023). *WWW.LICODISTRIBUCIONES.COM. Lico Distribuciones*

S.A.S: www.licodistribuciones.com

Milkshake. (2023). *Milkshake. Plataforma que permite administrar enlaces y los presenta como una*

pagina web. <https://milkshake.app/>

Ministerio de la Proteccion Social. (16 de Julio de 2007). *Resolucion 2346 de 2007. Por la cual se regula*

la practica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clinicas ocupacionales:

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social. (6 de Junio de 1986). *Resolución 2013 de 1986. Por la cual se*

reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo1 en los lugares de trabajo. Art. 11 Son funciones del COPASST (Literales A -B):

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-2013-de-1986/>

Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *Resolucion 0312 de 2019 Requisitos Minimios SG-SST*

ITEM 1.2.2 Induccion y Reinduccion al SG-SST:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019->

[+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Mayo de 1979). *Resolución 2400 de 1979* - . *Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo* Art. 705 - Art. 2 literales Art. 356:

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565#:~:text=NOTA%3A%20Ver%20el%20art%C3%ADculo%2020,Resoluci%C3%B3n%20que%20le%20sean%20contrarias.>

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Decreto 1072 de 2015*. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo* Art. 2.2.4.2.4.2 - Art. 2.2.4.6.11, Incluye PARÁGRAFO 2 - Art. 2.2.4.6.12 numeral 6 - Art. 2.2.4.6.13. numeral 4 - Art. 2.2.4.6.16. numeral 5:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Muriel, C. A. (2024). *Análisis Perfil Sociodemográfico*. Armenia: Lico Distribuciones.

Otalvaro, D. A. (2023). *Informe Final de PP*. Pereira: UNIMINUTO.

QRCode Monkey. (s.f.). *Creador de códigos QR*: <https://www.qrcode-monkey.com/#about20>

Anexo 1

Nuevo Perfil del Cargo Lico Distribuciones S.A.S.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO LICO DISTRIBUCIONES S.A.S. NIT 900.150.462.7		CÓDIGO: TI-FRRC-01 VERSIÓN: 02 FECHA: 12/09/2023 PÁGINA: 1 DE 2	
		FORMATO PERFIL DEL CARGO		PÁGINA: 1 DE 2	
INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO					
NOMBRE DEL CARGO		Auxiliar Contable			
ÁREA					
MISIONALIDAD					
Tiene como finalidad llevar a cabo los movimientos contables de las respectiva sede así mismo se encarga de tramitar solicitudes y actualizaciones de entidades externas y control de gastos menores.					
ROL	Planificación estratégica	Técnico profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	Soporte	<input checked="" type="checkbox"/>
NIVEL DISICIÓN	Alto	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input checked="" type="checkbox"/>
REQUERIMIENTOS					
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL					
NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO		* Técnico o Tecnólogo * Asistencia Administrativa * Auxiliar Contable			
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA		.			
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS		* Conocimientos en sistemas contables			
EXPERIENCIA LABORAL					
TIEMPO REQUERIDO		1-2 años			
TIPO DE EXPERIENCIA		* Manejo de cajas			
(RELACIONE SECTORES DE LA EXPERIENCIA)		* Comercio y comercio * Artes			
OTROS					
.					
ALCANCE					
JEFE INMEDIATO		Jefe. Gerente y Financiera			
POR AUSENCIA SUSTITUYE		Coordinadora Contable			
QUIENES LE REPORTAN		Auxiliar Contable			
CON QUE ÁREAS EXTERNAS SE RELACIONA		* DANE			
CON QUE ÁREAS INTERNAS SE RELACIONA		* Verzas * Mercado * Contabilidad Financiera * Gerencia Sub Gerencia * Operaciones Logísticas * Seguridad Salud en el Trabajo * Recurso Humano			
RESPONSABILIDADES / FUNCIONES					
CONVENCIÓNES PARA RESPONSABILIDADES / FUNCIONES					
TIPO		Planeario (P) - Ejecutor (E) - Analista (A) - Director (D) - Consult (C)			
PERIODICIDAD		Ocasional (O) - Diaria (D) - Semanal (S) - Quincenal (Q) - Mensual (M) - Semestral (SE) - Anual (A)			
NIVEL DE RESPON.		Alto (A) - Medio (M) - Bajo (B)			
DESCRIPCIÓN		TIPO	PERIODICIDAD	RESPON.	
Elaborar causaciones y egresos		E	D	A	
Aqueo de caja general		E	D	A	
Generación de documentos soportes electrónicos		E	D	A	
Aceptar de facturación SIESA		E	D	A	
Legalizar gastos de caja menor		C	S	A	
Cargar de soportes de publicidad		E	S	A	
Elaborar conciliaciones bancarias y notas bancarias		E	M	A	
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
DILSON ANDRÉS OTALVARO ORTIZ COORDINADOR RR. IIIH / SST		SARA BOTERO VILLEGAS SUBGERENTE		MARTIN BOTERO VILLEGAS GERENTE	

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO LICO DISTRIBUCIONES S.A.S. NIT 900.150.462.7		CÓDIGO: TI-FRRC-01 VERSIÓN: 02 FECHA: 12/09/2023 PÁGINA: 2 DE 2	
		FORMATO PERFIL DEL CARGO		PÁGINA: 2 DE 2	
RESPONSABILIDADES / FUNCIONES					
CONVENCIÓNES PARA RESPONSABILIDADES / FUNCIONES					
TIPO		Planeario (P) - Ejecutor (E) - Analista (A) - Director (D) - Consult (C)			
PERIODICIDAD		Ocasional (O) - Diaria (D) - Semanal (S) - Quincenal (Q) - Mensual (M) - Semestral (SE) - Anual (A)			
NIVEL DE RESPON.		Alto (A) - Medio (M) - Bajo (B)			
DESCRIPCIÓN		TIPO	PERIODICIDAD	RESPON.	
Crear en el sistema a terceros y cruces de góndolas		E	O	A	
Realizar actualización de datos de entidades externas		C	O	A	
Apoyar en la realización de la exigencia.		E-A	O	A	
COMPETENCIAS DEL CARGO Y APOORTE INSTITUCIONAL					
SERVICIO AL CLIENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	HABILIDADES COMUNICACION	<input checked="" type="checkbox"/>	EXCEL	<input checked="" type="checkbox"/>
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	<input checked="" type="checkbox"/>	GESTIÓN DEL CAMBIO	<input checked="" type="checkbox"/>	WORD	<input checked="" type="checkbox"/>
TRABAJO EN EQUIPO	<input checked="" type="checkbox"/>	OPTIMIZACIÓN DE RECURSO	<input checked="" type="checkbox"/>	POWERPOINT	<input checked="" type="checkbox"/>
CAPACIDAD DE NEGOCIACION	<input checked="" type="checkbox"/>	ORGANIZACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>		
ROLES Y RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
* Participar en el diseño, desarrollo e implementación de la metodología para identificación de Peligros Evaluación y Valoración de Riesgos (PEVVR).					
* Procurar el cuidado integral de su salud y garantizar información clara y veraz sobre su estado de salud.					
* Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo.					
* Informar oportunamente a su jefe inmediato cuando los trabajos y/o actividades en su sitio de trabajo actúen y/o condiciones insegura y/o subestándar.					
* Participar con la definición de acciones de control de los riesgos para el cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo de su área.					
* Participar actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo definidas para el cargo y otros.					
* Reportar los accidentes e incidentes laborales de manera oportuna (forma inmediata).					
* Usar los elementos y/o equipos de protección personal que se requiera en su labor (cuando aplique).					
* Ser parte activa o comunicarse al COPPAST y/o del Comité de Convivencia, lo conveniente, de manera clara y oportuna.					
ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL					
* Cumplir con las normas de seguridad vial establecidas por la empresa tales como Uso obligatorio del cinturón de seguridad y verificar y/o solicitar que los demás pasajeros también lo usen.					
* Tener un comportamiento seguro en la vía teniendo en cuenta la calidad de actores viales que este ejecutando.					
* Reportar y/o apoyar de forma inmediata los siniestros y/o incidentes que se presenten, así mismo como la toma de material (fotos e fotografías).					
Reportar hallazgos que a su percepción considera que son actos y/o condiciones inseguras. (Velocidad - Conductores y Pasajeros); asiendo referencia al estado físico y mecánico del vehículo, comportamiento de las personas (distraer al conductor - excesos de velocidad del conductor - uso del cinturón de seguridad de los ocupantes).					
* No de ascender ni ascender de un vehículo mientras este en movimiento.					
* Usar elementos de protección personal adecuados cuando se encuentre en motocicleta (casco totalmente cerrado, si es posible; garantizar que cuando este en movimiento este permanentemente abrochado y ajustando el pino de seguridad (flor bujeo ajustando en el momento 2 de dos de espacio); documentación al día del vehículo.					
* Realizar inspección preoperacional para motocicleta.					
QR DEL CARGO					
Pare ver información relacionada a este cargo escanea con la cámara del celular este código QR					
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ	
DILSON ANDRÉS OTALVARO ORTIZ COORDINADOR RR. IIIH / SST		SARA BOTERO VILLEGAS SUBGERENTE		MARTIN BOTERO VILLEGAS GERENTE	

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO LICO DISTRIBUCIONES S.A.S. NIT 900.150.462-7		CÓDIGO: TIHFRPC-01
FORMATO PERFIL DEL CARGO		FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL		VERSIÓN: 02
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL		EXPERIENCIA LABORAL		FECHA: 12/09/2023
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL		EXPERIENCIA LABORAL		PÁGINA: 1 DE 2
INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO				
NOMBRE DEL CARGO		Jefe de Bodega		
ÁREA		Operaciones Logísticas		
MISIONALIDAD				
Tiene como finalidad garantizar la custodia de los productos almacenados en bodega, mediante la planificación, coordinación de las actividades de inventarios, legalización ante los entes de control, abastecimiento y despacho de productos con personal a cargo, en los vehículos de la compañía así mismo garantizando el buen estado de ellos y de las instalaciones de generales de la empresa.				
ROL		Planeación estratégica	<input checked="" type="checkbox"/>	Técnico profesional
NIVEL DE DECISIÓN		Alo	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio
REQUERIMIENTOS				
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL				
NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO		Profesional en carreras administrativas * Administración de empresas * Negocios internacionales		
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA		Preferiblemente con: * Logística y Transporte * Diplomado en Plan Estratégico		
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS		* Manejo de personal * Almacenamiento de productos * Inspecciones		
EXPERIENCIA LABORAL				
TIEMPO REQUERIDO		2 - 3 años		
TIPO DE EXPERIENCIA (RELACIONE SECTORES DESEABLES DE EXPERIENCIA)		* Inventarios * Sistemas contables y de inventarios		
OTROS		* No tener reportes de multas y comparendos * Conocimientos básicos en mecánica automotriz * Conocimiento de partes de vehículos * Licencia de conducir C2		
ALCANCE				
JEFE INMEDIATO		Gerencia - Sub Gerencia		
POR AUSENCIA SUSTITUYE		Apoyo de Coordinador de Despachos y Coordinador Contable		
QUIENES LE REPORTAN		Operadores Logísticos		
CON QUE ÁREAS EXTERNAS SE RELACIONA		* Rentas departamentales según sede * Clientes * Proveedores		
CON QUE ÁREAS INTERNAS SE RELACIONA		* Facturación * Ventas * Corabilidad * Inventario * Logística * Seguridad y Salud en el Trabajo * Recursos Humanos		
RESPONSABILIDADES / FUNCIONES				
CONVENIONES PARA RESPONSABILIDADES / FUNCIONES				
TIPO		Planeación (P) - Ejecución (E) - Análisis (A) - Dirección (D) - Control (C)		
PERIODICIDAD		Ocasional (O) - Diaria (D) - Semanal (S) - Quincenal (Q) - Mensual (M) - Semestral (X) - Anual (A)		
NIVEL DE RESPONSA		Alo (A) - Medio (M) - Bajo (B)		
DESCRIPCIÓN		TIPO	PERIODICIDAD	RESPONS.
Mantener en orden los productos y las áreas de almacenamiento		D - C - E	D	M
Reportar los sugeridos de productos agotados para reabastecer		P - A - E	M	A
Recepción de abastecimiento de productos		P - D - C	O - M	A
Tramitar documentación mediante plataforma y oficina de rentas		E - C	O - M	A
Despachar mercancía según facturas venas formatos autorizados		P - E - D	D	A
Realizar traslado de mercancía en el inventario del sistema		E - C	D	A
Realizar inventarios de todos los productos existentes		E - C - A	S - M	A
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
DILSON ANDRÉS OTALVARO ORTIZ COORDINADOR RR. III / SST		SARA BOTERO VILLEGAS SUBGERENTE		MARTÍN BOTERO VILLEGAS GERENTE

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO LICO DISTRIBUCIONES S.A.S. NIT 900.150.462-7		CÓDIGO: TIHFRPC-01
FORMATO PERFIL DEL CARGO		FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL		VERSIÓN: 02
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL		EXPERIENCIA LABORAL		FECHA: 12/09/2023
FORMACIÓN ACADÉMICA Y OCUPACIONAL		EXPERIENCIA LABORAL		PÁGINA: 2 DE 2
RESPONSABILIDADES / FUNCIONES				
CONVENIONES PARA RESPONSABILIDADES / FUNCIONES				
TIPO		Planeación (P) - Ejecución (E) - Análisis (A) - Dirección (D) - Control (C)		
PERIODICIDAD		Ocasional (O) - Diaria (D) - Semanal (S) - Quincenal (Q) - Mensual (M) - Semestral (X) - Anual (A)		
NIVEL DE RESPONSA		Alo (A) - Medio (M) - Bajo (B)		
DESCRIPCIÓN		TIPO	PERIODICIDAD	RESPONS.
Diligenciar documentos para autorización tanqueo de combustible		E - C	D	M
Garantizar que los vehículos permanezcan en buenas condiciones		C	D	A
Garantizar las instalaciones permanezcan en buenas condiciones		A - D - C	O	A
Gestionar proveedores para diferentes actividades de reparación		A - C	O	A
Tramitar pólizas vehicular - instalaciones. (corredor seguros)		A - E	A	A
Controlar las llaves de las cajas fuertes de los vendedores		C	D	M
Archivar documentos soportes de salida de inventario		E - C	D	A
COMPETENCIAS DEL CARGO Y APOORTE INSTITUCIONAL				
SERVICIO AL CLIENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	HABILIDADES COMUNICACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	EXCEL
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	<input checked="" type="checkbox"/>	GESTIÓN DEL CAMBIO	<input checked="" type="checkbox"/>	WORD
TRABAJO EN EQUIPO	<input checked="" type="checkbox"/>	OPTIMIZACIÓN DE RECURSO	<input checked="" type="checkbox"/>	POWERPOINT
CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	ORGANIZACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>	
ROLES Y RESPONSABILIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
* Participar en el diseño, desarrollo e implementación de la metodología para Identificación de Peligros Evaluación y Valoración de Riesgos (IPHR).				
* Procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara y veraz sobre su estado de salud.				
* Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.				
* Informar oportunamente a su jefe inmediato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo actos y/o condiciones inseguras y/o subestándar.				
* Participar con la definición de acciones de control de los riesgos para el cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud en el trabajo de su área.				
* Participar actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo definidas para el cargo y otras.				
* Reportar los accidentes e incidentes laborales de manera oportuna (forma inmediata).				
* Usar los elementos y/o equipos de protección personal que se requiera en su labor (cuando aplique).				
* Ser parte activa o comunicarse al COPPAST y/o del Comité de Convivencia, lo concerniente, de manera clara y oportuna.				
ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL				
* Velar por la correcta implementación, mantenimiento y efectividad del plan estratégico de seguridad vial.				
* Comunicar a la alta dirección del desarrollo y funcionamiento del PESV.				
* Divulgar los requisitos legales en materia de tránsito y transporte entre otros que sean suscritos por LICO DISTRIBUCIONES S.A.S a todos sus niveles.				
* Apoyar al equipo SST de LICO DISTRIBUCIONES S.A.S en la construcción del diagnóstico de la empresa mediante su caracterización, identificación de riesgos viales, establecer planes de acción conforme a los riesgos viales, cronograma de implementación de planes de acción y el presupuesto del PESV.				
* Verificar la adecuada implementación de PESV a través del desarrollo de auditorías internas, indicadores de gestión, su análisis de tendencia en los resultados y los planes de acción pertinentes.				
* Definir las acciones para el control, conocimiento por parte de todo el personal y el cumplimiento de la política de seguridad vial y sus respectivos programas.				
* Establecer las acciones para el control, conocimiento del personal y el cumplimiento de los programas de regulación de velocidad permitidas, uso del cinturón de seguridad y uso de equipos bidireccionales.				
* Establecer la planificación de las condiciones de las rutas externas de movilización de los vehículos con el apoyo del equipo de operadores logísticos.				
QR DEL CARGO				
Pare ver información relacionada a este cargo escanea con la cámara del celular este código QR				
ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
DILSON ANDRÉS OTALVARO ORTIZ COORDINADOR RR. III / SST		SARA BOTERO VILLEGAS SUBGERENTE		MARTÍN BOTERO VILLEGAS GERENTE

Nota. Elaboración propia, se anexan 2 perfiles del cargo como ejemplo de estos /Aux. Contable y Jefe de Bodega. (Otalvaro, 2023)

Anexo 2

Autorización de Implementación del Nuevo Programa de Inducción y Reinducción

10 de Enero de 2024

Señor:
Martin Botero Villegas
Gerente
Lico Distribuciones S.AS.



Asunto: Actualización del Programa de Inducciones

Cordial saludo

Por medio de la presente me dirijo a usted amablemente con el fin de informarle que desde el área de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo informa que ha actualizado y diseñado el programa para los procesos de inducción y reinducción de trabajadores nuevos y antiguos. Este con un enfoque en cada uno de los cargos de la empresa donde encontraran los manuales de funciones del cargo como son: inducción y reinducción en cargos ya sea por ingreso de personal nuevo o cambio de cargo de su cargo de un trabajador antiguo, también inducción y reinducción de talento humano y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con los diferentes programas que derivan de mismo con enfoque al riesgo específico de cada cargo.

Todo lo anterior de manera digital por medio del escaneo de un código QR que estará en el formato del perfil del cargo que reposara en una carpeta en cada puesto de trabajo para garantizar la información en cualquier momento, adicional a ello informo que para lograr esto fue necesario actualizar el formato del perfil del cargo. Y que para los nuevos cargos continuara bajo esta misma metodología de formación.

Esto permitirá el autoconocimiento del proceso de inducción de cada trabajador nuevo o antiguo y que los jefes de las distintas áreas y/o trabajadores no suspendan sus actividades para procesos de inducción y que si lo es necesario el tiempo es mucho más corto.

En caso tal de que sea autorizado para la implementación total de los cargos, solicito que se les informe a los jefes de área, desde la alta dirección de este nuevo programa; con el fin de que ellos gestionen, documenten y/o adecuen los procesos y entregarlos con la estructura solicitada al área de talento humano para poder digitalizarlos en la plataforma.

Todo lo anterior es el resumen de la presentación del proyecto como resultado de la practica profesional

Cordialmente para su autorización

Dilson Andrés Otálvaro Ortiz
Coordinador RR. HH. / SST.



Calle 51 No. 13-10 Via Jardines Armenia, Quindío 3208777736

Calle 80 8-11 Parque Industrial Tunja M7 Bodega 74 Combita, Boyacá (8) 7476116

SerieBay, Frente Edificio Down Town, Cra. 16 #3-163 (57) 3127750925

EL EXCESO DE ALCOHOL ES PERJUDICIAL PARA LA SALUD. PROHÍBASE EL EXPENDIO DE BEBIDAS EMBRIAGANTES A MENORES DE EDAD

Nota. Notificación de como resultado de prácticas profesionales y autorización de implementación.

Anexo 3

Primer Día Aux. Contable



Nota. Se realiza socialización del modelo de inducción con el perfil del cargo. Fotografía tomada por Carlos Andres Muriel Castañeda 11 de marzo de 2024

Anexo 4

Carpeta del Perfil del Cargo Aux. Contable



Nota. Aux. contable en inducción mediante utilización de código QR del perfil del Cargo.
Fotografía tomada por Dilson Andrés Otálvaro Ortiz 13 de marzo de 2024

Anexo 5

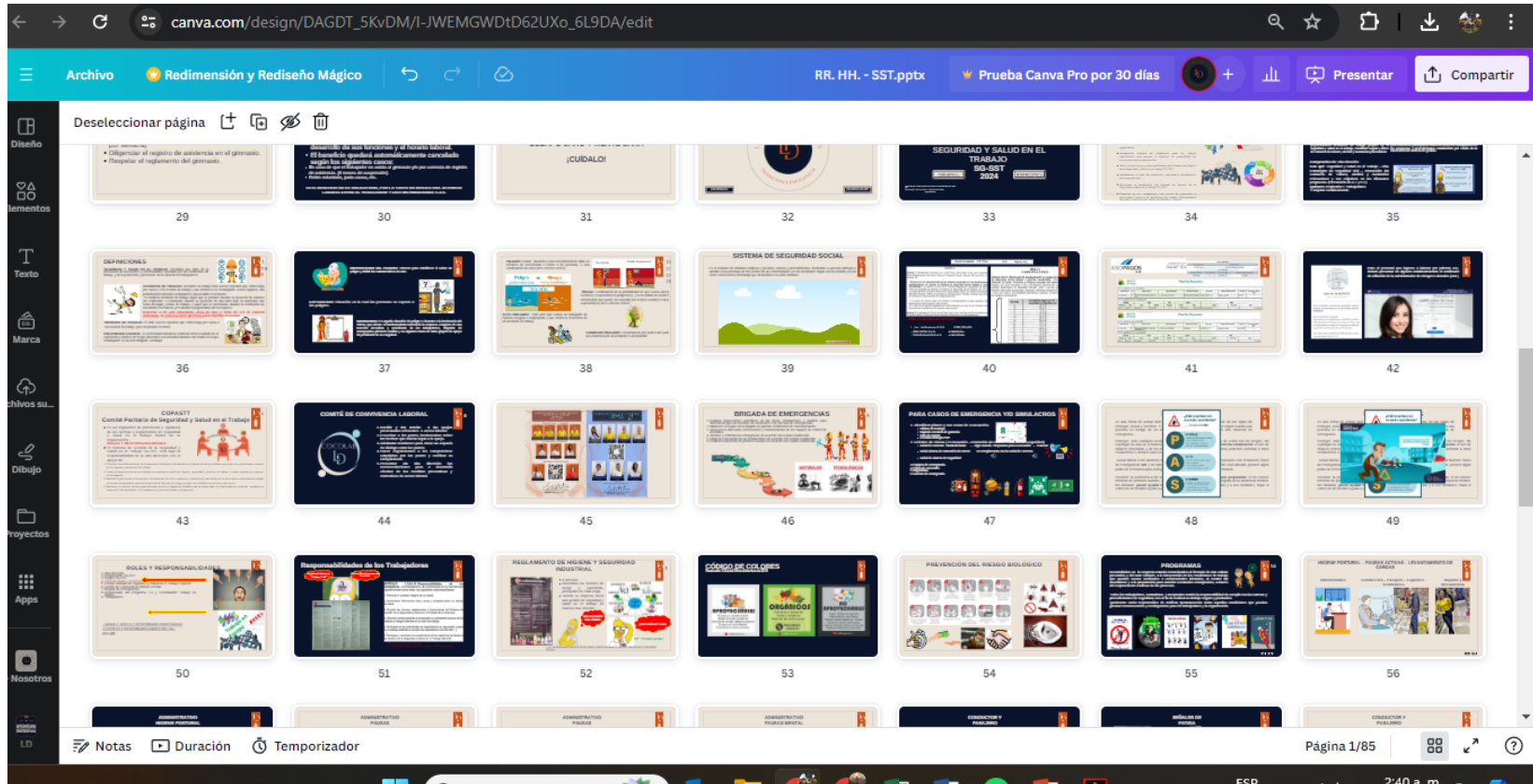
Portal de Perfiles del Cargo e Información de la Empresa

The screenshot displays a user interface for job profiles and company information. It features three main columns of content. The left column is titled 'Perfiles del Cargo' and includes a navigation menu with items like 'Inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo', 'Como Diligenciar Encuesta DANE', 'Como Generar la Facturación', 'Manual Auxiliar Contable', and 'Paso a Paso Traslados en SIESSA entre Bodegas'. The middle column shows the 'Perfiles del Cargo' for 'Jefe de Bodega', with an introductory text and a list of related topics such as 'Inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo', 'Traslados de Bodega con el Sistema Sicsa', 'Trámite para solicitud de Estampillas', 'Realización de Inventarios', 'Recepción y Alistamiento de Productos', and 'Responsabilidades con el PESV'. The right column contains 'Nosotros' (Our company) information, 'Estructura Organizacional' (Organizational Structure), 'Beneficios para Trabajadores' (Benefits for Employees), and 'Cumpleaños y Fechas Especiales' (Birthdays and Special Dates).

Nota. la plataforma aparece después de escanear el código QR del perfil del cargo y otros medios de accesos. - Elaboración propia con apoyo de la APP Milkshake (Milkshake, 2023),

Anexo 6

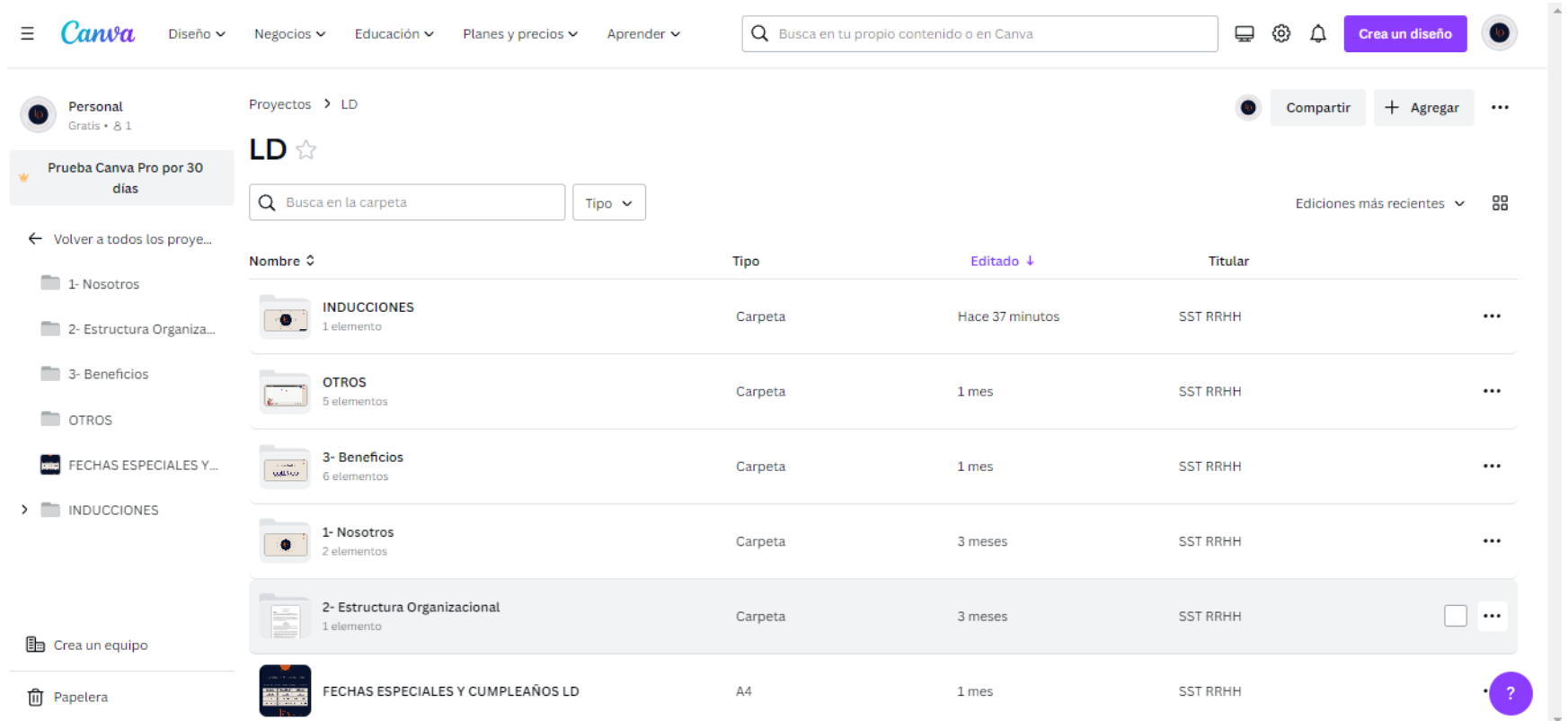
Presentación de Inducción al SG-SST









Nota. Al escanear el código QR del perfil del cargo aparecerá la plataforma de Milkshake y selecciona la opción Inducción al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Vista general de la presentación de inducción al SG-SST elaboración propia con apoyo de la plataforma de CANVA (Canva, 2024).

Anexo 8

Carpeta Local de Canva



The screenshot shows the Canva interface for a user named 'LD'. The interface includes a navigation menu on the left with options like 'Personal', 'Prueba Canva Pro por 30 días', and a list of folders: '1- Nosotros', '2- Estructura Organiza...', '3- Beneficios', 'OTROS', 'FECHAS ESPECIALES Y...', and 'INDUCCIONES'. The main area displays a table of presentation templates within the 'LD' folder.

Nombre	Tipo	Editado	Titular
 INDUCCIONES 1 elemento	Carpeta	Hace 37 minutos	SST RRHH
 OTROS 5 elementos	Carpeta	1 mes	SST RRHH
 3- Beneficios 6 elementos	Carpeta	1 mes	SST RRHH
 1- Nosotros 2 elementos	Carpeta	3 meses	SST RRHH
 2- Estructura Organizacional 1 elemento	Carpeta	3 meses	SST RRHH
 FECHAS ESPECIALES Y CUMPLEAÑOS LD	A4	1 mes	SST RRHH

Nota. Carpeta de Canva donde se administra las presentaciones que se encuentra en la plataforma de Milkshake

Anexo 9

Poster QR con Miembros de Comités

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST 2024 - 2026

Representantes por los Trabajadores

Principal 1 Jaime Arévalo Marín	Principal 2 Hardy Alberto Puentes	Suplente 1 José Jesús González	Suplente 2 Carlos Alberto Puerta
------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------

Representantes por el Empleador

Principal 1 Dilson Andrés Otavaro Presidente	Principal 2 Carlos Andrés Murrel Secretario	Suplente Sara Botero Villegas
--	---	----------------------------------

Vigías Sedes San Andrés y Boyacá

San Andrés Doris Esther Blanco	Boyacá Dayana Katerin Molina
-----------------------------------	---------------------------------

REPRESENTANTE LEGAL
 Martín Baturo

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL COCOLAB 2024 - 2026

Representantes por los Trabajadores

Principal 1 Yuliana Andrina Guzmán	Principal 2 Jaime Arévalo Marín	Suplente 1 Hardy Alberto Puentes	Suplente 2 Javier Alexander Díaz
---------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Representantes por el Empleador

Principal 1 Dilson Andrés Otavaro Presidente	Principal 2 Carlos Andrés Murrel Secretario	Suplente Sara Botero Villegas
--	---	----------------------------------

REPRESENTANTE LEGAL
 Martín Baturo

Nota. Al escanear el código QR lo redirecciona a la plataforma de Milkshake, haciendo clic en uno de los miembros se redirecciona directamente al WhatsApp de la persona que haya seleccionado de los Comités de Convivencia Laboral (COCOLAB) y/o Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, códigos creados con QRCode Monkey (QRCode Monkey, s.f.) .

Anexo 10

Miembros de los Comités desde Milkshake

The screenshot displays the Milkshake app interface for COPASST and COCOLAB committees. It features a dark blue background with white and orange text and icons. The COPASST section includes a header with the logo and a list of members with their photos, names, titles, and roles. The COCOLAB section includes a header with the logo and a list of members for the Labor Convivence Committee, also with photos, names, titles, and roles. Each member entry includes a 'TOCA AQUÍ PARA' (Tap here for) and 'ESCRIBIR' (Write) button.

COPASST
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 Aquí podrás contactar mediante WhatsApp a cualquiera de los miembros del comite para temas relacionados con la seguridad en el trabajo ej: Actos y condiciones inseguras, mejoras, sugerencias, etc. (No audios, los reportes son documentados)

05 **Jose Gonzalez**
 Conductor Logístico SUPLENTE 1 Representante por los Trabajadores
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

06 **Carlos Puerta**
 Conductor Logístico SUPLENTE 2 Representante por los Trabajadores
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

07 **Dilson Otálvaro**
 Coord. SST / RR. HH. PRINCIPAL 1 Representante por el Empleador Presidente del COPASST
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

08 **Carlos Muriel**
 Gestor SST PRINCIPAL 2 Representante el Empleador Secretario del COPASST
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

09 **Sara Botero**
 Sub Gerente SUPLENTE Representante por el Empleador
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

10 **Representante Legal**

01 **Doris Blanco**
 Administradora SAI VIGÍA SAN ANDRÉS ISLA
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

02 **Dayana Molina**
 Líder de Mercadeo VIGÍA BOYACÁ
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

03 **Jaime Arévalo**
 Jefe Logístico PRINCIPAL 1 Representante por los Trabajadores
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

04 **Hardy Puentes**
 Jefe de Bodega PRINCIPAL 2 Representante por los

COCOLAB
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

04 **2-2. Representante por los Trabajadores**
 SUPLENTE 2 Vendedor TAT Javier Alexander Diaz Gallego
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

05 **3. Representante por el Empleador**
 PRINCIPAL 1 Coordinador RR.HH / SST Dilson Andrés Otálvaro Ortiz
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

06 **4. Representante por el Empleador**
 PRINCIPAL 2 Gestor SST Carlos Andrés Muriel Castañeda
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

07 **2- 1, 2. Representante por el Empleador**
 SUPLENTE 1 y 2 Sub Gerente Sara Botero Villegas
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

01 **1. Representante por los Trabajadores**
 PRINCIPAL 1 Auxiliar Contable 1 Yuliana Andrea Guzmán Jimenez
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

02 **2. Representante por los Trabajadores**
 PRINCIPAL 2 Jefe Logístico Jaime Arévalo Martín
 TOCA AQUÍ PARA
 ESCRIBIR

03 **2-1. Representante por los Trabajadores**
 SUPLENTE 1 Jefe de Bodega Hardy Alberto Puentes Torres

Nota. Vista previa después de escanear alguno de los códigos QR de los comités COCOLAB – COPASST – Elaboración propia con APP Milkshake

(Milkshake, 2023)

Anexo 11

Poster Publicado de los Miembros de los Comités



Nota. Poster publicado en las instalaciones de Lico Distribuciones S.A.S. – Fotografía tomada por Dilson Andres Otalvaro.

Tener en cuenta en este anexo incluye las hojas 68, 69 y 70. Proviene de un archivo de Excel, por lo tanto, a medida que va pasando de hoja es como si estuviera yendo hacia la derecha en un archivo de Excel.

Anexo 12

Datos Utilizados para Definir Costeo y Presupuesto (Formación a Trabajador)

DATOS BASICOS					CARGA PRESTACIONAL										NOMINA INDIVIDUAL 2023				
NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA INGRESO	CARGO	SALARIO BASE IBC	AUXILIO TRANSPORTE		APORTES SEGURIDAD SOCIAL				PARAFISCALES			PRESTACIONES SOCIALES				TOTAL NOMINA		
				AUX. TRANS.	APORTES SALUD 8.5%	APORTES PENSION 12%	ARL NIVEL RIESGO	% APORTE ARL	APORTE ARL EN PESOS	APORTE CCF 4%	APORTE ICBF 3%	APORTE SENA 2%	CESANTIAS 8.33%	INTERES CESANTIAS 1% MES	PRIMA LEGAL 8.33%	VACACIONES 4.17%			
1	Nikool Sofia García Ariza	2/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
2	Alejandra Ruiz Buitrago	2/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
3	Angie Natalia Vargas Mendoza	16/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
4	William Ferney Sierra Rivera	16/02/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
5	Edna Rocío Palencia Peña	16/02/2023	APRENDIZ	\$ 1.160.000	\$ 0	\$ 98.600	\$ 0	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1.270.710	
6	Silvana Arias Melo	18/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
7	Hardy Alberto Puentes Torres	23/02/2023	JEFE DE BODEGA	\$ 1.800.000	\$ 140.000	\$ 153.000	\$ 216.000	II	1,044%	\$ 18.792	\$ 72.000	\$ 0	\$ 0	\$ 161.602	\$ 1.616	\$ 161.602	\$ 80.898	\$ 2.805.510	
8	María Paula Rosa Gomez	25/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
9	Carlos Alberto Puerta Colorado	1/03/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000	\$ 114.750	\$ 162.000	II	1,044%	\$ 14.094	\$ 54.000	\$ 0	\$ 0	\$ 124.117	\$ 1.241	\$ 124.117	\$ 62.133	\$ 2.146.452	
10	Jennifer Cielo Torres Sanchez	6/03/2023	AUXILIAR CONTABLE 2	\$ 1.500.000	\$ 140.000	\$ 127.500	\$ 180.000	II	1,044%	\$ 15.660	\$ 60.000	\$ 0	\$ 0	\$ 136.612	\$ 1.366	\$ 136.612	\$ 68.388	\$ 2.366.138	
11	Valeria Medina Barrios	7/03/2023	MERCADERISTA	\$ 1.400.000	\$ 140.000	\$ 119.000	\$ 168.000	II	1,044%	\$ 14.616	\$ 56.000	\$ 0	\$ 0	\$ 128.282	\$ 1.283	\$ 128.282	\$ 64.218	\$ 2.219.681	
12	Carlos Andres Ramirez Rivera	18/03/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000	\$ 100.300	\$ 141.600	II	1,044%	\$ 12.319	\$ 47.200	\$ 0	\$ 0	\$ 109.956	\$ 1.100	\$ 109.956	\$ 55.044	\$ 1.897.475	
13	Angie Katherine Ayala Panqueva	3/04/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
14	Cristian Camilo Salazar Flórez	17/04/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000	\$ 100.300	\$ 141.600	II	1,044%	\$ 12.319	\$ 47.200	\$ 0	\$ 0	\$ 109.956	\$ 1.100	\$ 109.956	\$ 55.044	\$ 1.897.475	
15	Andres Felipe Galicia Arias	21/04/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
16	Nazly Gissel Cruz Pacheco	1/06/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
17	Oscar Alberto Nova Moreno	6/06/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
18	Stefania Londoño Arguello	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
19	Alexandra Gómez Betancourt	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
20	Ana María Hincapié González	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
21	Luz Adriana Ramirez Gaviria	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
22	Jhon Sebastián Alcalde Rivera	1/08/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
23	Yelson Alejandro Cruz Pineda	1/08/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000	\$ 114.750	\$ 162.000	II	1,044%	\$ 14.094	\$ 54.000	\$ 0	\$ 0	\$ 124.117	\$ 1.241	\$ 124.117	\$ 62.133	\$ 2.146.452	
24	Juan David Gómez Villamil	25/08/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
25	José Jesús González Grisales	25/08/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000	\$ 114.750	\$ 162.000	II	1,044%	\$ 14.094	\$ 54.000	\$ 0	\$ 0	\$ 124.117	\$ 1.241	\$ 124.117	\$ 62.133	\$ 2.146.452	
26	Jackeline Cuta Bernal	6/09/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
27	Leidy Lorena Álvarez Bonilla	29/09/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
28	Yon Sebastián Ospina Martínez	2/10/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
29	Viviana Andrea Arias Correa	2/10/2023	AUXILIAR DE MERCADEO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
30	Juliana Vélez Lopera	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
31	Luisa Fernanda Marin Restrepo	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
32	Wendy Dahiana Murcia González	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
33	Karen Ximena Puin Puin	20/10/2023	APRENDIZ	\$ 1.160.000	\$ 0	\$ 98.600	\$ 0	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1.270.710	
34	William Ferney Sierra Rivera	23/10/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
35	Anderson Miguel Lozada Garcia	1/11/2023	AUXILIAR CONTABLE 2	\$ 1.500.000	\$ 140.000	\$ 127.500	\$ 180.000	II	1,044%	\$ 15.660	\$ 60.000	\$ 0	\$ 0	\$ 136.612	\$ 1.366	\$ 136.612	\$ 68.388	\$ 2.366.138	
36	Diego Luis Rodríguez Sanchez	1/11/2023	PILOTO DE AERONAVE	\$ 8.500.000	\$ 0	\$ 722.500	\$ 1.020.000	V	6,960%	\$ 591.600	\$ 340.000	\$ 0	\$ 0	\$ 708.050	\$ 7.081	\$ 708.050	\$ 354.450	\$ 12.951.731	
37	Alejandra Ruiz Buitrago	10/11/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
38	Sergio Alejandro Villami Gómez	14/11/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000	\$ 100.300	\$ 141.600	II	1,044%	\$ 12.319	\$ 47.200	\$ 0	\$ 0	\$ 109.956	\$ 1.100	\$ 109.956	\$ 55.044	\$ 1.897.475	
39	Norberto Montoya Gaviria	15/11/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
40	Danna Valentina Castro Guavita	22/11/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
41	Nicolás Isaza Hernández	5/12/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	\$ 98.600	\$ 139.200	II	1,044%	\$ 12.110	\$ 46.400	\$ 0	\$ 0	\$ 108.290	\$ 1.083	\$ 108.290	\$ 54.210	\$ 1.868.183	
42				\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	
43				\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	
SUBTOTALES SEGUN LA SEGMENTACION				41	\$ 57.090.000	\$ 4.852.650	\$ 6.572.400			\$ 1.098.880	\$ 2.190.800	\$ 0	\$ 0	\$ 5.005.497	\$ 50.055	\$ 5.005.497	\$ 2.505.753	\$ 89.691.532	
TOTALES					\$ 57.090.000	\$ 5.320.000	\$ 4.852.650	\$ 6.572.400			\$ 1.098.880	\$ 2.190.800	\$ 0	\$ 0	\$ 5.005.497	\$ 50.055	\$ 5.005.497	\$ 2.505.753	\$ 89.691.532

N°	DATOS BASICOS				CARGA PRESTACIONAL				COSTO HORA HOMBRE								
	NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA INGRESO	CARGO	SALARIO BASE IBC	AUXILIO TRANSPORTE		CAPACIDAD INSTALADA EN HRS Y COSTO H. HOMBRE		HORA Y COSTO EN INDUCCION SST		INDUCCION PESV		INDUCCION TALENTO HUMANO		INDUCCION PUESTO DE TRABAJO		TOTAL
					AUX. TRANS.	CAPACIDAD INSTALADA HORAS	COSTO HORA HOMBRE	HORA HOMBRE SST	COSTO SST	HORA HOMBRE PESV	COST PESV	HORA HOMBRE RH	COSTOS RH	HORA HOMBRE PT	COSTO PT	COSTO OCULTO EN FORMACIÓN	
1	Nikool Sofia García Ariza	2/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
2	Alejandra Ruiz Buitrago	2/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
3	Angie Natalia Vargas Mendoza	16/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
4	William Ferney Sierra Rivera	16/02/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
5	Edna Roció Palencia Peña	16/02/2023	APRENDIZ	\$ 1.160.000	\$ 0	210	\$ 6.051	2	\$ 12.102	2	\$ 12.102	1	\$ 6.051	8	\$ 48.408	\$ 78.663	
6	Silvana Arias Melo	18/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
7	Hardy Alberto Puentes Torres	23/02/2023	JEFE DE BODEGA	\$ 1.800.000	\$ 140.000	210	\$ 13.360	2	\$ 26.719	2	\$ 26.719	1	\$ 13.360	8	\$ 106.877	\$ 173.674	
8	María Paula Roa Gomez	25/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
9	Carlos Alberto Puerta Colorado	1/03/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000	210	\$ 10.221	2	\$ 20.442	2	\$ 20.442	1	\$ 10.221	8	\$ 81.770	\$ 132.876	
10	Jennifer Cielo Torres Sanchez	6/03/2023	AUXILIAR CONTABLE 2	\$ 1.500.000	\$ 140.000	210	\$ 11.267	2	\$ 22.535	2	\$ 22.535	1	\$ 11.267	8	\$ 90.139	\$ 146.475	
11	Valeria Medina Barrios	7/03/2023	MERCADERISTA	\$ 1.400.000	\$ 140.000	210	\$ 10.570	2	\$ 21.140	2	\$ 21.140	1	\$ 10.570	8	\$ 84.559	\$ 137.409	
12	Carlos Andres Ramirez Rivera	18/03/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000	210	\$ 9.036	2	\$ 18.071	2	\$ 18.071	1	\$ 9.036	8	\$ 72.285	\$ 117.463	
13	Angie Katherine Ayala Panqueva	3/04/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
14	Cristian Camilo Salazar Flórez	17/04/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000	210	\$ 9.036	2	\$ 18.071	2	\$ 18.071	1	\$ 9.036	8	\$ 72.285	\$ 117.463	
15	Andres Felipe Galicia Arias	21/04/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
16	Nazly Gissel Cruz Pacheco	1/06/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
17	Oscar Alberto Nova Moreno	6/06/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
18	Stefanía Londoño Arguello	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
19	Alexandra Gómez Betancourt	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
20	Anz María Hincapié González	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
21	Luz Adriana Ramirez Gaviria	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
22	Jhon Sebastián Alcalde Rivera	1/08/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
23	Yelson Alejandro Cruz Pineda	1/08/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000	210	\$ 10.221	2	\$ 20.442	2	\$ 20.442	1	\$ 10.221	8	\$ 81.770	\$ 132.876	
24	Juan David Gómez Villamil	25/08/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
25	José Jesús González Grisales	25/08/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000	210	\$ 10.221	2	\$ 20.442	2	\$ 20.442	1	\$ 10.221	8	\$ 81.770	\$ 132.876	
26	Jackeline Cuta Bernal	6/09/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
27	Leidy Lorena Álvarez Bonilla	29/09/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
28	Yon Sebastián Ospina Martínez	2/10/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
29	Viviana Andrea Arias Correa	2/10/2023	AUXILIAR DE MERCADEO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
30	Juliana Vélez Lopera	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
31	Luisa Fernanda Marin Restrepo	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
32	Wendy Dahiana Murcia González	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
33	Karen Ximena Puiñ Puiñ	20/10/2023	APRENDIZ	\$ 1.160.000	\$ 0	210	\$ 6.051	2	\$ 12.102	2	\$ 12.102	1	\$ 6.051	8	\$ 48.408	\$ 78.663	
34	William Ferney Sierra Rivera	23/10/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
35	Anderson Miguel Lozada García	1/11/2023	AUXILIAR CONTABLE 2	\$ 1.500.000	\$ 140.000	210	\$ 11.267	2	\$ 22.535	2	\$ 22.535	1	\$ 11.267	8	\$ 90.139	\$ 146.475	
36	Diego Luis Rodríguez Sanchez	1/11/2023	PILOTO DE AERONAVE	\$ 8.500.000	\$ 0	210	\$ 61.675	2	\$ 123.350	2	\$ 123.350	1	\$ 61.675	8	\$ 493.399	\$ 801.774	
37	Alejandra Ruiz Buitrago	10/11/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
38	Sergio Alejandro Villamil Gómez	14/11/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000	210	\$ 9.036	2	\$ 18.071	2	\$ 18.071	1	\$ 9.036	8	\$ 72.285	\$ 117.463	
39	Norberto Montoya Gaviria	15/11/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
40	Danna Valentina Castro Guavita	22/11/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
41	Nicolás Isaza Hernández	5/12/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000	210	\$ 8.896	2	\$ 17.792	2	\$ 17.792	1	\$ 8.896	8	\$ 71.169	\$ 115.649	
42				\$ 0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	\$ 0	
43				\$ 0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	\$ 0	
SUBTOTALES SEGÚN LA SEGMENTACION				41	\$ 57.090.000									328		\$ 5.552.333	
TOTALES				\$ 57.090.000	\$ 5.320.000	PROMEDIO S H HOMBRE	\$ 10.417	82	\$ 854.205	82	\$ 854.205	41	\$ 427.103	328	\$ 3.416.820	\$ 5.552.333	

DATOS BASICOS				CARGA PRESTACIONAL		OTROS DATOS		PROYECCION AUMENTO DE COSTOS OCULTOS A 3 AÑOS						
	NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA INGRESO	CARGO	SALARIO BASE IBC	AUXILIO TRANSPORTE		EMPLEADOR	SEDE	EN NOMINA 2024	COSTO OCULTO EN FORMACIÓN 2024	EN NOMINA 2025	COSTO OCULTO EN FORMACIÓN 2025	EN NOMINA 2026	COSTO OCULTO EN FORMACIÓN 2026
					AUX. TRANS.									
1	Nikool Sofia García Ariza	2/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
2	Alejandra Ruiz Buitrago	2/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
3	Angie Natalia Vargas Mendoza	16/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
4	William Ferney Sierra Rivera	16/02/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
5	Edna Rocío Palencia Peña	16/02/2023	APRENDIZ	\$ 1.160.000	\$ 0		LICO DISTRIBUCIONES	BOYACÁ	\$ 1.434.632	\$ 88.811	\$ 1.619.700	\$ 100.267	\$ 1.828.641	\$ 113.202
6	Silvana Arias Melo	18/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
7	Hardy Alberto Puentes Torres	23/02/2023	JEFE DE BODEGA	\$ 1.800.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 3.067.545	\$ 189.896	\$ 3.354.053	\$ 207.632	\$ 3.667.322	\$ 227.025
8	María Paula Roa Gomez	25/02/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
9	Carlos Alberto Puerta Colorado	1/03/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 2.346.931	\$ 145.286	\$ 2.566.134	\$ 158.856	\$ 2.805.811	\$ 173.693
10	Jennifer Cielo Torres Sanchez	6/03/2023	AUXILIAR CONTABLE 2	\$ 1.500.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 2.587.135	\$ 160.156	\$ 2.828.774	\$ 175.115	\$ 3.092.981	\$ 191.470
11	Valeria Medina Barrios	7/03/2023	MERCADERISTA	\$ 1.400.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	SAN ANDRÉS	\$ 2.426.999	\$ 150.243	\$ 2.653.681	\$ 164.275	\$ 2.901.534	\$ 179.619
12	Carlos Andres Ramirez Rivera	18/03/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 2.074.699	\$ 128.434	\$ 2.268.476	\$ 140.429	\$ 2.480.351	\$ 153.546
13	Angie Katherine Ayala Panqueva	3/04/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
14	Cristian Camilo Salazar Flórez	17/04/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 2.074.699	\$ 128.434	\$ 2.268.476	\$ 140.429	\$ 2.480.351	\$ 153.546
15	Andres Felipe Galicia Arias	21/04/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
16	Nazly Gissel Cruz Pacheco	1/06/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
17	Oscar Alberto Nova Moreno	6/06/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
18	Stefania Londoño Arguello	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
19	Alexandra Gómez Betancourt	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
20	Ana María Hincapié González	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
21	Luz Adriana Ramírez Gaviria	21/07/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
22	Jhon Sebastián Alcalde Rivera	1/08/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.160.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
23	Yeison Alejandro Cruz Pineda	1/08/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	BOYACÁ	\$ 2.346.931	\$ 145.286	\$ 2.566.134	\$ 158.856	\$ 2.805.811	\$ 173.693
24	Juan David Gómez Villamil	25/08/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
25	José Jesús González Grisales	25/08/2023	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.350.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 2.346.931	\$ 145.286	\$ 2.566.134	\$ 158.856	\$ 2.805.811	\$ 173.693
26	Jackeline Cuta Bernal	6/09/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
27	Leidy Lorena Álvarez Bonilla	29/09/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
28	Yon Sebastián Ospina Martínez	2/10/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
29	Viviana Andrea Arias Correa	2/10/2023	AUXILIAR DE MERCADEO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
30	Julliana Vélez Lopera	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
31	Luisa Fernanda Marin Restrepo	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
32	Wendy Dahiana Murcia González	6/10/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
33	Karen Ximena Puin Puin	20/10/2023	APRENDIZ	\$ 1.160.000	\$ 0		LICO DISTRIBUCIONES	BOYACÁ	\$ 1.434.632	\$ 88.811	\$ 1.619.700	\$ 100.267	\$ 1.828.641	\$ 113.202
34	William Ferney Sierra Rivera	23/10/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
35	Anderson Miguel Lozada García	1/11/2023	AUXILIAR CONTABLE 2	\$ 1.500.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	QUINDÍO	\$ 2.587.135	\$ 160.156	\$ 2.828.774	\$ 175.115	\$ 3.092.981	\$ 191.470
36	Diego Luis Rodríguez Sanchez	1/11/2023	PILOTO DE AERONAVE	\$ 8.500.000	\$ 0		LICO DISTRIBUCIONES	ANTIOQUIA	\$ 14.161.422	\$ 876.659	\$ 15.484.099	\$ 958.539	\$ 16.930.314	\$ 1.048.067
37	Alejandra Ruiz Buitrago	10/11/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		SERVICOL	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
38	Sergio Alejandro Villamil Gómez	14/11/2023	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 140.000		LICO DISTRIBUCIONES	BOYACÁ	\$ 2.074.699	\$ 128.434	\$ 2.268.476	\$ 140.429	\$ 2.480.351	\$ 153.546
39	Norberto Montoya Gaviria	15/11/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
40	Danna Valentina Castro Guavita	22/11/2023	IMPULSADORA	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	BOYACÁ	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
41	Nicolás Isaza Hernández	5/12/2023	AUXILIAR LOGISTICO	\$ 1.160.000	\$ 140.000		TEMPLEAMOS	QUINDÍO	\$ 2.109.179	\$ 130.568	\$ 2.381.263	\$ 147.412	\$ 2.688.446	\$ 166.428
42				\$ 0	0				\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
43				\$ 0	0				\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
SUBTOTALS SEGÚN LA SEGMENTACION			41	\$ 57.090.000					\$ 100.021.400	\$ 6.191.801	\$ 111.567.974	\$ 6.906.589	\$ 124.477.389	\$ 7.705.743
TOTALES				\$ 57.090.000	\$ 5.320.000									

Nota. Se realiza un coste de la nómina del personal nuevo que recibió inducción desde enero a diciembre del año 2023 y una proyección a 3 años - Información tomada de Lico

Distribuciones S.A.S., elaboración propia como líder el área de Recursos Humanos.

Anexo 15

Costeo Para Implementación en Lico Distribuciones

DATOS BASICOS				CARGA PRESTACIONAL														NOMINA INDIVIDUAL 2024	COSTO HORA HOMBRE						
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	TEMA	SALARIO BASE (BC)	AUXILIO TRANSPORTE	APORTES SALUD 8.2%	APORTES PENSION 12%	ARL NIVEL RIESGO	% APOORTE ARL	APORTE ARL EN PESOS	APORTE CCF 4%	PARAFISCALES APOORTE ICBF 3%	APORTE SEMA 2%	CESANTIAS 8.2%	INTERES CESANTIAS 1% MES	PRIMA LEGAL 8.33%	VACACIONES 4.17%	TOTAL NOMINA	CAPACIDAD INSTALADA EN HORAS	COSTO HORA HOMBRE	HORAS Y COSTO EN DISEÑO	HORAS Y COSTO VARIOS JEFES DE AREA	DISEÑO DEL PROGRAMA			
1	Dilison Andrés Orlávario Ortiz	COORD. RRHH / SST	\$ 1.900.000	\$ 162.000	\$ 161.500	\$ 228.000	II	1,044%	\$ 19.836	\$ 76.000	\$ 0	\$ 0	\$ 171.765	\$ 1.718	\$ 171.765	\$ 85.985	\$ 2.978.568	210	\$ 14.184	474	\$ 6.723.054	0	\$ 0	\$ 25.000.000	
2	Dilison Andrés Orlávario Ortiz	COORD. RRHH / SST	\$ 1.900.000	\$ 162.000	\$ 161.500	\$ 228.000	II	1,044%	\$ 19.836	\$ 76.000	\$ 0	\$ 0	\$ 171.765	\$ 1.718	\$ 171.765	\$ 85.985	\$ 2.978.568	210	\$ 14.184	118,5	\$ 1.680.764	31	\$ 439.693	\$ 0	
3	Carlos Andrés Muriel Castañeda	GESTOR SST	\$ 1.900.000	\$ 162.000	\$ 161.500	\$ 228.000	II	1,044%	\$ 19.836	\$ 76.000	\$ 0	\$ 0	\$ 171.765	\$ 1.718	\$ 171.765	\$ 85.985	\$ 2.978.568	210	\$ 14.184	118,5	\$ 1.680.764	31	\$ 439.693	\$ 0	
4	Yuliana Andrés Guzmán Jiménez	COORD. CONTABLE	\$ 2.600.000	\$ 0	\$ 221.000	\$ 312.000	II	1,044%	\$ 27.144	\$ 104.000	\$ 0	\$ 0	\$ 216.580	\$ 2.166	\$ 216.580	\$ 108.420	\$ 3.807.890	210	\$ 18.133	118,5	\$ 2.148.738	6	\$ 108.797	\$ 0	
5	Julian Andrés Valencia González	JEFE DE MERCADERO	\$ 3.400.000	\$ 0	\$ 289.000	\$ 408.000	II	1,044%	\$ 35.496	\$ 136.000	\$ 0	\$ 0	\$ 288.220	\$ 2.882	\$ 288.220	\$ 141.780	\$ 4.978.548	210	\$ 23.712	118,5	\$ 2.809.888	11	\$ 260.833	\$ 0	
6	Jose Nestor Buitica Duque	JEFE DE VENTAS	\$ 2.950.000	\$ 0	\$ 250.750	\$ 354.000	II	1,044%	\$ 30.788	\$ 118.000	\$ 0	\$ 0	\$ 245.735	\$ 2.457	\$ 245.735	\$ 113.015	\$ 4.310.490	210	\$ 20.574	118,5	\$ 2.427.991	3	\$ 61.711	\$ 0	
7	Equipo Bodega	CONDUCTOR LOGISTICO	\$ 1.850.000	\$ 162.000	\$ 157.250	\$ 222.000	II	1,044%	\$ 19.314	\$ 74.000	\$ 0	\$ 0	\$ 167.600	\$ 1.676	\$ 167.600	\$ 83.900	\$ 2.905.340	210	\$ 13.835	63,2	\$ 874.369	2	\$ 27.670	\$ 0	
8	Jaime Arevalo Marin	JEFE LOGISTICO	\$ 2.150.000	\$ 162.000	\$ 182.750	\$ 258.000	II	1,044%	\$ 22.446	\$ 86.000	\$ 0	\$ 0	\$ 192.590	\$ 1.926	\$ 192.590	\$ 96.410	\$ 3.344.711	210	\$ 15.927	63,2	\$ 1.006.599	8	\$ 127.418	\$ 0	
9	Equipo de Vendedores	VENDEDOR TAT	\$ 1.180.000	\$ 162.000	\$ 100.300	\$ 141.600	II	1,044%	\$ 12.319	\$ 47.200	\$ 0	\$ 0	\$ 111.789	\$ 1.118	\$ 111.789	\$ 55.961	\$ 1.924.076	210	\$ 9.162	0	\$ 0	6	\$ 54.974	\$ 0	
10			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	0	\$ 0	\$ 0	
SUBTOTALES SEGUN LA SEGMENTACION			9	\$ 19.830.000	\$ 1.685.550	\$ 2.379.600			\$ 207.025	\$ 793.200	\$ 0	\$ 0	\$ 1.733.807	\$ 17.338	\$ 1.733.807	\$ 867.443	\$ 30.217.260		\$ 143.894	1191,9	\$ 143.962.166	98	\$ 1.520.800	\$ 25.000.000	
TOTAL				\$ 19.830.000	\$ 972.000	\$ 1.685.550	\$ 2.379.600			\$ 207.025	\$ 793.200	\$ 0	\$ 0	\$ 1.733.807	\$ 17.338	\$ 1.733.807	\$ 867.443	\$ 30.217.260		\$ 143.894	1191,9	\$ 143.962.166	98	\$ 1.520.800	\$ 25.000.000
COSTO DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA PARA LICO DISTRIBUCIONES S.A.S																									
Jefes de Área			5																						
Uso de Equipos Tecnológicos			5																						
Otros Servicios			5																						
TOTAL COSTO OCULTO ANUAL			5																						

Nota. Información tomada de Lico Distribuciones S.A.S., elaboración propia como líder el área de Recursos Humanos

