

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE PROGRAMA DE GESTIÓN BASADO EN LA  
PREVENCIÓN Y EL AUTOCUIDADO PARA REDUCIR LA GENERACIÓN DE  
ACTOS INSEGUROS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISTRIAFAN  
S.A.S.**

**SANDRA MILENA CARRANZA JIMÉNEZ  
GIOVANNY ANDRÉS VÁSQUEZ DUQUE  
DEISY DEL PILAR GARCÍA MAYUSA  
SIMÓN ALBERTO GUERRERO ACOSTA  
JOSÉ LUIS SANJUAN GUERRERO**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C.  
2019**

**DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE PROGRAMA DE GESTIÓN BASADO EN LA  
PREVENCIÓN Y EL AUTOCUIDADO PARA REDUCIR LA GENERACIÓN DE  
ACTOS INSEGUROS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DISTRIAFAN  
S.A.S.**

**SANDRA MILENA CARRANZA JIMÉNEZ  
GIOVANNY ANDRÉS VÁSQUEZ DUQUE  
DEISY DEL PILAR GARCÍA MAYUSA  
SIMÓN ALBERTO GUERRERO ACOSTA  
JOSÉ LUIS SANJUAN GUERRERO**

**Trabajo de Grado para Optar al Título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales,  
Seguridad y Salud en el Trabajo**

**JOHN HAROLD RUIZ PATIÑO  
YER ORLANDO MONSALVE OSPINA  
WILSON ERNESTO SANCHEZ PANTOJA  
ASESORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS  
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO  
BOGOTÁ D.C.**

**2019**

## Tabla de contenido

1. Introducción .....	12
2. Planteamiento del Problema .....	13
3. Objetivos .....	15
3.1. Objetivo general .....	15
3.2. Objetivos específicos .....	15
4. Justificación .....	16
5. Marcos de Referencia .....	26
5.1. Antecedentes .....	26
5.2. Marco teórico y conceptual .....	29
5.2.1. ¿Qué es la cultura preventiva? .....	29
5.2.2. Seguridad y salud en el trabajo. ....	32
5.3. Marco legal .....	36
5.3.1. Decreto Ley 1295 de 1994. ....	36
5.3.2. Resolución 3997 de 1996. ....	36
5.3.3. Ley 1438 del 2011. ....	37
5.3.4. Ley 1562 de 2012. ....	37
5.3.5. Decreto 1443 de 2014. ....	37
5.3.6. Decreto 1072 de 2015. ....	37
5.3.7. Resolución 312 de 2019. ....	38
5.4. Marco contextual .....	38
6. Caracterización de la Empresa Distriafan S.A.S .....	40
6.1. Perfil general de la empresa Distriafan S.A.S. ....	40
6.2. Misión y visión de la empresa .....	41
6.2.1. Misión. ....	41
6.2.2. Visión. ....	42
6.3. Productos .....	42
6.4. Cargos de la compañía .....	46
6.5. Observación .....	49

6.5.1. Registro de la visita a la empresa Distriafan S.A. ....	49
6.5.2. Encuesta.....	51
6.5.2.1. Confiabilidad.....	51
6.5.2.2. Validez.....	51
7. Resultados y Análisis.....	54
8. Planeación Estratégica (Gestión Directiva) .....	61
8.1. Análisis organizacional.....	61
8.2. Análisis POAM empresa Distriafan S.A.S .....	64
8.2.1. Oportunidades.....	64
8.2.1.1. Factores económicos.....	64
8.2.1.2. Factores sociales.....	65
8.2.1.3. Factores políticos.....	65
8.2.1.4. Factores territoriales y ambientales.....	65
8.2.1.5. Factores tecnológicos.....	65
8.2.2. Amenazas.....	66
8.2.2.1. Factores económicos.....	66
8.2.2.2. Factores sociales.....	66
8.2.2.2.1. Política salarial.....	67
8.2.2.2.2. Actitud hacia el trabajo.....	67
8.2.2.3. Factores políticos.....	67
8.2.2.4. Factores territoriales y ambientales.....	68
8.2.2.5. Factores tecnológicos.....	68
8.2.2.5.1. Competidores directos.....	68
8.3. Análisis interno .....	68
8.3.1. Perfil de capacidad competitiva (PCI).....	68
8.3.2. Evaluación de gestión.....	71
8.3.3. Responsabilidad social.....	71
8.4. Diagnóstico estratégico .....	78
8.4.1. Análisis.....	79
8.4.2. Limitaciones.....	79

8.4.3. Análisis PHVA. ....	80
8.4.3.1. Planear.....	80
8.4.3.2. Hacer. ....	81
9. Planeación Administrativa (Gestión Administrativa y Financiera) .....	82
9.1. Matriz direccionamiento estratégico .....	82
9.2. Definición y formulación de estrategias .....	87
9.2. Plan de Acción .....	91
9.2.1. Estrategia No. 1 actividad.....	91
9.2.1.1. Metodología. ....	91
9.2.1.2. Alcance. ....	91
9.2.1.3. Recursos.....	92
9.2.1.4. Costo promedio.....	92
9.2.2. Estrategia No. 2 actividad.....	92
9.2.2.1. Metodología (Acciones).....	92
9.2.2.2. Alcance. ....	93
9.2.2.3. Recursos.....	93
9.2.2.4. Costos promedio. ....	94
9.2.3. Estrategia No. 3 actividad.....	94
9.2.3.1. Metodología. ....	94
9.2.3.2. Alcance. ....	94
9.2.3.3. Recursos.....	95
9.2.3.4. Costo promedio.....	95
9.2.4. Estrategia No. 4 actividad.....	95
9.2.4.1. Metodología. ....	95
9.2.4.2. Alcance. ....	97
9.2.4.3. Recursos.....	97
9.2.4.4. Costo promedio.....	97
9.2.5. Estrategia No. 5 actividad.....	98
9.2.5.1. Metodología. ....	98
9.2.5.2. Alcance. ....	98

9.2.5.3. Recursos.....	98
9.2.5.4. Costo promedio.....	98
9.2.6. Estrategia No. 6 actividad.....	98
9.2.6.1. Metodología.....	98
9.2.6.2. Alcance.....	99
9.2.6.3. Recursos.....	99
9.2.6.4. Costo promedio.....	99
9.2.7. Estrategia No. 7 actividad.....	99
9.2.7.1. Metodología.....	99
9.2.7.2. Alcance.....	100
9.2.7.3. Recursos.....	100
9.2.7.4. Costo promedio.....	100
10. Análisis de Riesgos.....	101
11. Recomendaciones.....	102
12. Referencias.....	104

## Lista de figuras

<b>Figura 1.</b> Ubicación de la empresa Distriafan S.A.S. ....	41
<b>Figura 2.</b> Fabricación de estructuras para publicidad. ....	42
<b>Figura 3.</b> Carpas. ....	43
<b>Figura 4.</b> Porta pendones - tipo trípo ....	43
<b>Figura 5.</b> Insumos para publicidad.....	44
<b>Figura 6.</b> Porta pendones – tipo POP MAN.....	44
<b>Figura 7.</b> Insumos para publicidad.....	44
<b>Figura 8.</b> Organigrama SG-SST - DSTA-SST-DE 01-Versión 00-18/12/2017. ....	46
<b>Figura 9.</b> Árbol problema de la empresa Distriafan S.A.S. ....	47
<b>Figura 10.</b> Distribución poblacional por Sexo .....	54
<b>Figura 11.</b> Distribución Rango de Edad.....	54
<b>Figura 12.</b> Distribución poblacional por la experiencia Calificada .....	55
<b>Figura 13.</b> Años de desempeño en el cargo. ....	55
<b>Figura 14.</b> Distribución poblacional por la experiencia empírica.....	56
<b>Figura 15.</b> Distribución poblacional por tipo de cargo .....	56
<b>Figura 16.</b> Distribución por antigüedad en la empresa. ....	57
<b>Figura 17.</b> Distribución por nivel de estudios.....	57
<b>Figura 18.</b> Frecuencias según la percepción de emisión de actos inseguros .....	58
<b>Figura 19.</b> Frecuencias de los factores que causan actos inseguros.....	59

## Lista de tablas

<b>Tabla 1.</b> Accidentes de trabajo, enfermedades laborales y muertes en Bogotá .....	21
<b>Tabla 2.</b> Listado de riesgos de la empresa según cargo y área de trabajo.....	45
<b>Tabla 3.</b> Matriz POAM (perfil de oportunidades y amenazas) .....	61
<b>Tabla 4.</b> Capacidad directiva de la empresa Distriafan S.A.S. ....	69
<b>Tabla 5.</b> Capacidad tecnológica de la empresa Distriafan S.A.S. ....	71
<b>Tabla 6.</b> Capacidad del talento humano de la Empresa Distriafan S.A.S. ....	73
<b>Tabla 7.</b> Capacidad competitiva de la empresa Distriafan S.A.S. ....	74
<b>Tabla 8.</b> Capacidad financiera de la Empresa Distriafan S.A.S.....	75
<b>Tabla 9.</b> Seguridad y salud en el trabajo de la empresa Distriafan S.A.S.....	76
<b>Tabla 10.</b> Depuración del Análisis del perfil de capacidad interna – PCI .....	78
<b>Tabla 11.</b> Matriz direccionamiento estratégico de la propuesta de la cultura de prevención .....	82
<b>Tabla 12.</b> Formulación de estrategias .....	87

## Lista de anexos

<b>Anexo A .</b> Carta de autorización.....	110
<b>Anexo B.</b> Fotos.....	111
<b>Anexo C.</b> Validacion de Items de la encuesta aplicada..	113
<b>Anexo D.</b> Modelo de encuesta.....	117
<b>Anexo E.</b> Matriz DOFA.....	120
<b>Anexo F.</b> Cartilla práctica de cultura preventiva y autocuidado de salud en el trabajo de la empresa Distriafan S.A.S.....	121
<b>Anexo G.</b> Reporte de accidentes, enfermedades y muertes por enfermedades laborales de Bogotá y Colombia para el año 2017.....	122
<b>Anexo H.</b> Cuadro Resumen de las estrategias del plan de acción del programa para DISTRIAFAN S.A.S.....	123
<b>Anexo I.</b> Análisis descriptivo de las preguntas abiertas encuesta Empresa DISTRIAFAN S.A.S.....	125
<b>Anexo J.</b> Modelo del Programa de Gestión Basado en la Prevención y el autocuidado.....	129

## Resumen

La Cultura de Prevención y Autocuidado son variables importantes en el contexto de Seguridad y Salud Ocupacional, puesto que son factores determinantes en la existencia o no de actos inseguros e incluso de condiciones inseguras, creadas por estos mismos actos, e influyen en otras variables tanto laborales como personales, como la motivación, la autopercepción, el sentido de pertenencia, la cultura organizacional y, por lo tanto, en la salud integral del individuo.

Esta propuesta diseñada para la empresa DISTRIAFAN SAS, que desde sus inicios plantea un problema basado en la generación de actos inseguros por parte de sus empleados, quienes, a pesar de los diferentes esfuerzos de la organización, no han podido reducir situaciones que pueden causarles en cualquier momento un accidente o una enfermedad laboral. Por este motivo, se realizó una evaluación de las variables demográficas más importantes de los miembros de la empresa, un estudio de contextos internos y externos de la organización para obtener un diagnóstico estratégico centrado en la propuesta, la aplicación de una encuesta preseleccionada para la medición de actos inseguros, así como una observación in situ en los lugares de trabajo y de las labores realizadas por los empleados.

De estas herramientas se obtuvieron resultados que ajustan la propuesta planteada a las necesidades particulares de la empresa, lo que da como resultado un programa de gestión basado en la prevención y el autocuidado para reducir la generación de actos inseguros en los trabajadores. Este programa está compuesto por siete estrategias que cubren las principales debilidades y utilizan como respaldo las fortalezas encontradas durante el proceso de evaluación y análisis de la organización. Además, se describen los posibles riesgos detectados y sus respectivas recomendaciones para minimizarlos, lo que facilitaría la aplicabilidad de la misma.

**Palabras claves:** Cultura de prevención, Autocuidado, Seguridad y Salud en el trabajo, Actos inseguros, Condiciones inseguras, Accidente laboral y Enfermedad laboral.

## Abstract

The Culture of Prevention and Self-care are both important variables in the Occupational Safety and Health context, since they are determining factors in the existence or not of unsafe actions and even unsafe conditions, created by these same acts, and which influence other variables, such as work and personal, like motivation, self-perception, sense of belonging, organizational culture and therefore, in the individual Integral health.

This is the proposal designed for DISTRIAFAN SAS company, which from its beginnings argues a problem based on the generation of unsafe acts by its employees, who despite the different efforts of the organization, they haven't been able to reduce situations that can cause an accident or a work-related illness at any moment. For this reason, an assessment of the most important demographic variables of the company members was made, an study of internal and external contexts of the organization to get an strategic diagnosis focused on the proposal, the application of a pre-selected survey for the measurement of unsafe acts, as well as an on-site observation in the workplaces of the job carried out by the employees.

From these tools are obtained results that fit to the proposal proposed to the very particular needs of the company, which results a management program based on prevention and self-care to reduce the generation of unsafe acts in workers. This program is composed by seven strategies that cover the main weaknesses and use as support the strengths found during the process of evaluation and analysis of the organization. Also, it describes the possible detected risks and their respective recommendations to minimize them, which it would facilitate the applicability of the proposal.

**Keywords: Prevention culture, Self-care, Safety and Health at work, Unsafe acts, Unsafe conditions, Work-related accidents and Occupational diseases**

## **1. Introducción**

La seguridad y salud en el trabajo es de suma importancia en la actividad laboral. Cuando se realiza alguna actividad laboral sin las debidas medidas de seguridad puede llegar a afectar en la salud de los trabajadores inmediatamente o a futuro. En algunos casos la seguridad y salud en el trabajo no se toma en serio; lo que nos conlleva a graves problemas tanto para los empleados como para las empresas. La presente investigación tiene como objetivo principal el análisis de la importancia del autocuidado y la cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral, para la creación de ambientes de trabajo más seguros, y así proporcionar a los colaboradores de una organización mejor calidad de vida, satisfacción y bienestar en el trabajo.

Se aborda el autocuidado, su conceptualización, la importancia del mismo dentro del medio laboral, además de las estrategias a partir de las cuales se puede establecer el autocuidado en la empresa, y cómo gestionar este factor como una herramienta de prevención funcional para los colaboradores y por ende de la organización. Finalmente, se trata acerca de cómo desarrollar la cultura preventiva dentro de la organización, para lo cual se redactan estrategias para promoverla y mejorarla a partir de lo ya establecido, fortaleciendo el tema con la información obtenida a partir de la opinión de expertos conocedores del tema de salud, prevención y autocuidado.

## **2. Planteamiento del Problema**

El tema de la presente investigación estará enfocado en la Prevención y autocuidado que reduzca la generación de actos inseguros en los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S. El autocuidado y la cultura de la prevención son el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, de los colaboradores, ya que guardan una estrecha relación con la cultura de cada una de las organizaciones (Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud, 2005).

Es por eso que son parte importante y fundamental para la seguridad, la salud y el bienestar dentro del trabajo. Pues es necesario que cada uno de los integrantes de un grupo de trabajadores, asuma una conducta segura en la que se proteja a sí mismo, así como a sus pares para poder evitar en lo posible accidentarse o enfermarse, más allá de las condiciones de trabajo existentes, ya que detrás de cada colaborador de la empresa existe una familia o amigos que se preocupan por el bienestar de los mismos.

Según Mendoza (2004) la situación actual de la cultura de la prevención y el autocuidado, es bastante nueva ya que muy pocas empresas emplean estos términos para transmitirlos a sus colaboradores, pues los mismos se limitan al cumplimiento de las normativas, cuando en realidad en muchas situaciones es importante poner en juego el cuidarse a sí mismo para evitar riesgos, es por eso que es necesario que la cultura preventiva tome fuerza y deje sólo de ser aplicada a los trabajadores directos, como en el uso de los elementos de protección, sino que pase a ser algo con mayor relevancia que influya en la manera de hacer los trabajos dentro de la organización.

De no tomar en cuenta a la cultura de la prevención y el autocuidado, como funcionales para el fomento de una buena salud laboral dentro de la organización, los riesgos que pueden presentarse en el área de trabajo irían en aumento, en lugar de reducirse a lo más mínimo. Cabe mencionar que lo que se busca con estos factores es disminuir la presencia de estos incidentes, y para lograrlo será necesario tener un personal motivado e involucrado que considere a la prevención como algo fundamental en su labor diaria. Así también será pertinente que los líderes

de la organización participen como referentes claves para la mejora de la cultura de seguridad. En un estudio que realizó Aldaz (2018) a la empresa General Motors en 1993 determinó que por medio del programa de promoción de la cultura de la prevención y autocuidado se reduce los accidentes laborales en un 87%. La cultura preventiva, pese a que utiliza técnicas y procedimientos de salud y seguridad no siempre opera de manera efectiva ya que el entorno en donde se genera no siempre cuenta con los comportamientos correctos de las personas que conforman la empresa. Debido a que, el propósito fundamental que se busca, es que todos los que hacen parte de la organización se den cuenta que la salud y seguridad en el trabajo conforman elementos estratégicos, que no son charlatanería, sino que forman parte de un compromiso serio de la alta gerencia, suscitando un buen clima de prevención y autocuidado, sin que exista la obligación de que se repita constantemente.

Arellano (2014) afirma que la cultura de la seguridad o cultura de la prevención y autocuidado son el resultado de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso, estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Puesto que, las organizaciones que poseen una cultura preventiva se distinguen por percepciones compartidas en relación de la importancia de la salud para que las medidas de cuidado sean eficaces en las organizaciones.

Por otro lado, Aldaz (2018) plantea que una posible solución hacia la falta de cultura preventiva y autocuidado dentro de la organización, sería que desde las jerarquía organizacional de la empresa se le fomente, ya que los directivos pueden tener una gran influencia si son capaces de generar relaciones de confianza con los trabajadores y ponen en práctica el liderazgo transaccional y transformacional; que motive a los trabajadores a alcanzar sus metas, a laborar de forma segura, además de mostrar interés por su bienestar y el del otro, generando interés con respecto a la prevención y el autocuidado.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Diseñar la propuesta de un programa de gestión basado en la prevención y el autocuidado que reduzca la generación de actos inseguros en los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S, ubicada en la zona Sur de la ciudad de Bogotá.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Caracterizar Socio-demográficamente a los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S ubicada en la zona Sur de la ciudad de Bogotá.
- Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S.
- Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa Distriafan S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.
- Desarrollar la propuesta de un programa de gestión bajo la cultura de prevención y autocuidado que puedan involucrarse en los procesos cotidianos de la empresa y que se ajuste a las necesidades y recursos de la empresa.

#### 4. Justificación

El problema de investigación se abordará desde dos enfoques:

- El primero será a partir de la concepción de organización saludable, es decir aquellas que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados a través del establecimiento de las buenas prácticas en el trabajo.
- El segundo enfoque que se usará es la psicología de la seguridad y salud en el trabajo, ya que frente a los cambios constantes que enfrentan las organizaciones esta se encarga de mejorar la calidad de vida laboral, proteger, promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por todo lo anterior, a continuación, se planteará de acuerdo con los recursos que estuvieron disponible la situación del autocuidado y de la cultura de prevención en las organizaciones en Latinoamérica y en especial de Bogotá puesto que la organización donde se realizara el abordaje está inmersa en el contexto bogotano. La salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad general de la vida. Sin embargo, pese a los beneficios comprobados que tiene, el lugar de trabajo saludable no es una realidad para gran parte de la fuerza de trabajo de América Latina y el Caribe (Rodríguez, 2017).

Si bien es cierto que el autocuidado es una herramienta que debería aplicarse en organizaciones en donde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuente con un grado de madurez suficiente en el control de las condiciones de trabajo, resultante de las nuevas realidades y condiciones de trabajo (globalización, flexibilización del empleo, proceso de outsourcing, fusión de empresas), la diversidad de modos de empleo, entre ellos, el teletrabajo, son tendencias

mundiales de desarrollo en la organización del trabajo que retan los sistemas de gestión en seguridad y salud laboral de las organizaciones, debido a que las condiciones del lugar de trabajo y los comportamientos de sus trabajadores no serán controlados directamente y dependerán en gran parte de la responsabilidad de cada uno de ellos. (Rodríguez, 2017).

Castro & Herreño (2011) dicen que:

El desarrollo de la promoción de la salud depende del grado de compromiso del líder de la organización, la cultura y el clima organizacional, la participación de los trabajadores en el programa, la disponibilidad de recursos, el conocimiento sobre las responsabilidades jurídicas del empleador y los empleados, y el uso de tecnologías de información para el análisis de datos. La interiorización del valor de la vida sana es una estrategia fundamental que se usa comúnmente para mejorar el estilo de vida y el trabajo saludable, como el fomento de comportamientos saludables, de esta manera en la mayoría de las veces se sugiere un abordaje más amplio de la dieta y el ejercicio, considerando las concepciones de los empleadores y los trabajadores sobre salud, factores de riesgo y comportamiento, pues las diferencias de estos términos entre ellos impactan su desarrollo (p. 81).

Muñoz, Cabrero, Martínez, Orts & Cabañero (2005) hicieron una:

Revisión bibliográfica desde 1990 hasta 2009 sobre el origen de la promoción de la salud en los lugares de trabajo y las ventajas de la adopción de esta estrategia. La búsqueda de material bibliográfico se hizo en diferentes fuentes como artículos, libros y revistas, e información de organismos nacionales e internacionales. Sus resultados sugieren convertir la promoción de la salud en los lugares de trabajo en un tema de permanente análisis, como una oportunidad para evidenciar las reales condiciones de trabajo de forma general y las prácticas que al respecto se realizan en las organizaciones, además, de buscar las implicaciones subjetivas de estas nuevas formas de trabajo en la vida de los trabajadores (p. 82).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010) indica que:

En 1950 las actividades de promoción de la salud y de seguridad y salud en el trabajo han comenzado a converger en la última década. Es así como se han propuesto desarrollar en este contexto las habilidades para la vida, que se definen como las habilidades que le permiten a la persona enfrentar de forma efectiva las exigencias y desafíos de la vida diaria, a través de comportamientos adaptables y positivos; estas contemplan diez aspectos: manejo de tensiones o estrés, manejo de emociones y sentimientos, conocimiento de sí mismo, empatía, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, solución de problemas o conflictos, pensamiento crítico y pensamiento creativo. A nivel regional, la OPS generó el plan nacional de salud en los trabajadores que, en su aparte de promoción, estableció desarrollar en todos los países de la región contenidos sobre prevención y autocuidado de salud en el trabajo en la enseñanza formal y no formal (p. 82).

Tobón (2006) señala que:

El autocuidado son las prácticas cotidianas y las decisiones que realiza una persona, una familia o un grupo para cuidar de su salud; estas prácticas son destrezas aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece. Este enfoque aporta la estructura de factores determinantes internos y externos al individuo, para su comprensión y abordaje integral (p. 82).

Hernández (2015) establece que el autocuidado se construye a partir de distintos elementos que contribuyen a que se estructuren hábitos a partir de dos ejes: i) acciones intencionales que efectúan las personas, sin reflexión previa ni cuestionamientos, y ii) acciones deliberadas, en las que la reflexión y la experiencia de vivencias significativas provocan la incorporación de pautas de autocuidado que no se tenían previamente. Se señaló que, en las acciones de autocuidado intencionales o deliberadas, ejercen una influencia fundamental los determinantes sociales y, específicamente, la clase social, la ocupación, el sexo y el grupo étnico, así como la familia, la edad, y las experiencias de enfermedad y muerte de personas cercanas. Se concluyó que es

necesario avanzar en la construcción teórica del autocuidado para ubicar este concepto dentro de una perspectiva social más amplia y no individual.

Por otro lado, como lo plantea Sura (2019) una de las más prestigiosa Asesora en Riesgos Laborales del país, el autocuidado es una condición del ser humano que le permite construir su propio proyecto de vida, en un ambiente laboral, personal y familiar, pensando en soluciones que lo beneficien tanto a él como en sus compañeros asumiendo la responsabilidad de escoger estilos de vida y de trabajos saludables

Orem (1993) definió:

El autocuidado como una actividad aprendida por los individuos y orientada hacia un objetivo; es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento, en beneficio de su vida, salud o bienestar. Los factores que ayudan a integrar las prácticas de autocuidado son de vital importancia, ya que son los que darán las pautas para trabajar y apoyar a los usuarios en su realización. Entre los principales se encuentran: edad, sexo, estado de desarrollo, estado de salud actual, orientación sociocultural, factores ambientales, factores del sistema de cuidados de salud, factores del sistema familiar, disposición y adecuación de recursos (recursos económicos), y estilo de vida. Estos factores intervienen en la decisión de los usuarios sobre las actividades necesarias para afrontar los retos que se presentan a diario (pp. 82- 83).

La Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (2015) afirma que el autocuidado es uno de los mecanismos de acción que a nivel primario contribuye a la seguridad, salud y el bienestar de los empleados, resultando en los aprendizajes que se obtuvieron a lo largo de la vida laboral y que se transforman en lo que se conocen como hábitos estructurando el estilo de vida de cada individuo; convirtiéndose en un factor de influencia positiva sobre la manera de vivir, aportándole a la persona control y otras herramientas para el cuidado de su vida y de la de los que le rodean. Por lo que cuidarse, cuidar y ser cuidado, son funcionalidades que se tornan naturales e indispensables para la vida de los individuos y la sociedad, haciéndose

inherentes a la supervivencia de todo ser viviente. De esta manera, el cuidar se representa en un conjunto de actos de vida cuyo objetivo es lograr que esta se sostenga, continúe y evolucione.

García, Rodríguez & Zuluaga (2012) indican que:

Una forma de promover el autocuidado en el trabajador es mediante la formación basada en valores preventivos que se promulguen desde la enseñanza primaria hasta los posgrados (p. 84).

Martínez, citado por García, et al (2012) plantea que:

El desarrollo de una cultura de autocuidado sustentada en la misión y la visión de la organización, que permita la participación de los trabajadores, así como el compromiso de la alta gerencia en los procesos de transformación y cambio. De manera complementaria, además de las acciones de fortalecimiento de la cultura de autocuidado por parte de la organización y de los procesos educativos orientados al aumento de las capacidades individuales de los trabajadores, se evidenció la necesidad de acciones sistemáticas y permanentes que movilicen y ubiquen el sentido y el valor del autocuidado (p. 84).

Arenas, Blanco & Zapata (2017), plantean en su trabajo, que en Colombia de acuerdo con las estadísticas de la Cámara Técnica de ARL de Fasecolda las cifras de accidentalidad y enfermedades ocasionadas a raíz de la realización del trabajo en Colombia han venido aumentando en los últimos años, para el 2011 ocurrieron 555.479 accidentes laborales y para el año 2015 723.836 casos; lo mismo ocurre con la generación de enfermedades ocasionadas por la actividad laboral, para el año 2011 se presentaron 8.277 casos y en el año 2015, 9.583 casos (32), lo que conlleva a generar medidas urgentes.

Para generar una cultura de cuidado y protección se debe evitar accidentes y preservar la vida de los trabajadores colombianos otorgo a su vez datos recientes que nos contextualizan en la realidad actual del tema en el contexto colombiano con respecto a la accidentalidad y muertes

laborales que se está presentando en el sector, son principalmente en labores de construcción de casas y edificios, montaje o reparación de oleoductos, instalaciones eléctricas y reparación de terreno para obras civiles y resalta que: los factores causantes de la accidentalidad en el país obedecen al desarrollo inadecuado de los procedimientos, deficiente evaluación de las necesidades y los riesgos previos y falta de capacitación y cultura (Ministerio del trabajo, 2018).

Ministerio de trabajo (2018) afirma que el año 2016 se registraron 602 muertes por accidentes laborales, 702.932 accidentes de trabajo y 10.563 casos de enfermedades. Esta intervención de la Dra. Agudelo, nos hace ciertamente reflexionar de la importancia de crear soluciones imperativas para reducir dichas cifras. Las cifras de accidentes, enfermedades y muertes laborales han disminuido en el país, no se puede bajar la guardia, sino por el contrario, implementar los protocolos que prevé la normatividad en esta materia, y agrego dentro de dichas cifras que la tasa de accidentes laborales, por cada 100 mil afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, bajó de 7,5 trabajadores accidentados en 2013 a 6,5 en 2017. (Ver Tabla 1).

Tabla 1:

**Accidentes de trabajo, enfermedades laborales y muertes en Bogotá**

<b>Departamento / Sector Económico CIUU 3ra Rev.</b>	<b>Accidentes de Trabajo Calificados</b>	<b>Enfermedades Laborales Calificadas</b>	<b>Muertes Accidentes de Trabajo Calificadas</b>	<b>Muertes Enfermedades Laborales Calificadas</b>
Bogotá, D.C.	187.939	3.661	94	4
Total general en Colombia	655.866	9.661	562	4

**Fuente:** Tabla tomada de SafetYa. (2018). Tasa de accidentalidad laboral en Colombia 2017.

Como puede observarse, en la tabla 1 en Colombia para el año 2017 hubo **655.866** accidentes de trabajo calificados de los cuales **187.939** fueron solamente en Bogotá, lo que representa un **28.65%** del total de los accidentes de trabajo en el país, a su vez se muestra que hubo **9.661** enfermedades laborales calificadas de las cuales 3.661 fueron solamente en la capital del país lo

que representa un significativo **37.89 %** , junto con ello se muestran que hubo **562** muertes de accidentes de trabajo calificadas de las cuales **94** sucedieron en Bogotá DC, lo cual representa un **16.72%**, y por último se muestran las muertes por enfermedades laborales calificadas de las cuales en Colombia se sucedieron 4 y resulta que esas 4 corresponden a la capital de la ciudad dando un alarmante **100%** a la capital en este aspecto (Ver Anexo G), es por ello que es imperativo, de acuerdo a estas cifras y como lo establece la Dra. Agudelo a su interlocución anteriormente presentada, que se inicie con una intervención en la organización y de acuerdo a estas cifras principalmente en las de la ciudad capital, acciones orientadas al desarrollo de una cultura preventiva y de autocuidado (Ministerio del trabajo, 2018).

De acuerdo a lo planteado hasta ahora, se puede decir que al ser un tema tratado desde el enfoque teórico y práctico, la necesidad del mismo es: Conocer el estado en el que se encuentra la cultura de la prevención y el autocuidado a nivel general, con el fin de saber cómo esto podría implementarse en la organización como parte fundamental de las buenas prácticas de la seguridad y salud laboral, además de aumentar el conocimiento en cuanto a la prevención, ya que siempre es un tema al que no se le presta mayor importancia, sin darse cuenta que forma parte fundamental del desarrollo de los colaboradores dentro de la organización sea cual sea la labor o trabajo que desempeñen dentro de la misma.

Es por esta razón que se considera que, el tema de abordaje cuenta con:

- **Novedad.** El tema no se ha tratado, o ha sido muy poco tratado. El tema de la cultura de la prevención y el autocuidado es un tema poco investigado en Colombia.
- **Necesidad e importancia.** Cubre una necesidad específica y tiene la relevancia necesaria. Como se ha justificado hasta este punto es un tema de relevancia ya que daría elementos para cubrir necesidades ya descritas dentro del área de la salud laboral en el ámbito ocupacional colombiano.
- **Resolución.** Contribuye a resolver una problemática específica. Puesto que como se ha descrito con las investigaciones planteadas se ha demostrado que tiene un impacto positivo sobre el medio y la salud laboral.

- **Concreción y Pertinencia.** Está lo suficientemente concreto y no es un tema muy generalizado; además de que debe ser acorde a la experticia y conocimiento del investigador y a su disciplina o campo de estudio. Es un tema concreto que cubre ciertas conductas específicas observables y verificables, y está relacionada directamente con el campo de la salud laboral y ocupacional que es nuestro campo de estudio dentro de la especialización en Gerencia de Riesgos laborales.
- **Lineamientos.** Responde a los lineamientos de la institución académica u organización que lo solicita. Y en lo posible no contraría los lineamientos planteados por la Universidad Uniminuto en las áreas de investigación planteadas.

Junto con los procedimientos para recabar información del proceso inicial se realizó de manera práctica una entrevista al gerente y dueño de la empresa Distriafan S.A.S, para conocer a profundidad y desde su punto de vista la problemática de la organización en cuanto a la realización de actos inseguros por parte de los colaboradores. Para entrar en contexto de los inicios de la organización, se inicia preguntando el origen de la empresa, nos relata que esta se creó buscando satisfacer las necesidades de los clientes que en su gran mayoría eran empresas de publicidad, hace 8 años después de que el dueño de la empresa quedara pensionado como mensajero y aun con muchas ganas de trabajar y ser productivo, inicio con la venta informal y ambulante de tubos plásticos muy utilizados en el gremio de la publicidad, al ver la gran demanda y tras algunos meses logro alquilar un pequeño local donde almacenaba y vendía dicho producto, pero no se quedó solo con la venta de este artículo, buscando satisfacer las necesidades de la mayoría de sus clientes quienes solicitaban trabajos de publicidad, los cuales eran contratados por terceros y se realizaba el canal para la entrega final al cliente.

Carranza & García (2019) dicen que después de ver que ya no era rentable y la capacidad de sus subcontratistas no alcanzaba a cubrir la demanda de los clientes adquiridos, inicio la adquisición de un nuevo local, bodegas e impresoras de publicidad, ampliando así su portafolio de servicios y a su vez fidelizando e incrementando sus clientes. Siguiendo el buen hábito de dar soluciones integrales a sus clientes 3 años después adquirió el taller de ornamentación para así realizar todas las etapas del proceso de publicidad. Relata que el proceso de selección de

personal es nulo, este se hace de manera muy informal, se realiza por medio de algún conocido del gremio quien recomienda y da fe de las capacidades del aspirante, que en su gran mayoría tiene un conocimiento empírico dado por los años de experiencia ejerciendo la labor, también es de resaltar que en su gran mayoría la población contratada vienen de empresas no formales en las se hace caso omiso de las exigencias legales, como lo son prestaciones sociales, afiliaciones a EPS, ARL y fondo de pensiones, entre otras.

Concluyendo así que los colaboradores que hacen parte del equipo de Distriafan S.A.S carecen del conocimiento de sus derechos y obligaciones como trabajadores. Siguiendo con el proceso de contratación le exige al aspirante la documentación mínima para realizar las respectivas afiliaciones, desde hace un año el proceso se ha formalizado más y ya se realizan las evaluaciones medicas ocupacionales, se le da la inducción al cargo e inducción en seguridad y salud en el trabajo, se suministra los elementos de protección personal y la dotación necesaria acorde a la actividad a ejecutar y al riesgo que se ve expuesto. Resalta que la gran mayoría de sus colaboradores son personas con grado de escolaridad bajo, personas que vienen de trabajos informales y les cuesta adaptarse a las políticas de seguridad y salud en el trabajo con los que cuenta la organización actualmente, al igual, que acatar órdenes de un superior ya que alegan haber trabajado toda su vida bajo sus propios estándares de seguridad. El cargo de supervisor de producción esta designado al hijo mayor del dueño, quien también realiza trabajos operativos y no esta fijo en la organización pues debe cumplir labores con diferentes clientes. El tercer al mando de la organización es la nuera del dueño, quien ejerce el cargo de administradora y vendedora, y es quien esta designada para supervisión la mayoría de labores y demás eventualidades que se puedan generar, también es la representante del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

También relata que en repetidas ocasiones algunos colaboradores han llegado a laborar bajo los efectos del alcohol, y el proceso a seguir es sancionarlo por ese día. Concluye por afirmar que es muy difícil el querer cambiar el chip de una persona que siempre ha trabajado en la informalidad, que el proceso de capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo se han venido realizando pero que falta concientización por parte de los colaboradores. De acuerdo a las

observaciones realizadas y el acompañamiento en el proceso de seguridad y salud en el trabajo durante el año 2018, se puede evidenciar la falta de formación y experiencia como líderes por parte de los altos mandos y los supervisores, sumado a esto la alta rotación de personal, la falta de empoderamiento por parte de los colaboradores de su puesto de trabajo y de su rol dentro de la organización dificulta la determinación de una cultura organizacional que los una y los identifique y que permita ajustarse a los nuevos cambios dentro de la organización.

Como se puede observar en las fotografías tomadas durante una jornada laboral ordinaria se ve a los colaboradores sin su respectiva dotación que para trabajos operativos se convierte en elemento de protección, se evidencia no utilización de elementos de protección personal como lo son los guantes hyflex, monofagas, botas punta de acero, etc., los cuales son suministrado por la gerencia en su momento de ingreso a la compañía y remplazado cuando la vida útil del mismo haya finalizado, o por deterioro de este (Ver Anexo B). Se observa a los colaboradores ejecutando su labor cotidiana sin que la ausencia de este sea impedimento para realizarlo. Vale aclarar que todo el personal cuenta con inducción en seguridad y salud en el trabajo, así como capacitación en el uso y cuidado de los elementos de protección personal (Carranza & García, 2019).

Dentro de la organización se cuenta con un reglamento de trabajo en el que están estipuladas las faltas y su escala de consecuencias que en pocas oportunidades es cumplido a cabalidad. Este fue socializado, divulgado y publicado en la organización para conocimiento de todos los colaboradores. Esto deja ver que existen herramientas legales y documentación en seguridad y salud en el trabajo para regirse bajo esta y que a su vez es de conocimiento por parte de todos los colaboradores y se recalca la obligatoriedad del cumplimiento, pero la alta dirección al igual que los supervisores no hacen cumplir estas normas, ejerciendo un liderazgo del tipo paternalista en la exigencia de las obligaciones como empleados adquirida por cada uno de los trabajadores al ingresar a laborar con la compañía. Esto justifica de manera práctica el porque es necesario el abordaje de una cultura de prevención y autocuidado dentro de la organización con el fin de disminuir los actos inseguros que el personal, con las condiciones descritas anteriormente por el

mismo dueño de la empresa, ejecutan a diario, a pesar de las acciones que se han implementado dentro de la organización desde hace más de un año.

## **5. Marcos de Referencia**

### **5.1. Antecedentes**

Andrade & Gómez (2008) plantean en su investigación realizada en Colombia, que la Seguridad Laboral es un tema que a pesar de su importancia tiene un desarrollo lento, respecto a otros países, pero que se refleja la influencia de las nuevas tendencias del trabajo y la temática, y específicamente dentro de estas metodologías innovadoras, es la Cultura de prevención y autocuidado dentro de las organizaciones, puesto que es una metodología de abordaje de la salud laboral poco investigada en Colombia y es de gran impacto positivo en el ámbito de la salud Laboral de las organizaciones, a continuación, fundamentaremos esta decisión. La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar tanto físico como mental y social, de los trabajadores en todas sus labores, para ello se debe prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones específicas del trabajo que realicen; protegerlos, en su empleo contra aquellos riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; con el propósito de colocar y mantener en un empleo adecuado a sus habilidades y aptitudes fisiológicas, psicológicas y, en suma poder adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad.

Benavides, Ruiz & García (2000) establecen que el control de las condiciones de trabajo es importante para garantizar una seguridad total en el trabajo y la compatibilidad total del ambiente laboral con las capacidades de cada trabajador. La salud laboral se ha consolidado como un tema relevante en las últimas décadas, sobre todo cuando estudia la relación entre el ser humano y el trabajo, ya que se ha encontrado, según estos autores, que, pese a algunos avances de relevancia, realizados por los organismos internacionales, gobiernos, empresas, sindicatos y universidades, el número de accidentes mortales, lesiones y enfermedades ocupacionales, sigue siendo demasiado elevado. Durante los años 2005 y 2006 se presentó 2.2 millones de muertes a causa de los accidentes laborales, así mismo se presentan lesiones graves alrededor de 270 millones de personas y 160 millones se enferman por cuestiones de su labor. Los costos económicos por

accidentes y enfermedades profesionales representan alrededor de 4 % del PIB mundial. Los fallecimientos, las lesiones, las enfermedades y los costos por ocasión de los accidentes en el lugar de trabajo, sino que hay otras razones, resultados de las consecuencias de estos aspectos, como la baja productividad, los altos costos de la salud. A su vez, estos autores, plantean que lo anterior, ha hecho que los empleadores lleven su interés en fomentar una fuerza de trabajo saludable, por lo que podría deducirse que, estos deben tener un ambiente de trabajo seguro y saludable, sin embargo la autora resalta que las organizaciones, además de preocuparse por la enfermedad ocupacional y los accidentes de trabajo, deberían promover ambientes de trabajo saludables que propicien la satisfacción con el trabajo y el bienestar y una calidad de vida óptima.

El papel de los profesionales de la salud y de las ciencias sociales y humanas, cobra gran importancia en la actualidad, ya que hay en el presente una coyuntura en Colombia donde existen pocas investigaciones y desarrollos acerca de los aspectos psicosociales de la relación trabajo-salud, que dejan la puerta abierta a los aportes que desde otras disciplinas pueden darse, es por esta razón, que decidimos incluir un término que consideramos relevante dentro del proceso de salud laboral y es la Cultura de la prevención y el autocuidado dentro de las organizaciones, como un elemento de relevancia dentro del contexto Colombiano (Andrade & Gómez, 2008).

Serna (1997) afirma que la cultura de una institución incluye los valores, creencias y comportamientos que se consolidan y comparten durante la vida empresarial, según este autor, es la manera como las organizaciones hacen las cosas, como se establecen prioridades, y dan importancia a las diferentes tareas empresariales, además de incluir lo que es importante para la organización. La cultura organizacional es el resultado del proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en los principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado en la organización. Ahora ya teniendo más claro este concepto trataremos de profundizar en los conceptos que son objeto de esta investigación. La cultura de la prevención conjuntamente con el autocuidado, forman parte fundamental de la reducción de riesgos laborales, debido a que se consideran medidas de seguridad, en las que deben estar involucrados todos los participantes de la organización.

Álvarez & Faizal (2012) indican que el cambio hacia esta cultura debe venir desde los altos cargos pues ellos serán los encargados de mostrar con el ejemplo la importancia de la misma. A su vez el involucramiento de las altas jerarquías, provoca que todos los colaboradores tengan un compromiso firme con lo que a seguridad respecta, ya que las personas se vuelven capaces de aprender en forma constante a mejorar su entorno laboral y hacerlo más seguro. La importancia de conocer acerca del autocuidado y la cultura de la prevención es relevante, ya que es la base de la gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, y para esto las empresas deben realizar la planificación de acciones preventivas a partir de la identificación de riesgos en el lugar de trabajo. De esta manera pueden brindar herramientas que permitan a los trabajadores preocuparse por su propio cuidado, así como por el de sus compañeros.

Es por eso, según Aldaz (2018), citando a Garrido, Enríquez, Sánchez, & Gonzáles, plantea que para garantizar el éxito de la implementación de esta cultura se debe incluir toda la estructura organizacional, junto con los procesos y recursos que se necesiten para darle marcha a lo que conocemos como prevención, de esta manera los miembros de la organización, actúan como individuos que promocionan el cuidado y logran la reducción de los riesgos en sus diferentes niveles en las áreas de trabajo.

Por otro lado, Ruiz, Delclós, Ronda, García, & Benavides, citados por Aldaz (2018), establecen que la creación de una cultura de prevención y autocuidado es un desafío de relevancia, en donde deben involucrarse todos los niveles de la jerarquía de una empresa, para lograr una verdadera prevención que sea de esta manera efectiva, eficaz y eficiente. Y para ello esos mismos autores hablan de diseñar sistemas de gestión de prevención, a través de los cuales se establezcan la manera idónea de llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes de la empresa. A pesar de lo anterior, también agregar que la principal dificultad, radicara en que las ventajas que ofrece la implementación de esta cultura, deben formar parte de la práctica segura y diaria de las actividades y tareas de cada grupo o área de la empresa. Y que esta participación será colectiva siempre y cuando este modelo este alineado a la situación en la cual se encuentra la organización, respecto a estos conceptos de

cultura de prevención y autocuidado, pues cada individuo, tendrá una valoración diferente de la importancia que representa la inversión en salud para el desarrollo y bienestar de su rol y sus actividades dentro de la organización.

Los posibles resultados de esta investigación serán, obtener información relevante, detallada y cercana hacia lo que representa la cultura de la prevención y el autocuidado dentro de la seguridad laboral. Con el fin de explicar ciertas estrategias que pueden ser funcionales para la implementación de esta cultura dentro de las organizaciones y la importancia que la misma tiene para fomentar buenas prácticas de seguridad laboral. Llevar a cabo esta investigación es factible, debido a que se cuenta con información teórica diversa, que trata acerca del autocuidado y la cultura de la prevención. Al ser un tema de gran importancia para la realidad actual, cada vez se torna más esencial abordar e investigar temas relacionados con la salud a nivel laboral en donde se fomente la participación de todos como un sistema integrado. Por lo tanto, existen fuentes que permitirán desarrollar el tema de estudio de la manera esperada, y sin involucrar gastos económicos que limiten la misma.

## **5.2. Marco teórico y conceptual**

A continuación, se define conceptos que han sido determinantes en el desarrollo de este trabajo.

**5.2.1. ¿Qué es la cultura preventiva?** Hasta el momento se ha destacado la importancia del estudio del tema de la cultura preventiva y el autocuidado para la salud laboral de los trabajadores, sin embargo, debemos conceptualizar dichos conceptos lo cual se planteará a continuación y empezemos con la cultura preventiva:

López (2015) indica que la cultura de seguridad nace en los años 80 pues se encontraba directamente vinculada a los accidentes de gran impacto entre ellos, uno de los más perjudiciales de la historia que fue el accidente nuclear de Chernóbil, es por eso que a partir de este evento tomó el nombre de cultura preventiva. La cultura preventiva consiste en educar para crear conciencia, adoptar nuevas conductas y actitudes de respeto y responsabilidad para la protección

de las vidas de cada una de las personas de las organizaciones, el entorno y las futuras generaciones, es por eso que requiere del conjunto colectivo de actitudes y creencias positivas, compartidas por todos los integrantes de la empresa, en temas de salud, riesgos, accidentes, enfermedades, y aspectos preventivos.

Según Mendoza (2004) la cultura preventiva dentro de la empresa hace referencia a que en la organización todos los colaboradores deberían tener un grado de preocupación por la prevención de accidentes, la utilización de equipos de protección personal, investigación sobre este tema a partir de la mala manipulación de equipos, corrigiendo esas posibles causas de riesgo, y todos los procesos de trabajo que realizan los asociados para evitar que se presenten incidentes que desencadenen en accidentes. Por otro lado, como ya se nombró con anterioridad, se entiende a la cultura preventiva como el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento tanto a nivel individual como grupal, que permiten determinar el grado de compromiso, el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Es decir que la influencia colectiva y personal dentro del desarrollo de la cultura preventiva en la organización tienen un papel fundamental ya que estas van a permitir que el grado de cohesión frente a normativas de prevención en los centros de trabajo sea más elevado, pues el nivel de cooperación será más serio. Es por eso que es necesario dar a entender a las personas que forman parte de la organización que no se encuentran solos dentro del medio laboral, y que si se exponen a algún tipo de riesgo la afectación no es netamente personal, ya que dentro del centro de trabajo se encuentran más personas las cuales pueden verse involucradas, es por eso que se debe prevenir cualquier incidente dentro del trabajo con la finalidad de protegerse a sí mismo y a los demás.

Bejarano, Zambrano, Sánchez & Madrid (2013) manifiestan que la cultura preventiva, únicamente puede lograrse a partir de un proceso de aprendizaje, que debe impartirse desde la parte informal, es decir lo que se aprende en casa, en el ámbito local y social y con los compañeros de estudio, ya que a partir de este conocimiento empírico se fundamentan las bases de cada uno de los valores de las personas, para lograr una conciencia básica acerca de la importancia de preservar la salud y la seguridad. Posteriormente se debe continuar con la formación del individuo en la educación profesional, a partir del empleo de actividades

preventivas, para todas las tareas prácticas que deban desarrollarse durante el transcurso de la etapa profesional.

Según, Foment del Treball Nacional (2013) se debe tomar en cuenta que la cultura preventiva, involucra un esfuerzo continuo de cada uno de los colaboradores de la organización, es decir que debe ir desde la dirección hacia los trabajadores pasando por los mandos intermedios y los supervisores, convirtiéndose así en una pauta habitual de la actuación de la empresa, en donde los colaboradores perciban que los responsables corporativos se preocupan por la salud y la seguridad de cada una de las personas que forman parte de ese lugar de trabajo, motivándolos a que sigan las normas de seguridad para la realización de cada una de sus tareas.

Bejarano et al. (2013) señalan que la cultura preventiva funciona sobre cinco pilares que forman parte del accionar ideal del cambio organizacional hacia la consideración de la relevancia que tiene el desarrollo de prácticas preventivas dentro del lugar de trabajo, entre estas se encuentran:

- Disminución de accidentes y enfermedades de origen ocupacional.
- Desarrollo de competencias y capacidades preventivas para elevar el nivel de conciencia sobre el propio cuidado.
- Cooperación entre los diferentes actores de la salud pública y la seguridad laboral.
- Integración de la promoción de seguridad y salud como parte fundamental del estilo de vida.
- Participación de la prevención del sistema de seguridad social.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2013) afirma que la cultura preventiva dentro de las organizaciones involucra una participación activa de cada una de los

miembros que forman parte del equipo empresarial, empezando desde los altos mandos, y replicando este actuar preventivo hacia las demás esferas, de manera que todos logren entender y actuar en el desarrollo de sus actividades de manera más segura y con mayor precaución; claro está que para que la cultura preventiva sea efectiva se debe propiciar el ambiente adecuado para que esto se dé, así como también influirá mucho las características personales de cada sujeto, en cuanto al cuidado e importancia que le da a su vida y a la de los demás. Cabe recalcar, que existe evidencia de que cuando en el ambiente laboral se favorece la prevención, los actos inseguros disminuyen de forma significativa, llegando al punto de inclusive desaparecer, ya que el compromiso preventivo se extiende desde las áreas gerenciales, a todo el conjunto de personas que forman parte de la organización, influenciando así en que las decisiones que tomen cada uno de los miembros, se encuentren alineados con los objetivos de salud y seguridad. Actos Inseguros sería de esta manera las fallas, olvidos, errores u omisiones que hacen las personas al realizar un trabajo, tarea o actividad y que pudieran ponerlas en riesgo de sufrir un accidente. Los actos inseguros ocasionan el 96% de los accidentes.

Arenas et al. (2017) afirman que los accidentes y enfermedades presentados en Colombia, se dan por consecuencia de la realización de actos inseguros de las personas, por la falta de consciencia, la utilización inadecuada de los Elementos de Protección Personal -EPP, el exceso de confianza, la premura en la realización de la tarea, entre otros. De allí la decisión de involucrar esta variable dentro de nuestra investigación, como variable independiente, ya que es la que estará susceptible a ser modificada por la intervención realizada, y de esta manera enfocarnos en un aspecto específico de la salud laboral y no todos los aspectos que esta involucra. Herbert William vivió entre el año 1886 y 1965 fue la figura más representativa de la escuela americana y fue considerado como el padre de la seguridad industrial, realizó estudios y análisis de accidentes con el propósito de realizar prevención y estos encontró que los actos inseguros de los trabajadores eran en la mayoría de los casos los causales de los accidentes.

**5.2.2. Seguridad y salud en el trabajo.** El Congreso de la República de Colombia por medio de la Ley 1562 de (2012) en el artículo 1 define la seguridad y la salud en el trabajo como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las

condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Para Arenas et al. (2017) es un desafío modificar los comportamientos a través de la implementación de estrategias de autocuidado cuando se realiza actividades en relación con el trabajo y en la vida diaria, para ello se requiere generar consciencia sobre el valor de la vida y sobre la importancia de implementar Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo no por la obligatoriedad de la ley sino por el simple hecho del cuidado de la salud y la seguridad de ellos mismos y de sus compañeros. Estos mismos autores plantean que estos son fenómenos originados por los comportamientos de las personas en cuanto al cuidado de la protección de la propia vida y de las personas que están alrededor, tiene un componente cultural importante, a raíz de ello es importante trabajar desde la cultura preventiva y de autocuidado para poder obtener los resultados positivos que se esperan. La cultura preventiva y los actos inseguros es importante que aclaremos lo referente a las conductas de autocuidado sobre todo aquellas que están deberían estar presentes dentro del área laboral.

La Organización Mundial de la Salud, OMS, (2010) define el autocuidado como las actividades deliberadas y decisiones tomadas respecto al ámbito de salud por parte de las personas, dentro de ellas se incluye el auto tratamiento, la importancia del autocuidado radica en los beneficios que ejerce dentro del sistema de atención en salud, estas actividades que son aprendidas por las personas se orientan a un objetivo específico los que se dirigen a la misma persona o su entorno por ello afecta su desarrollo y mantenimiento de la salud. El autocuidado en se divide en dos unidades:

- Autocuidado colectivo. Se entiende como las actividades planteadas y desarrolladas en conjunto con el objetivo de mejorar el ambiente físico, social y afectivo.
- Autocuidado individual. Se refiere a que la persona es quien gestiona su cuidado, tomando decisiones realizando las intervenciones necesarias para su mantenimiento.

El autocuidado según la OMS (2010), cumple un rol clave en la cultura de la prevención y la seguridad en el trabajo, es la base sobre la cual cada persona adopta conductas seguras en los ambientes laborales y contribuye con su propio cuidado y el de sus compañeros, más allá de las condiciones de trabajo existentes y de lo que hagan otras personas en una organización.

La promoción de salud dentro del lugar de trabajo involucra la participación tanto de trabajadores como de empleadores, que se encuentren interesados en poner en práctica iniciativas enfocadas hacia el fomento de la salud laboral. Barrios & Paravic (2006) proponen cinco principios fundamentales para la realización de esta promoción:

- **Carácter participativo y empoderador:** busca la participación de trabajadores y directivos de manera conjunta, a través de la creación de comités de salud, seguridad e higiene ocupacional, que les permita conocer cuáles son los cambios que deben generar en sus hábitos de salud y desarrollar a su vez habilidades para la protección y promoción de la salud.
- **Cooperación multisectorial y multidisciplinaria.** Generar participación de los diferentes actores sociales, como por ejemplo el gobierno, las empresas, el sector encargado de la salud, la comunidad, entre otras.
- **Justicia Social.** Programas de promoción de salud se deben ofrecer a todos los miembros de la organización, de forma independiente al cargo que desempeñen, su tipo de contrato, su nacionalidad, sexo, étnica, etc.
- **Sostenibilidad.** Para que este principio surja, la promoción y protección de la salud en los centros de trabajo deben ser consideradas como la parte integral de la gestión y organización de la empresa, con la finalidad de que sea duradera y genere resultados.
- **Carácter integral.** Los programas de promoción de salud deben reconocer los efectos que guardan los factores personales, organizacionales, sociales y ambientales sobre el bienestar que experimente el trabajador en el lugar de trabajo.

Las organizaciones deben ser las encargadas de crear espacios que permitan la estimulación y el apoyo de estilos de vida saludables por medio de actividades que fomenten llevar una vida sana por esta razón la Asociación Chilena de Seguridad (2014) propone las siguientes iniciativas:

- Fomentar la alimentación saludable. Se debe establecer horarios de ingesta de alimentos fijos, ofrecer variedad en los menús, con comida balanceada, y con un mayor acceso al consumo de frutas y verduras.
- Promover la actividad física. Esto puede realizarse a través del establecimiento de convenios con gimnasios, o de la adecuación de instalaciones para el desarrollo de ejercicio dentro del lugar de trabajo, además de brindarles horarios e incentivos por la cantidad de horas de actividad que realice.
- Generar espacios de participación. Con la finalidad de que los trabajadores puedan proponer ideas en relación a la temática de promoción de salud en el trabajo.
- Destinar fondos anuales para mejorar estas condiciones: es decir potenciar como algo importante a la promoción de salud en el trabajo para generar un impacto más real en la vida laboral de los colaboradores.
- Realizar evaluaciones pre-ocupacionales y ocupacionales. Esto con la finalidad de tener un conocimiento más a fondo sobre el estado de salud de los trabajadores, y establecer los respectivos procesos de control.

Considerando lo descrito, la promoción de salud dentro del lugar de trabajo es sumamente importante ya que permite abrir espacio para el fomento de prácticas saludables en la vida de cada uno de los colaboradores, hace que aumente su calidad de vida laboral y a su vez la satisfacción dentro del lugar de trabajo, haciendo partícipe a la empresa del bienestar de cada miembro de su organización, reforzando así la idea actual de que el capital humano de una empresa es lo más valioso y que por lo tanto debe ser cuidado, valorado y respetado.

### 5.3. Marco legal

El marco legal de la investigación está conformado por las siguientes normas:

**5.3.1. Decreto Ley 1295 de 1994.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social profirió el Decreto Ley 1295 de (1994) en el artículo 22 indica que los deberes de los trabajadores son:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decreto.
4. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.
5. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
6. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán mantener actualizada la información sobre su domicilio, teléfono y demás datos que sirvan para efectuar las visitas de reconocimiento.
7. Los pensionados por invalidez por riesgos profesionales, deberán informar a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, del momento en el cual desaparezca o se modifique la causa por la cual se otorgó la pensión (p. 30).

**5.3.2. Resolución 3997 de 1996.** El Ministerio de Salud expidió la Resolución 3997 de (1996) que establece las actividades y los procedimientos para el desarrollo de las acciones de Promoción y Prevención en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y determina el conjunto de actividades de Promoción y Prevención y el obligatorio cumplimiento por parte de las EPS.

**5.3.3. Ley 1438 del 2011.** El Congreso de la República de Colombia a través de la Ley 1438 de (2011) estableció objetivos, metas, indicadores de seguimiento sobre resultados de impactos en la salud pública de las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Esto soportado por el perfil epidemiológico y la desviación del costo. Las EPS garantizarán la prestación de las intervenciones de promoción de la salud, la atención primaria en salud y el plan decenal.

**5.3.4. Ley 1562 de 2012.** El Congreso de la República de Colombia por medio de la Ley 1562 de (2012) creó la Comisión Especial de Inspectores del Trabajo en Materia de Riesgos Laborales y Sistema Nacional de Inspectores del Trabajo. El Ministerio del Trabajo establecerá una Comisión Permanente y Especial de Inspectores del Trabajo que tendrá a su cargo la prevención y promoción en materia de riesgos laborales y la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas relativas a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y así, mismo, velará por el cumplimiento y observancia de las normas en materia de salud ocupacional y seguridad industrial.

**5.3.5. Decreto 1443 de 2014.** El Ministerio de Trabajo expedido el Decreto 1443 de (2014) que implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**5.3.6. Decreto 1072 de 2015.** El Ministerio de Trabajo profirió el Decreto 1072 de (2015) que regula el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esta norma tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

**5.3.7. Resolución 312 de 2019.** El Ministerio de Trabajo por medio de la Resolución 312 de (2019) define Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Empleadores y Contratantes.

#### **5.4. Marco contextual**

En lo relativo a esta investigación, lo que se va a realizar específicamente es el abordaje de la cultura de prevención y autocuidado, sobre un grupo de trabajadores de metalmecánica, en una empresa del sector publicitario, para ello se evaluara el contexto del mismo en Bogotá y en especial en empresas que utilicen este tipo de personal en especial de corte de metalmecánica, como se presenta a continuación:

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2019) la industria metalmecánica en Bogotá ha estado en constante crecimiento desde el año 2011 debido a la gran demanda generada por el acelerado crecimiento de la ciudad. Del 100% de las empresas que conforman esta industria aproximadamente el 65% son Micro empresas, razón por lo cual son de gran importancia en materia tributaria, social y laboral. El sector metalmecánico genera el 15% de los empleos industriales del país y aportan más del 10% de la recaudación de tributos por parte del distrito, del cual aproximadamente el 65% corresponde a las micro empresas dedicadas a la transformación del metal en bienes de uso cotidiano, sin embargo, las empresas formales del sector metalmecánico en Bogotá han venido sufriendo un deterioro constante en la demanda del mercado interno debido a la creciente informalidad que azota la ciudad.

Una de las principales causas de la informalidad se puede decir que es la precarización del puesto de trabajo y la falta de garantías resultado de las reformas laborales por las cuales ha atravesado el país desde hace 20 años y por lo tanto los cambios en las condiciones de la contratación laboral, desmotivando de esta forma a los empleados formales y aumentando el empleo, por medios temporales y tercerizados obligando a estas personas a actuar bajo el amparo de la informalidad. Dicha informalidad hoy en día, se ve distribuida al interior de los barrios de Bogotá en donde las personas con conocimientos empíricos del sector industrial toman en alquiler un espacio para colocar una pequeña empresa de metalmecánica con el objetivo de hacer de este un medio económico sustentable para sobrevivir sin importar el nivel de legalidad o

ilegalidad de esto y las implicaciones que conlleva realizar esta actividad sin ningún tipo de restricción o reglamentación (Rodríguez, 2017).

Para aumentar este problema llegan personas buscando una oportunidad laboral en empresas informales debido a la poca demanda de puestos de trabajo en el sector metalmecánico, las cuales son contratadas por estos nuevos micros empresarios sin recibir ningún tipo de subvención obligatoria en el código laboral como lo es el estar afiliado al sistema de seguridad social o como mínimo a salud y pensión, y en el caso más extremo a la administradora de riesgos profesionales puesto que esta es una actividad que genera múltiples riesgos laborales y más aún si no se cuenta con los elementos de protección de protección personal (Rodríguez, 2017).

Distriafan S.A.S. (2018) está ubicada en Bogotá Colombia, se dedica a la fabricación de estructuras para publicidad, comercialización y distribución de insumos; tiene como razón fundamental velar por la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales originadas en el trabajo; así como contribuir al bienestar físico y mental de sus empleados, quienes son el factor más importante de la organización y por esta razón se destinan los recursos financieros, tecnológicos y humanos a que hubiere lugar a través del diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Después de un año del diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y tras la ejecución del plan anual de trabajo para el año 2018, se evidenció que la gestión preventiva no solo depende de los elementos considerados dentro del SG SST (procedimientos, políticas, equipos) sino del contexto cultural en que se apliquen, por esta razón la gestión en seguridad se debe orientar en primer lugar a crear esa cultura de prevención y autocuidado. Al ejecutar las tareas diarias el personal operativo y administrativo comete actos inseguros como lo son el uso inadecuado de los elementos de protección personal, el uso de herramientas y equipos en mal estado, omitir los protocolos de seguridad diseñados para tareas de alto riesgo, no mantener sus puestos de trabajo en completo orden y aseo, entre otros, estas conductas podrían desencadenar en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, se

evidencia de esta manera la escasa cultura de prevención y autocuidado por parte de los colaboradores.

## 6. Caracterización de la Empresa Distriafan S.A.S

Como se mencionó con anterioridad Distriafan S.A.S. (2018) está ubicada en Bogotá Colombia, es una empresa que se dedica a la fabricación de estructuras para publicidad, comercialización y distribución de insumos. Por lo que se plantea a continuación el perfil general de la empresa

### 6.1. Perfil general de la empresa Distriafan S.A.S.

- **Dirección.** CL 9 27-37
- **Teléfonos.** 4086238
- **Email.** distriafan@gmail.com
- **Sucursales.** Si ( ) No (X)
- **ARL.** Positiva
- **Clase o tipo de riesgo asignado por la ARL.** Nivel IV
- **Empleados.** 20
- **CIU.** 4663 Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería, pinturas, productos de vidrio, equipo y materiales de fontanería y calefacción.
- **Ubicación.** Ver Figura 1.



**Figura 1. Ubicación de la empresa Distriafan S.A.S.**

Fuente: Imagen tomada de Google Maps. (2018). Mapa satelital.

La empresa Distriafan S.A.S. (2018):

Dedicada a la fabricación de estructuras metálicas como nuestros servicios principales, cajas de luz, porta pendones, y todo lo que abarca el medio visual para exhibición tomando como referencia productos importados para la creación de nuevos prototipos de estos mismos, pero con mano 100% colombiana, excelente calidad más innovador y materiales garantizados. También el servicio de distribución de insumos para la publicidad y diseño gráfico e impresión ofreciendo así un servicio completo generando confianza y calidad (p. 1).

## 6.2. Misión y visión de la empresa

**6.2.1. Misión.** La misión de la empresa Distriafan S.A.S. (2018) es:

Ofrecer a nuestros clientes un portafolio completo, desde una idea para plasmar, impresión, fabricación, de todo tipo en el medio publicitario de acuerdo a sus necesidades, con personal especializado en su respectiva área generando confianza, calidad, economía y cumplimiento para fortalecer la necesidad de nuestro grupo de interés; proveedores, funcionarios y comunidad en general”. Documento Interno (p.1).

**6.2.2. Visión.** La visión de la empresa Distriafan S.A.S. (2018) es:

Para el 2022, seremos la compañía líder en el sector publicitario (fabricación de portapendones, arañas trípode, roll up, pop man, bakcing, etc) con nuestras propias ideas y una línea propia de productos reconocidos por ofrecer un servicio completo, nos consolidaremos como una compañía que se ajusta a la necesidad actual con materiales garantizados e innovadores. De esta forma proyectaremos las ideas de nuestros clientes generando confianza, calidad, económica y cumplimiento (p. 1).

### 6.3. Productos

Los productos que ofrece la empresa Distriafan S.A.S. (2018) son (Ver Figura 2 al 7):



**Figura 2. Fabricación de estructuras para publicidad**

Fuente: Imagen tomada de Distriafan S.A.S. (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.



**Figura 3. Carpas**

Fuente: Imagen tomada de Distriafan S.A.S. (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.



**Figura 4. Porta pendones - tipo trípode**

Fuente: Imagen tomada de Distriafan S.A.S. (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.



**Figura 5. Insumos para publicidad**

Fuente: Imagen tomada de Distriafan S.A.S. (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.



**Figura 6. Porta pendones – tipo POP MAN**

Fuente: Imagen tomada de Distriafan S.A.S. (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.



**Figura 7. Insumos para publicidad**

Fuente: Imagen tomada de Distriafan S.A.S. (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.

Tabla 2:

**Listado de riesgos de la empresa según cargo y área de trabajo**

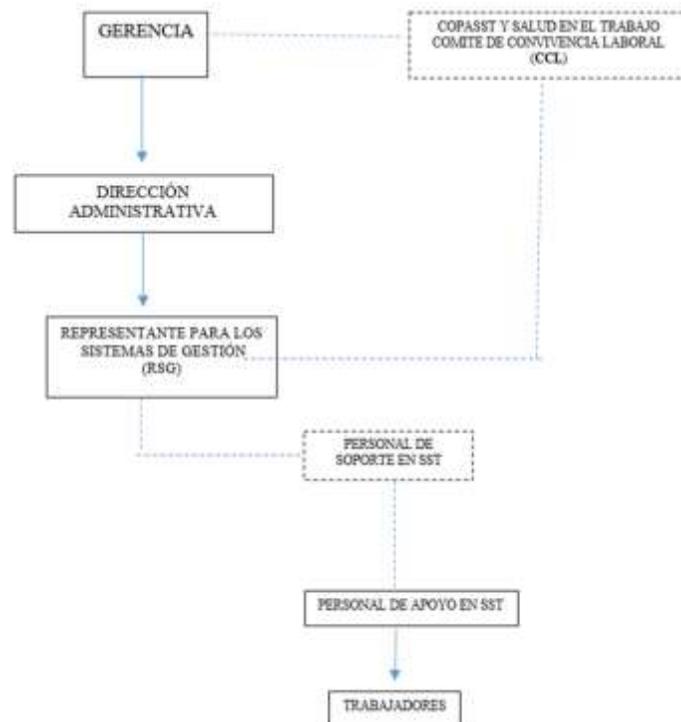
<b>Administrativos y Operativos</b>	
Físicos	Superficies de trabajo con diferencia de nivel
Iluminación	
Radiaciones no Ionizantes	Almacenamiento
Ruido	Orden y limpieza
Químicos	Eléctricos
Gases y Vapores	Instalaciones en mal estado y /o recargadas
Líquidos	Tecnológico
Biológicos	Incendio y/o explosión
Virus	Naturales.
Hongos	Sismo
Bacterias	Lluvias
Mecánicos	
Equipos	
Herramientas	Específicas Área Operativa
Biomecánico	
Posturas Prolongadas	Actividades alto riesgo
Posturas Forzadas	Trabajos a nivel superior de 1,50 mts
Psicosociales	Trabajos en caliente
Monotonía y rutina	
Calidad de interacciones/ trabajo en equipo	
Estrés	
Locativos	
Superficies de trabajo irregulares	

**Fuente:** Tabla tomada de Distriafan S.A.S (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.

## 6.4. Cargos de la compañía

Distriafan S.A.S. (2018) afirma que los cargos de la empresa están integrados de la siguiente manera (Ver Figura 8):

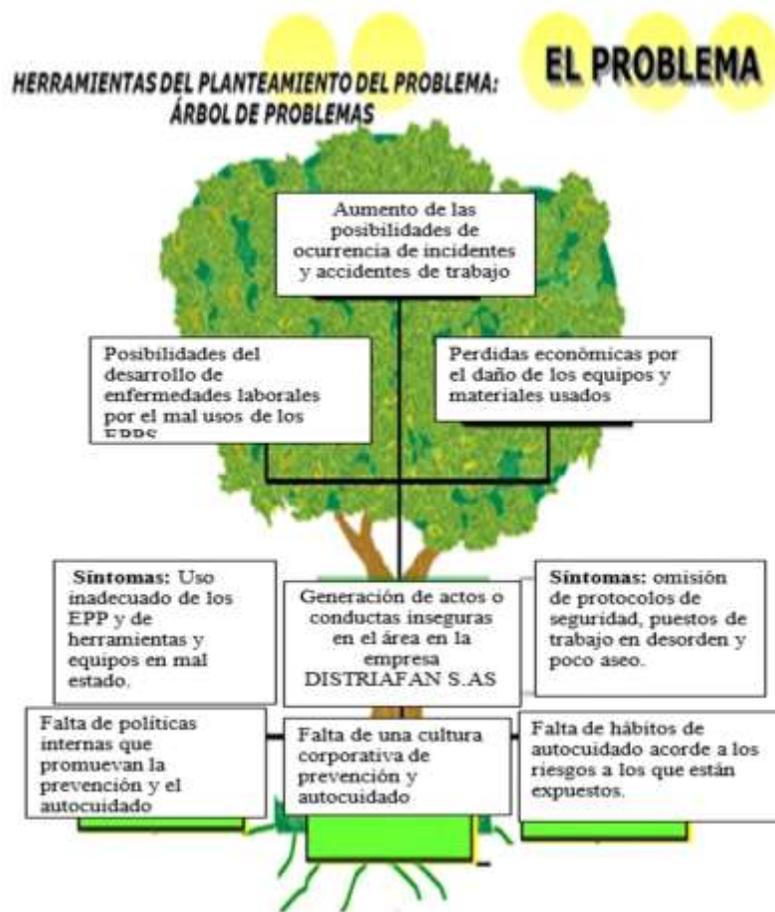
- Gerente
- Administradora
- Jefe de almacén
- Diseñadores
- Terminados
- Instaladores
- Soldadores
- Vendedora
- Servicios generales



**Figura 8. Organigrama SG-SST - DSTA-SST-DE 01-Versión 00-18/12/2017**

Fuente: Imagen tomada de Distriafan S.A.S (2018). Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato.

De acuerdo con los objetivos propuestos se diseña un programa para implantar una cultura de prevención y autocuidado será direccionado a la empresa Distriafan S.A.S. La compañía se caracteriza por estar conformada por veinte (20) trabajadores, que se pueden clasificar en dos áreas, una administrativa que está conformada por 8 personas y un área operativa de 12 personas. Según los autores de Mide plan, este es un método de análisis que se aplica al entorno del problema de investigación, para ello hay que definir el problema principal, el cual sería el tronco del árbol, y describen el método como un procedimiento flexible y sencillo, cuya eficiencia y efectividad depende de los participantes, generando un consenso de opiniones con una aplicación realista. Es por ello que se eligió para poder describir los efectos, las causas, los objetivos, acciones a formular y las alternativas que podrían plantearse para la solución del problema. Dicho método aplicándolo a la presente investigación sería de la siguiente manera (Ver Figura 9):



**Figura 9. Árbol problema de la empresa Distriafan S.A.S.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Como se observa en el árbol hay tres niveles de intervención que se deben tener en cuenta un nivel corporativo con la falta de cultura a nivel de toda la organización, por lo que es necesario la inclusión del programa realizando una sensibilización, que se una al Sistema de Gestiona en Seguridad y salud en el trabajo pero atado a los procesos PHVA, de toda la organización, con el propósito de hacerlo parte de sus procesos cotidianos y operativos, con el propósito de asegurar su trascendencia en el tiempo y garantizar su éxito para conseguir los resultados deseados, lo segundo es conseguir el compromiso de los líderes de la empresa a un nivel táctico, en donde hay que sensibilizar y concientizar con respecto a sus roles de líderes dentro de este proceso y la importancia de su rol dentro de la cultura de prevención y autocuidado, y tercero trabajar instaurando hábitos de autocuidado entre los empleados haciendo conciencia de sus conductas inseguras.

Para poder sinterizar y caracterizar la percepción y la ejecución de los trabajadores de Distriafan S.A.S con respecto a la variable actos inseguros se ha tomado la decisión de identificar los actos inseguros y los conocimientos que los trabajadores poseen de estos en función de dos elementos específicos de exploración uno es la aplicación de una encuesta ya aplicada para medir con anterioridad dichos aspectos en otra investigación que se citara más adelante y la ejecución de una observación del contexto laboral para identificar los actos inseguros y posibles condiciones inseguras que se estén realizando en la actividad diaria de la empresa. A continuación, se presentará cada uno de estos procedimientos:

## **6.5. Observación**

Bernal (2016) establece que una investigación como la que se está realizando debe describir los hechos específicos en la mayoría de los casos se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la observación y la revisión documental. A continuación, se plantea el registro de la observación realizada:

### **6.5.1. Registro de la visita a la empresa Distriafan S.A.**

- Fecha: 06 de febrero de 2019
- Hora: 4:00 pm

Distriafan S.A.S. (2018) es una empresa dedicada en el sector público a la fabricación de estructuras metálicas, como servicios principales se encuentran la elaboración de cajas de luz, porta pendones y todo lo que abarca el medio visual para exhibición, tomando como referencia productos importados para la creación de nuevos prototipos con mano 100% colombiana, excelente calidad más innovador y materiales garantizados. A través de la visita realizada con autorización de la empresa (Ver Anexo A), a sus sedes ubicadas en la ciudad de Bogotá y durante el recorrido por cada una de sus instalaciones con el propósito de identificar y evaluar las condiciones inseguras y los actos inseguros en cada una de las áreas mediante observación directa (Ver Anexo B), pudimos evidenciar:

En el área de la sede principal (Sede A) se evidenció que no se cuenta con una respectiva organización por departamentos, donde el principal problema que se observa como condición insegura es la falta de orden y aseo en todas sus instalaciones. Además, se puede constatar que el exceso de material sobrante en dichas áreas es desmedido generando condiciones inseguras para los trabajadores y/o visitantes. Con respecto a lo dispuesto en los artículos 10, 11 y 12 del Decreto 1443 de (2014) se identifica que en las zonas de trabajo no cuentan con una adecuada señalización y delimitación de las áreas, de manera que se prevengan accidentes de trabajo. Así mismo, pudimos identificar que el personal no utilizaba sus elementos de protección personal y

dotación que el empleador suministra a sus trabajadores; se observa, además, que algunos trabajadores no utilizan la dotación adecuada como, por ejemplo: trabajador utilizando pantalón corto y zapatillas tenis.

En el área de la máquina inyectora y corte de material sobrante se identificó como condición insegura ruido en el medio de la actividad laboral por lo cual no cuenta con insonorización para evitar riesgo físico a los trabajadores. Otra condición observada y que genera distracción al personal es el uso de audífonos y música durante la jornada laboral. En el área de armado de tubos de polipropileno, se evidencio un acto inseguro por parte del operario durante el desarrollo de su actividad, el cual manipulaba el equipo en caliente con un solo guante y sin gafas de seguridad. Durante el recorrido observamos que dentro de las áreas de producción están ubicadas la cafetería y los lockers de uso exclusivo de los trabajadores. Dentro de la misma línea de producción se encuentran depósitos para el almacenamiento de material para cada actividad a ejecutar, pero se evidencia un almacenamiento inadecuado e inseguro para los mismos trabajadores. Por otra parte, es importante advertir que dentro del recorrido realizado por las instalaciones observamos a 2 menores de edad circulando por las áreas de producción de una manera normal y sin ningún tipo de restricción, por lo cual se genera un acto inseguro y una condición insegura permitir personal externo a dichas áreas generando la posibilidad de riesgo de accidentes.

En el área administrativa pudimos observar falta de organización y una inadecuada distribución de los puestos de trabajo. Continuando con el recorrido nos dirigimos a la (Sede B) ubicada a una cuadra de la sede principal, en estas instalaciones se encuentra el área de proceso metalmecánico donde evidenciamos, falta de señalización y rutas de evacuación, deficiencia en iluminación, almacenamiento inadecuado de materiales, riesgo eléctrico por condición de instalación eléctrica en mal estado, falta de uso de elementos de protección personal como caretas con filtro solar, monogafas, tapa oídos, tapabocas.

Dentro de la operación normal de los trabajadores se identificaron actos inseguros como por ejemplo el de un trabajador que con conocimiento y experiencia de la actividad y a los riesgos a

los cuales está expuesto, realiza su actividad sin ningún tipo de seguridad en donde se puede generar un accidente leve, grave o fatal. Analizando las condiciones de trabajo identificamos que a pesar de que el personal es capacitado en identificación de riesgos laborales y poseen conocimientos y la experiencia en el desarrollo de sus actividades, son ellos mismos, quienes más cometen actos y condiciones inseguras ya sea por exceso de confianza y no cumplimiento de las normas de seguridad.

**6.5.2. Encuesta.** Bernal (2016) afirma que una encuesta o como él lo llama cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar datos necesarios con el propósito específico de alcanzar los objetivos de un proyecto de investigación. Por lo que permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos, así que, un diseño inadecuado puede recoger información incompleta, datos poco precisos y la información como resultado será poco confiable, por esta razón es importante que toda medición a través de un instrumento de recolección de datos reúna los siguientes requisitos:

**6.5.2.1. Confiabilidad.** La cual refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios.

**6.5.2.2. Validez.** Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado o fue creado.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la presente investigación, principalmente por razones de tiempo y practicidad, hemos decidido ajustarnos a una encuesta que mide aspectos relacionados con la accidentabilidad, y específicamente tienen dos secciones de la misma que refiere a los actos inseguros dentro de una organización manufacturera muy parecida en los riesgos a los que se encuentran expuesta sus colaboradores operativos como lo están los miembros del área operativa de la empresa a la cual se va a evaluar para la siguiente investigación. A continuación, se hace un pequeño resumen del instrumento que se va a adaptar a la investigación y se expondré sus niveles de confiabilidad y validez encontrados por sus autores.

Reyes, Prado, Aguilera & Soltero (2011) dicen que los actos inseguros que provocan accidentes laborales se reconocen como un problema social pueden tener incluso consecuencias negativas sobre los seres humanos sobre todo dentro del contexto organizacional por lo que para poder prevenirlos se hace necesario conocer sus causas o razones. Así mismo, estos autores describen el instrumento usado de la siguiente manera y sus resultados de validez y confiabilidad diciendo que es una encuesta donde se usó una escalas de calificación, con una previa evaluación de la consistencia interna de los ítems y en donde participaron más de 100 operadores multifuncionales. Aclaran a su vez que se realizó un análisis de confiabilidad con una estimación de las respuestas culturalmente correctas y de los porcentajes con coincidencia entre los participantes. Esto resumen su proceso de validez y confiabilidad, los autores nos comentan en su estudio que el instrumento presento niveles aceptables de confiabilidad y validez de la siguiente manera: una consistencia interna aceptable; la confiabilidad de las respuestas culturalmente correctas fueron 0.957 para actos inseguros, 0.881 para condiciones inseguras, 0.959 para factores personales, y 0.840 para factores organizacionales. Por otro lado, mencionaron que la validez en las cuatro dimensiones demostró una correlación muy alta con las respuestas culturalmente correctas ( $>0.90$ ). Por lo anterior se seleccionó este instrumento para realizar la exploración de la población que se va a estudiar, como lo hemos planteado en otras oportunidades el problema principal reportados por los supervisores, es que el personal operativo de la empresa presenta una gran incidencia de actos inseguros, que, aunque aún no han desencadenado en accidentes ni enfermedades laborales aumentan las probabilidades reales de los mismos y sus niveles de riesgo y exposición en las áreas de trabajo, por ello y como nuestra investigación la variable problema es la emisión de los actos inseguros se tomó la decisión de trabajar solo con los apartados de la encuesta relacionados con la emisión de actos inseguros. Al final del proceso de validación y confiabilidad, Reyes, et al. (2011) comenta que la encuesta quedó integrada por 68 ítems en las siguientes categorías: 18 para error humano (actos inseguros), 14 para condiciones inseguras, 13 para factores personales y 23 para factores organizacionales. Las preguntas se formularon con respecto a la frecuencia con que pueden ocurrir en su área de trabajo. En las respuestas se utilizó una amplitud de cuatro puntos tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca).

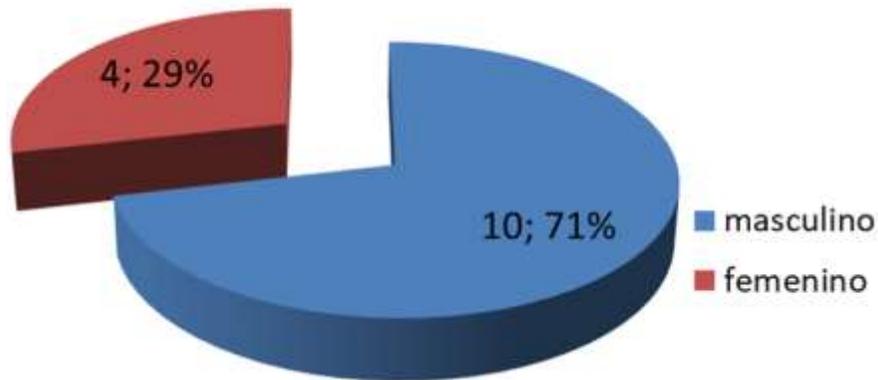
El tipo de escala de calificación que se usó fue una escala de calificación de categorías. Por lo que los ítems de la encuesta se estructuraron a partir de los elementos que formaron a posteriori las categorías obtenidas por los miembros del grupo de seguridad de la empresa en un estudio exploratorio, por lo que tuvo a su vez una prueba piloto (Reyes et al., 2011).

Por lo anterior se escogió la encuesta puesto que no solo cuenta con altos niveles de confiabilidad y validez sino que conto con metodologías que apoyan su estructuración y aplicación, sin embargo como se comentó con anterioridad se decidió trabajar solo con dos categorías que se adaptaron en la redacción de los ítems para el contexto cultural, ya que el instrumento guía fue aplicado en México, y habría contextualizarlo, pero sin cambiar el sentido ni fondo de cada pregunta, se eliminaron algunos ítems, quedando 15 ítems seleccionados de las categorías de errores humanos (actos inseguros) y factores personales, ya que consideramos que este otro elemento en nuestra cultura colombiana es también causante de la emisión de muchos actos inseguros en el área laboral. Los factores personales que resultaron fueron los que obtuvieron los valores más altos en los parámetros descriptivos utilizados, lo que confirmaría la presencia de éstos en las áreas de producción principalmente. Por estas aseveraciones y el conocimiento previo que tenemos de la muestra objeto de estudio se decidió incluirla. Además de la sección de errores humanos que correspondería a la de actos inseguros. (Reyes et al., 2011).

Por último, se hizo una validación por experto en este caso el supervisor del área, para medir el nivel de alcance de los ítems de instrumento original con respecto a los objetivos que se quiere alcanzar con su aplicación utilizando una escala de Likert de 3 niveles en el que 1 mide en su totalidad el objetivo y 3 no mide en ningún aspecto el objetivo planteado (Ver Anexo C). Se eligió todos aquellos ítems que calificaron de acuerdo a su nivel de aplicabilidad de acuerdo a la evaluación según las recomendaciones dadas por el supervisor. El modelo de encuesta ajustado, con los ítems que se eligieron por la calificación de validación en un nivel 1, el mismo fue aplicado inicialmente al supervisor del área, con el propósito de validar si los ítems seleccionados aplican a la cultura de la organización y se adaptan a la jerga que utilizan los colaboradores del área, además de que sea de fácil comprensión, realizándose los ajustes pertinentes quedando el instrumento aplicado (Ver Anexo D).

## 7. Resultados y Análisis

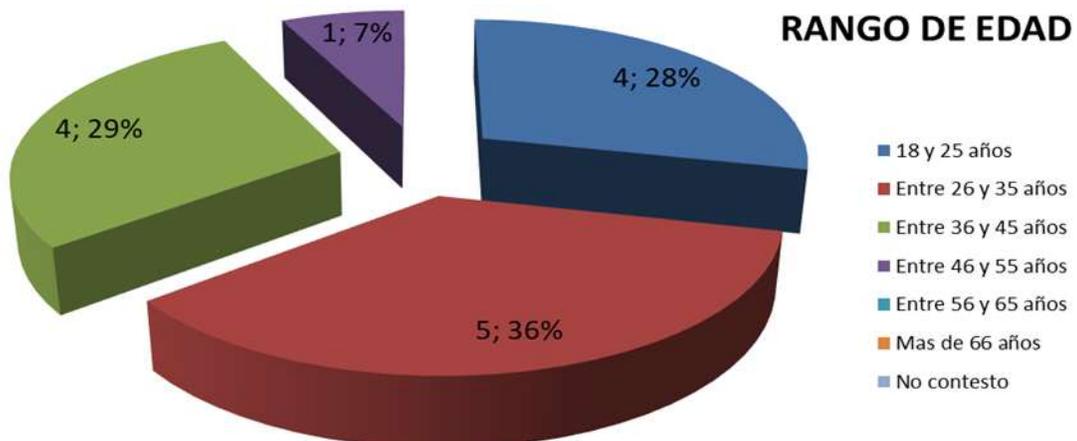
A continuación, se presentan los resultados obtenidos del proceso de tabulación tanto de las variables demográficas exploradas como de los ítems aplicados en cada subcategoría de medición de actos inseguros y factores personales.



**Figura 10. Distribución poblacional por Sexo**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

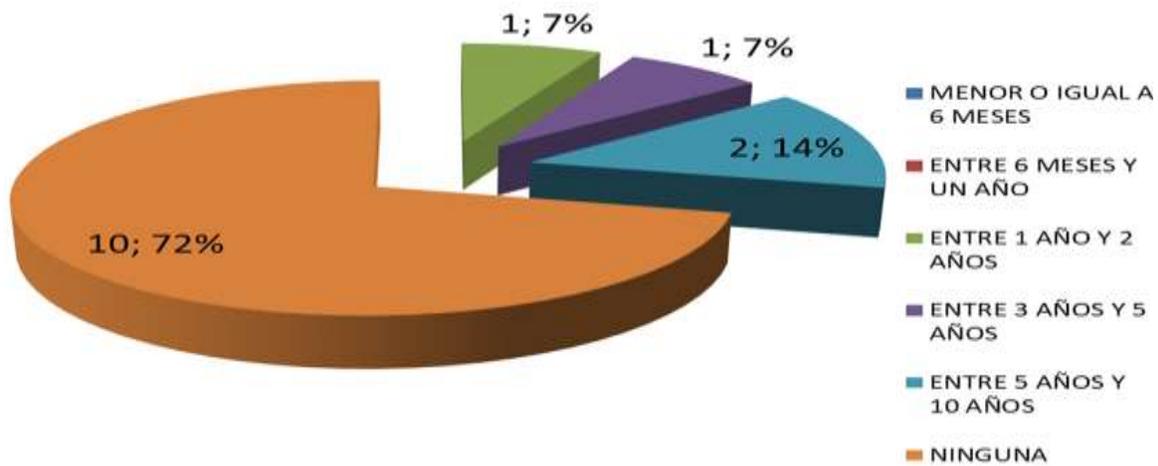
Del 100% de la población encuestada (14 personas); el 29% corresponde al sexo femenino y 71% al sexo masculino lo que llevaría a que la realización de las estrategias se dificulte teniendo en cuenta que la población masculina requiere de mayor sensibilización ya que ellos tienen menos adaptabilidad al cambio (Ver Figura 10).



**Figura 11. Distribución Rango de Edad**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

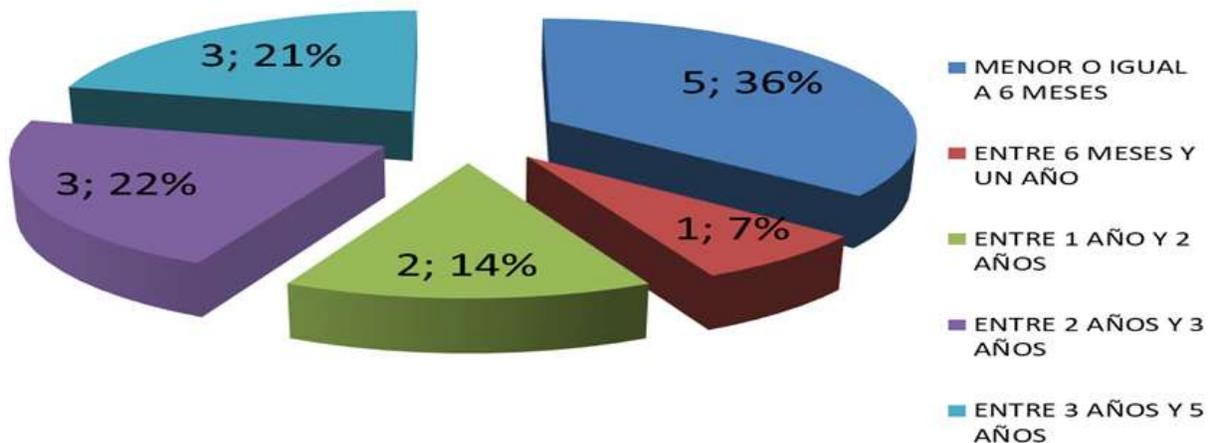
Con la aplicación de la encuesta se puede evidenciar un rango de edad de los trabajadores entre 18 y 45 años; el rango de edad con mayor tendencia se encuentra entre 26 y 35 años, lo cual nos podría favorecer en cuanto a la implementación de las estrategias diseñadas para el programa teniendo en cuenta que en esta edad es más fácil concientizar a las personas en la realización de sus actividades de manera segura (Ver Figura 11).



**Figura 12. Distribución poblacional por la experiencia Calificada.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

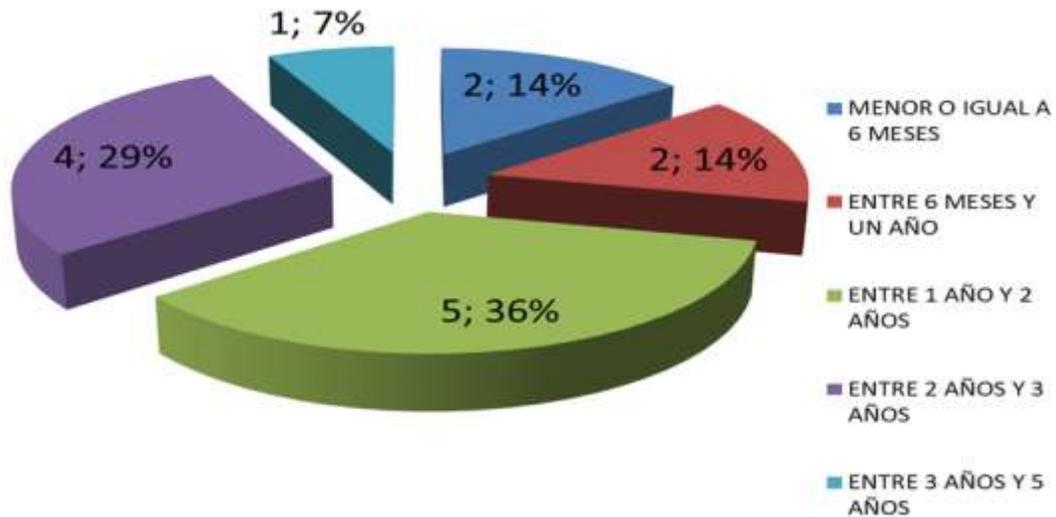
El 72% de la población no cuenta con experiencia calificada lo que requeriría de certificar sus competencias por medio de un ente regulado por el Ministerio (Ver Figura 12).



**Figura 13. Años de desempeño en el cargo.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

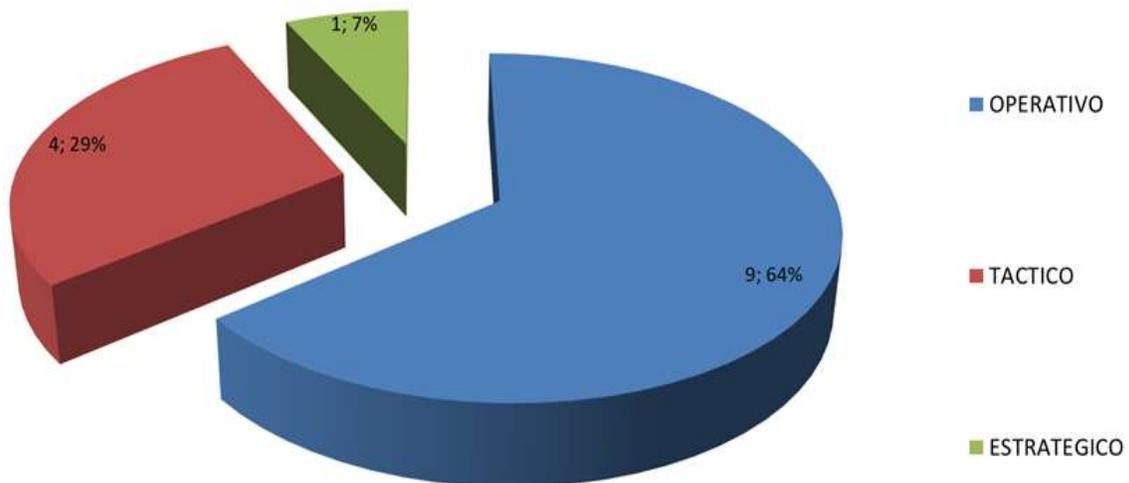
Se evidencia que en la compañía hay una rotación mínima del personal, lo que ayudaría a realizar un seguimiento adecuado al diseño del programa de autocuidado (Ver Figura 13).



**Figura 14. Distribución poblacional por la experiencia empírica**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

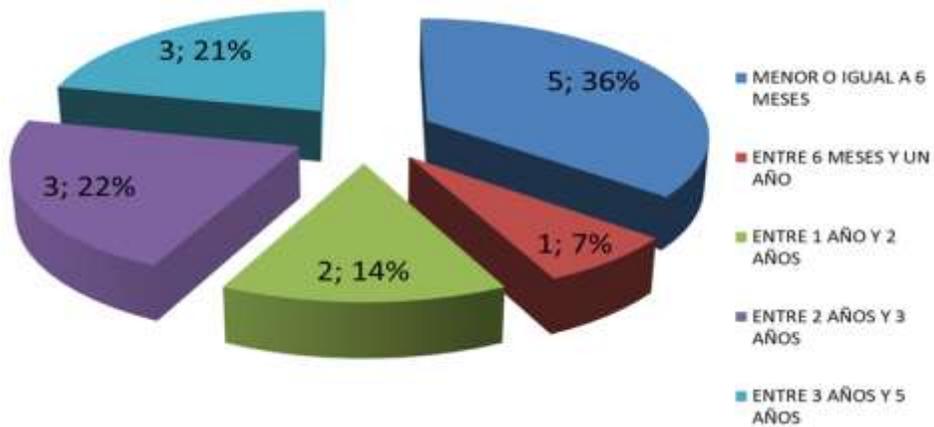
El rango mayor en esta variable se presenta entre 5 y 10 años lo cual podría ser una debilidad para la propuesta teniendo en cuenta que las personas traen costumbres de trabajar sin lineamientos de seguridad y salud en el trabajo y es más difícil cambiar el chip para realizar el trabajo de manera segura y acogerse a las normas establecidas en la empresa (Ver Figura 14).



**Figura 15. Distribución poblacional por tipo de cargo**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

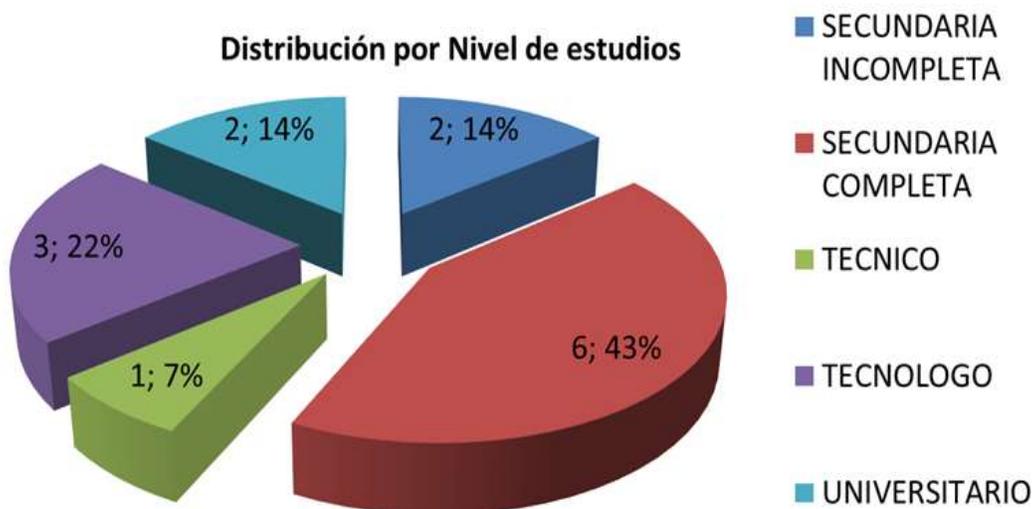
Después del análisis de la encuesta aplicada se observa que la mayor parte de la población desempeña cargos operativos, con esto se ve la importancia de crear estrategias específicas para este personal ya que en estas áreas donde se identifican los peligros prioritarios de la organización (Ver Figura 15).



**Figura 16. Distribución por antigüedad en la empresa**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

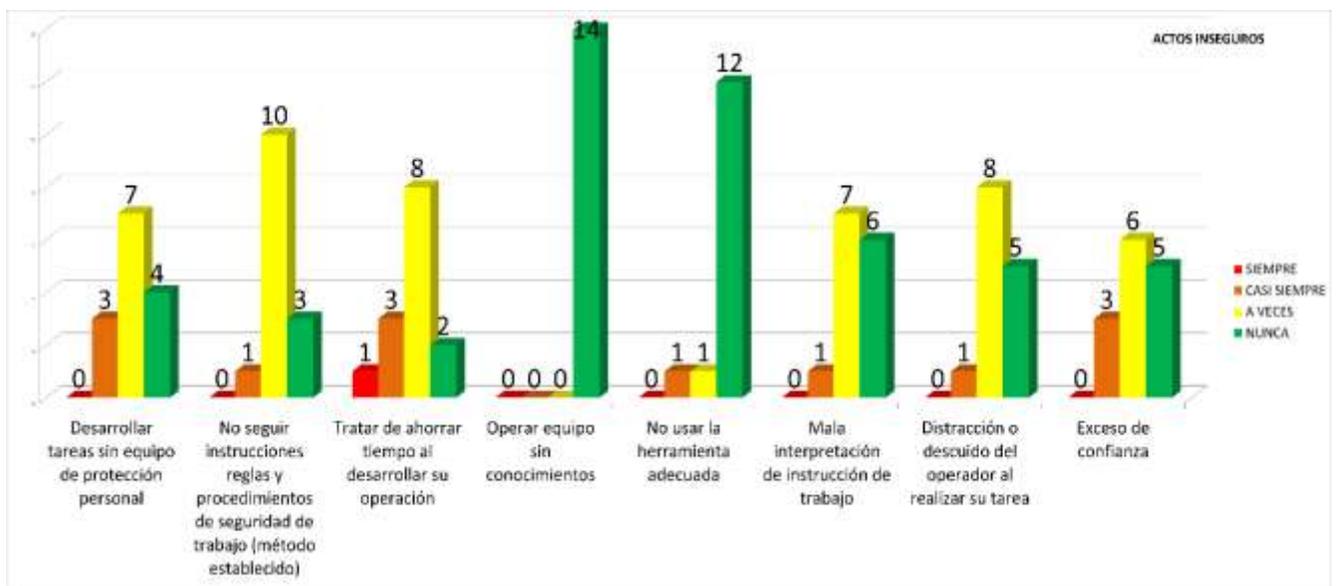
El rango más alto se encuentra con el personal con menor tiempo en la empresa, esto se puede aprovechar a favor de la compañía, teniendo que con estas personas es más fácil crear cultura, modificar comportamientos y conductas a través de la sensibilización (Ver Figura 16).



**Figura 17. Distribución por nivel de estudios**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

En la Figura 17 se observa que más de la mitad del personal evaluado, específicamente un 57% llegó apenas a secundaria, con un 14% representado por 2 personas que no culminaron la secundaria, y 43% que culminaron ese nivel, por lo que solo un 29% alcanzaron un nivel de mayor especialización a niveles técnicos y tecnológicos, representado por 4 personas, dejando a solo 2 personas (14%) de las evaluadas que lograron alcanzar un nivel universitario, estos resultados coinciden significativamente con los resultados de formación calificada, pues es un gran porcentaje los empleados no cuentan con la formación especializada formal para poder ajustarse fácilmente a una cultura de prevención y autocuidado, por lo que es imperativo que el personal se forme y se certifique de manera adecuada con conocimientos formales que le permitan adquirir la conciencia que se requiere para ejecución del programa que se desea implementar en un futuro dentro de la organización (Ver Figura 17).

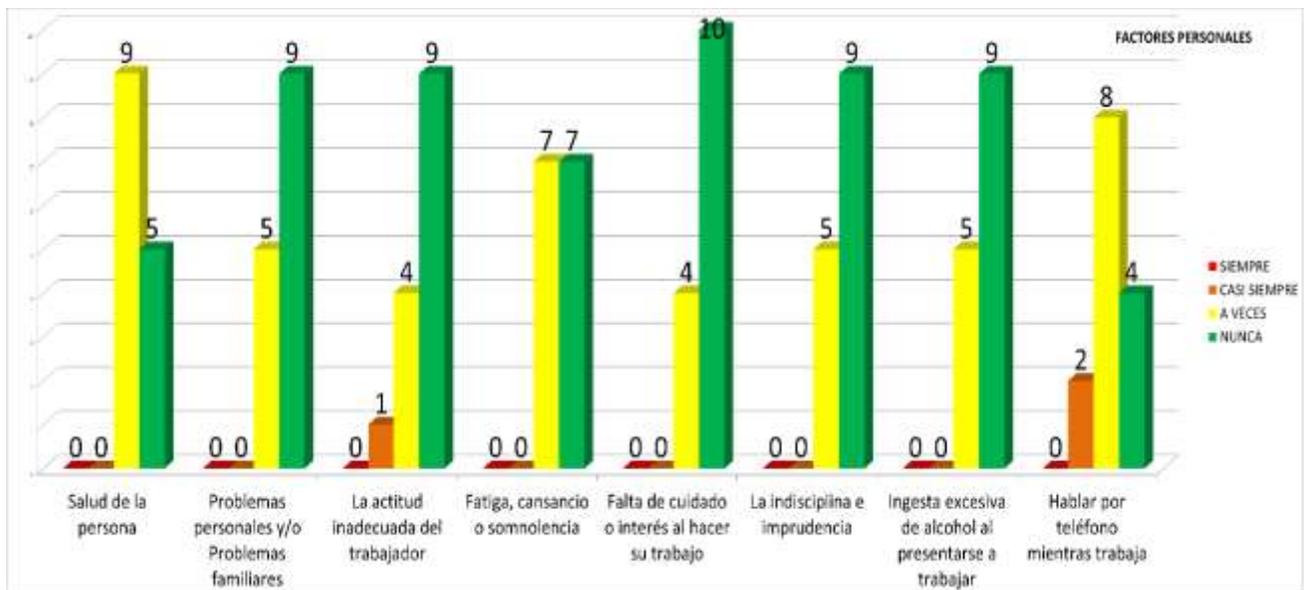


**Figura 18. Frecuencias según la percepción de emisión de actos inseguros**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

En la Figura 18 muestra que la percepción de la emisión de los actos inseguros tienen resultados altos de frecuencia en la mayoría de los actos que se evaluaron, en el que 6 de los 8 actos que se plantearon dentro de la encuesta ellos reconocieron que se ejecutaban dentro de la organización, destacándose con una frecuencia de ocurrencia alta, los actos de desarrollar tareas sin equipo de protección personal en donde 3/14 personas que equivale a 21,42% perciben una

ocurrencia de casi siempre y si se le añade la percepción de algunas veces con 7/14 personas que equivale a 50% de la población encuestada indica que hay un 71,42% de las personas que reconocen que este acto inseguro sucede dentro de la organización, Así tenemos el acto inseguro de “ tratar de ahorrar tiempo al desarrollar su operación que también obtuvo niveles altos de frecuencia, con un 4/14 personas que la consideran en una frecuencia de siempre o casi siempre que representa un 28.57% y si le sumamos el otro grupo de 8 personas que representa un 57.14% que considera que a veces sucede hace un considerable 85.71% que reconoce que este acto inseguro se presenta en la organización también. Junto con ello tenemos que el acto de exceso de confianza, también hay 3 personas que la consideran en una frecuencia de casi siempre lo cual representa un 21.42% y si le sumamos las 6 personas (42.85%) que considera que a veces sucede el acto, sumarian un 64.27% que reconoce que el acto inseguro se da dentro la empresa. Por ultimo tenemos dos categorías que tuvieron niveles significativos en la frecuencia de a veces que están relacionadas con el dar y recibir instrucciones, que también deben tenerse presente en la intervención, 10 personas de las 14 encuestadas que representa un 71.42% consideran que el acto no seguir instrucciones, reglas y procedimientos de seguridad (método establecido) ocurre a veces en la organización, así como la mala interpretación de instrucciones de trabajo con un 50% que considera que a veces se da ese acto inseguro.



**Figura 19. Frecuencias de los factores que causan actos inseguros**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

En cuanto a los factores personales que consideran que pueden estar involucrados en la emisión de actos inseguros, se ve que solo dos que tienen percepciones de frecuencia de casi siempre las cuales son hablar por teléfono mientras trabaja con un porcentaje de 14.28% representado por 2 personas, y si le sumamos las 8 personas que representan un 57.14 %, da un representativo 71.42% que considera que este factor personal puede estar influyendo en la emisión de actos inseguros. Por otro lado, en menor grado el acto inseguro de la actitud inadecuada del trabajador se muestra con un porcentaje de 7.14% con una percepción de casi siempre se presenta este factor más las otras 4 personas que la considera en una frecuencia de “a veces” (28.57%), hace un porcentaje a tomar en cuenta de 35.71%, que reconocen que este factor personal también puede estar influenciando en la emisión de actos inseguros. Junto con ello es importante resaltar unos factores que, aunque no tuvieron percepciones altas en las categorías de siempre o casi siempre si obtuvieron niveles significativos en la categoría de a veces entre ellas tenemos: la salud de la persona” (9 personas; 64.28%); fatiga, cansancio o somnolencia (7 personas; 50%). Por otro lado, tenemos un grupo de factores que se agrupan en dos porcentajes de la categoría de a veces así tenemos en un porcentaje de 35.71 % representado por 5 personas de las 14 evaluadas; los factores de: problemas personales y/o Problemas familiares, la indisciplina e imprudencia y la ingesta excesiva de alcohol al presentarse a trabajar. El otro lo representan 4 personas de las evaluadas que corresponden a un 28.57 % del factor falta de cuidado o interés al hacer su trabajo, que es importante tener en cuenta (Ver Figura 19).

Es importante resaltar que la encuesta también suministro con preguntas abiertas conocimiento que confirman los presentes resultados y al cual se le hizo un análisis cualitativo y cuantitativo (Ver Anexo I).

## 8. Planeación Estratégica (Gestión Directiva)

### 8.1. Análisis organizacional

Se realizó un diagnóstico estratégico de la empresa y de la propuesta para determinar el contexto externo e interno y así analizar la problemática de la compañía (Ver Tabla 3).

Tabla 3:  
**Matriz POAM (perfil de oportunidades y amenazas)**

Factores	Afecta		Oportunidad			Amenaza			Impacto			Puntaje
	Si	No	5 A	3 M	1 B	-5 A	-3 M	-1 B	5 A	3 M	1 B	
Económicos												
Inflación y devaluación	X						X		X			-9
Globalización	X					X			X			-25
Creación de nuevos impuestos	X					X			X			-25
Política fiscal	X						X		X			-9

Reinversión o retorno del 5% para mejorar los estilos de trabajo y vida saludable, del retorno del aporte que se da.	X		X		X			25
Programas de financiamiento para mipymes		X	X				X	25
<b>Sociales</b>								
Nivel de empleo	X				X		X	-25
Política salarial	X				X		X	-9
Oportunidades de empleo		X	X				X	25
Actitud hacia el trabajo	X				X		X	-25
Calidad del producto		X	X				X	25
Hábitos de vida poco saludables de los trabajadores	X				X		X	-25

Cultura de autocuidado	X			X		X			-25
Respeto al cliente	X		X					X	9
Políticos									
Políticas del país	X					X		X	-9
Legislación comercial	X		X					X	9
Legislación laboral	X		X					X	25
Legislación tributaria	X					X		X	-9
Normatividad en seguridad y salud en el trabajo	X		X					X	25
Territoriales y ambientales									
Cultura de lo ecológico		X	X					X	25
Medio ambiente		X	X					X	25
Responsabilidad social		X				X		X	-25
Tecnológicos									
Nuevas tecnologías		X	X					X	25
Comunicaciones deficientes	X					X		X	-9

Resistencia al cambio	X		X	X	-25
Competidores directos	X		X	X	-25
Fortaleza de los competidores	X		X	X	-25
Motivación de consumo	X	X		X	15
Precio dispuesto a pagar	X		X	X	-25
Resultados					-46
				Oportunidades	208
				Amenazas	-254

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

## 8.2. Análisis POAM empresa Distriafan S.A.S

El perfil de oportunidades y amenazas nos brinda información y características del entorno externo, de las cuales se identificarán las oportunidades y amenazas con mayor impacto para la empresa Distriafan S.A.S. que se presentarán a continuación:

**8.2.1. Oportunidades.** Las oportunidades de la empresa están conformadas por los siguientes factores:

**8.2.1.1. Factores económicos.** Entre las oportunidades se observó que los Programas de financiamiento para mipymes, estos programas de financiamiento y créditos que ofrece el estado serían una oportunidad de alto impacto para capitalizar la empresa. Es indudable que el gobierno se ha preocupado por brindarle oportunidades de financiamiento a las mipymes por medio de bancos, y programas de crédito dirigidos a pequeñas y medianas empresas, de igual manera existen instituciones especializadas en brindar incentivos a esta clase de empresas,

por esto los programas de financiamiento y créditos son una oportunidad de grado medio con un impacto medio para la empresa ya que por medio de estos se puede capitalizar la empresa en momentos de necesidad o activar su flujo de efectivo en caso de alguna inversión.

**8.2.1.2. Factores sociales.** Las oportunidades de empleo, la calidad del producto y el respeto por el cliente, más que una oportunidad para la empresa de impacto alto es una oportunidad para toda la nación por lo que eventualmente significaría trabajar en un país ajeno a conflictos que dificultan el desarrollo de cualquier actividad.

**8.2.1.3. Factores políticos.** La legislación laboral y comercial del país son oportunidades de importancia para la organización. Pues una nación con estabilidad le permitiría, en este caso concreto la venta al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería, productos de vidrio, pinturas, productos de vidrio, equipos y materiales de fontanería y calefacción. Debido a la descoordinación de los frentes económicos, políticos y sociales la falta de credibilidad de las instituciones nacionales son una amenaza que puede dificultar eventuales alianzas con empresas de otros países o sectores, impidiendo una mayor eficiencia de la empresa en el sector que esta presta.

**8.2.1.4. Factores territoriales y ambientales.** La adopción de procesos ecológicos en la empresa Distriafan S.A.S. en donde se utilizan tecnologías limpias, materias primas reciclables y reutilizables minimiza el impacto ambiental, convirtiéndose en una oportunidad de alto impacto para la empresa.

**8.2.1.5. Factores tecnológicos.** No obstante, este constante cambio en las nuevas tecnologías y la motivación del consumo es una valiosa oportunidad para Distriafan S.A.S. para mejorar sus procesos de manejo de información y en general de su actividad de ventas de productos, pues, si bien la empresa presenta cierto rezago en comparación de otras empresas, la tecnología y la automatización de sus procesos, con adaptaciones y superando la resistencia al cambio y el avance en el uso de nuevas tecnologías, serán oportunidades importantes para el crecimiento de la organización.

**8.2.2. Amenazas.** Las amenazas de la compañía están integradas por los siguientes factores:

**8.2.2.1. Factores económicos.** La tasa de inflación mensual continúa su tendencia a la baja lo que afecta el precio y la compra de los productos de la empresa. Según el Departamento Nacional de Estadística DANE (2019) la entidad el índice de precios al consumidor se ubicó al cierre de año 2018 en 3.18% cifra inferior al 4.09% del año 2017. La globalización en este caso para la empresa Distriafan S.A.S. se convierte en una amenaza de alto impacto ya que los grandes Países con sus enormes industrias entran en una competencia desleal con Países pequeños los cuales no cuentan con una economía lo suficientemente estable ni con una industria sólida que pueda hacer frente a este fenómeno, los mercados se ven invadidos de productos muy variados, algunos muy económicos a una baja calidad o productos a un precio medio de mejor calidad, precios bajos, calidad, diseño, innovación y tecnología contra lo que Distriafan S.A.S. muchas veces no puede competir simplemente porque no está preparada, no cuenta con la tecnología ni con la formación empresarial ni profesional para competir con los beneficios arancelarios que tienen los productos importados.

Bassi (2006) manifiesta que cualquier empresario se ve enfrentado ahora a competidores internacionales frente a los cuales enfrenta todo tipo de retos, como en calidad, tecnología, eficiencia, capacidad, innovación y costos, entre otros, y tendrá que estar preparado para enfrentarlos, ya que, de otro modo, estará destinado a desaparecer. La creación de nuevos impuestos y la Política Fiscal para la empresa Distriafan S.A.S. son consideradas una amenaza de grado medio con un impacto alto la mayoría de las veces, ya que los altos impuestos muchas veces no dejan crecer las empresas y es por esto que algunas veces las organizaciones buscan la manera de evadir impuestos, esto principalmente porque el capital inicial de la empresa y sus primeras utilidades se van en el cubrir estos impuestos en vez de servir de reinversión a la misma.

**8.2.2.2. Factores sociales.** Los altos niveles de desempleo como recientemente lo registró el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2019) afirma que para el mes de enero de 2019 la tasa de desempleo fue 12,8%, lo que representó un aumento de 1,0 puntos

porcentuales respecto al mismo mes de 2018 (11,8%). La Cámara de Comercio (2019) dice que el primer semestre del año 2018 la percepción de inseguridad aumentó 7 puntos al pasar del 40% en 2017 al 47% en el 2018. Podría explicar los restantes factores que presentan una amenaza para Distriafan S.A.S. obsérvese como todas estas amenazas más que consecuencias del conflicto nacional o la ausencia de paz, son causas que no permiten a las organizaciones desempeñar su actividad de forma más efectiva y productiva, luego la empresa si bien difícilmente puede solucionar estos problemas, bien puede sortear estas amenazas y contribuir a la solución del problema.

**8.2.2.2.1. Política salarial.** Se considera para Distriafan S.A.S. una amenaza de grado bajo con impacto alto para la empresa, ya que los gastos parafiscales y de nómina representan una distribución significativa para la organización. El monto de pago que representan los aportes de parafiscales es de \$3.150.000; el pago de nómina equivale aproximadamente a \$25.000.000 mensuales. A medida que se contrata nuevo personal para la empresa los gastos de nómina y parafiscales también se incrementan, y esto no sería una amenaza si la productividad de cada operario estuviera a su punto máximo, pero como no es una constante por diversas circunstancias los operarios no alcanzan su nivel máximo de productividad.

**8.2.2.2.2. Actitud hacia el trabajo.** Afecta el entorno laboral, así como las adecuadas prácticas de prevención y autocuidado en la empresa, debido a que el personal no toma con seriedad las recomendaciones y normatividad con respecto a las normas de seguridad en el puesto de trabajo. Es una amenaza de alto impacto.

**8.2.2.3. Factores políticos.** La Políticas del país y legislación tributaria se constituyen en una gran amenaza para la empresa ya que continúa en aumento los cambios en la política nacional y los aportes con respecto a los impuestos o modificaciones tributarias realizadas en el periodo laboral. En cuanto a la Normatividad se constituye en una amenaza ya que la empresa desconoce la normatividad legal vigente en el sector de la metalmecánica y la gestión del riesgo.

**8.2.2.4. Factores territoriales y ambientales. Responsabilidad Social** Amenaza de alto impacto ya que la empresa carece de un programa de responsabilidad social en que pueda contribuir activa y voluntariamente al mejoramiento social, económico y ambiental que mejore y promueva las condiciones laborales. Por esta razón sería importante que la empresa Distriafan S.A.S. alinee sus valores corporativos a la responsabilidad ética de la organización.

**8.2.2.5. Factores tecnológicos.** En esta sección encontramos que Distriafan S.A.S. tiene como mayor amenaza la resistencia al cambio en la realización de sus procesos de seguridad, comunicaciones deficientes y fortaleza de sus competidores, aun cuando su tecnología es acorde con las actividades que desarrolla es notorio el constante cambio de tecnologías a nivel mundial, además de la brecha tecnológica que existe entre la compañía y las principales prestadoras del servicio a nivel nacional a favor de estas últimas.

**8.2.2.5.1. Competidores directos.** Sin lugar a duda los competidores siempre serán una amenaza para la empresa ya que muchos vienen con nuevos productos y a precios favorables, por esto es importante estar al tanto de las necesidades de los clientes, crear una ventaja competitiva y hacer que los productos de la empresa se diferencien de los demás para conservar y aumentar el porcentaje del mercado.

### **8.3. Análisis interno**

Serna (1997) indica que a pesar de que no existe un modelo único para realizar el análisis interno de una organización, la finalidad estudio si es la misma: realizar un diagnóstico para revisar y actualizar su estrategia presente, también considera que para alcanzar resultados más certeros en el diagnóstico es necesario que el análisis interno se integre y evalúe con un estudio de la competencia y del entorno.

**8.3.1. Perfil de capacidad competitiva (PCI).** El perfil de capacidad institucional (PCI) es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades de la compañía en relación con las oportunidades y amenazas que le presenta el medio externo. Es una manera de hacer el

diagnóstico estratégico de una empresa involucrando en él todos los factores que afectan su operación corporativa. Se obtendrá y procesará información primaria y secundaria con ayuda de las diferentes áreas de la organización centrándonos en el jefe de producción, pues por sus responsabilidades adquiridas en la organización tiene acceso a la información requerida para la elaboración de la PCI. Se analizarán cinco capacidades fundamentales para la organización como nos enseña la metodología utilizada por el señor Serna (1997) además incluiremos una categoría de capacidad en seguridad y salud en el trabajo, de esta manera se recolectará la información necesaria para el diagnóstico específico de la empresa Distrifan S.A.S.

- Capacidad directiva
- Capacidad tecnológica
- Capacidad de talento humano
- Capacidad competitiva
- Capacidad financiera
- Capacidad seguridad y salud en el trabajo

Tabla 4:

**Capacidad directiva de la empresa Distriafan S.A.S.**

Factores	Afecta		Fortaleza			Debilidad			Impacto			Puntaje
	Si	No	A	M	B	A	M	B	A	M	B	
Capacidad directiva			5	3	1	-5	-3	-1	5	3	1	
Imagen corporativa	X			X					X			9
Evaluación y pronóstico del medio	X						X		X			-9
Comunicación y control gerencial	X						X		X			-9
Habilidad para responder a la tecnología cambiante		X	X						X			25

Agresividad para enfrentar la competencia	X		X	X	-1
Sistema de control	X		X	X	-25
Sistema de coordinación	X		X	X	-9
Evaluación de gestión	X		X	X	-25
Velocidad de respuesta a condiciones cambiantes		X	X		9
Legitimidad institucional	X		X		-9
Uso de planes estratégicos y análisis estratégico	X		X	X	-25
Respuesta al cambio		X	X	X	-9
Orientación empresarial		X	X	X	-9
Ejecución física de planes	X		X	X	-25
Alianzas estratégicas	X		X	X	-25
Responsabilidad social		X	X	X	-25
Análisis de problemas	X		X	X	-25
Estructura directiva flexible	X		X	X	-25
Habilidad para atraer y retener a la gente altamente creativa	X		X	X	-25
Sistema de toma de decisiones	X		X	X	-25
Aprendizaje permanente		X	X	X	9

**Fuente:** Elaboración propia de los autores

Al realizar el análisis de capacidad directiva y después de la calificación recibida consideramos como debilidades de gran impacto: el sistema de control; ya que carecen de control interno, no se cuenta con mecanismos que permitan verificar, evaluar la eficiencia y eficacia de las operaciones, la ocurrencia de fraude, información general de la organización, normatividad. Solo se verifica y evalúan la gestión de los riesgos (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) (Ver Tabla 4).

**8.3.2. Evaluación de gestión.** A la fecha no se ha realizado nunca la evaluación de gestión para saber la situación actual de la empresa, la cual facilitaría la toma de decisiones, trazar objetivos y soluciones oportunamente los problemas. Uso de planes estratégicos y análisis estratégico; no se cuenta con un plan estratégico o análisis de estrategias. Ejecución física de planes; No sé a ejecutado un plan ya que nunca se ha medido la gestión de la organización. Alianzas estratégicas; no se ha contemplado la posibilidad de realizar alianzas estratégicas en la actualidad ni futuras.

**8.3.3. Responsabilidad social.** Carece de plan de responsabilidad social. Análisis de problemas; la toma de decisiones se realiza de manera autocrática, no se realiza un análisis completo y detenido de los problemas. Estructura directiva flexible; No cuentan con directivas flexibles, la toma de decisiones se centra en el gerente. Habilidad para atraer y retener a la gente altamente creativa; no dispone de herramientas y estrategias para fomentar y mantener el personal creativo, no se tiene un perfil definido para el reclutamiento de personal. Y por último el sistema de toma de decisiones; carecen de un sistema para la toma de decisiones, la toma de decisiones se centra en el gerente.

Tabla 5:

**Capacidad tecnológica de la empresa Distriafan S.A.S.**

Factores	Afecta		Fortaleza			Debilidad			Impacto			Puntaje
	Si	No	A	M	B	A	M	B	A	M	B	
Capacidad tecnológica			5	3	1	-5	-3	-1	5	3	1	
Capacidad de innovación	X			X					X			9
Nivel de tecnología usado	X			X					X			9
Valor agregado del producto	X					X			X			-25
Economías de escala	X					X			X			-25

Sistemas de información empresarial	X		X	X	-25
Eficacia de los programas	X		X	X	-25
Habilidad técnica del personal y de intervención		X	X	X	9
Fuerza de patentes, procesos y metodologías		X		X	-9
Efectividad de la prestación del servicio		X	X	X	9
Nivel de coordinación	X		X	X	-25
Flexibilidad en la operación		X	X	X	9

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

Al realizar el análisis en la Tabla 5 se observa que el valor agregado del producto se consideró como una debilidad de gran impacto ya que no se ha contemplado la estrategia de marketing, la economía a escala; ya que no se ha trabajado en los costes a mediano y largo plazo, Sistemas de información empresarial; pues no se tiene estructurados los sistemas de información en ningún nivel de la organización (Estratégico, administración, conocimiento y operativo), eficacia de los programas; Aun no se realiza la medición de los programas pues no se tiene ninguno estipulado, y para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se tiene programada revisan por la alta dirección para el mes de diciembre, y nivel de coordinación; es deficiente pues la coordinación de todos los procesos está bajo la responsabilidad de una sola persona.

Tabla 6:

**Capacidad del talento humano de la Empresa Distriafan S.A.S.**

Factores	Afecta		Fortaleza			Debilidad			Impacto			Puntaje
			5	3	1	-5	-3	-1	5	3	1	
	Si	No	A	M	B	A	M	B	A	M	B	
Capacidad talento humano												
Liderazgo de los altos mandos	X					X			X			-25
Rotación	X					X			X			-25
Permanencia	X					X			X			-25
Nivel de remuneración		X	X							X		9
Índice de desempeño	X					X			X			-25
Nivel académico del grupo		X	X				X			X		9
Experiencia técnica		X	X				X			X		9
Estabilidad laboral		X	X				X			X		9
Ausentismo	X						X			X		-9
Sentido de pertenencia	X						X			X		-9
Motivación		X	X							X		9
Índice de accidentalidad		X		X							X	1
Retiros	X					X			X			-25
Sistemas de remuneración		X	X							X		9
Evaluación de desempeño	X						X			X		-9
Programas de capacitación		X	X							X		9
Bienestar y desarrollo		X	X							X		9

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

Al analizar la Tabla 6 se muestra que la variable de liderazgo es una de las debilidades de gran impacto para la organización pues no cuentan con este los alto mandos y gerencia, La rotación ya que es alta en las diferentes áreas de la organización, permanencia; puesto que por la

alta rotación esta variable se ve afectada, índice de desempeño; ya que la organización no cuenta con un instrumento de medición que le permita cuantificar y evaluar el desempeño de los colaboradores, y retiros: este indicador se ve afectado por los anteriormente mencionados.

Tabla 7:

**Capacidad competitiva de la empresa Distriafan S.A.S.**

Factores	Afecta		Fortaleza			Debilidad			Impacto			Puntaje
	Si	No	5 A	3 M	1 B	-5 A	-3 M	-1 B	5 A	3 M	1 B	
Capacidad competitiva												
Fuerza del programa, calidad y exclusividad		X		X						X		9
Satisfacción del cliente		X		X						X		9
Uso de la curva de experiencia	X					X			X			-25
Grandes barreras de entrada para el producto		X		X						X		9
Administración de clientes		X		X						X		9
Acceso a organismos privados y públicos		X		X						X		9
Calidad del producto o servicio		X		X						X		9
Lealtad del cliente		X		X						X		9
Participación en el mercado		X		X						X		9
Costos de distribución y venta	X			X						X		9
Fortaleza de los proveedores	X				X						X	1
Concentración de consumidores		X		X						X		9
Administración del servicio								X				-9
Portafolio de productos y servicios		X		X						X		9

Programas de posventa	X			X	X	-25
Inversión en investigación y desarrollo de nuevos productos, procesos y/o metodologías	X	X			X	25

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

Al analizar la Tabla 7 se encuentra que el uso de curvas de experiencia es una variable débil teniendo en cuenta que nunca se ha medido la productividad de los colaboradores a mediano y largo plazo. Programa de posventa ya que no se ha creado uno.

Tabla 8:

**Capacidad financiera de la Empresa Distriafan S.A.S**

Factores	Afecta		Fortaleza			Debilidad			Impacto			Puntaje
	Si	No	A	M	B	A	M	B	A	M	B	
Capacidad financiera												
Acceso fácil a capitales de trabajo cuando lo requiere	X								X			9
Rentabilidad y retorno de la inversión	X				X						X	1
Liquidez y disponibilidad de fondos internos	X							X			X	-9
Grado de utilización de su capacidad de endeudamiento		X		X								9
Control de endeudamiento	X			X								9
Control gerencial	X							X				-1
Estabilidad en los costos	X							X				-25
Ejecución financiera	X						X		X			-25

Facilidad para salir del mercado	X			X	-9
Habilidad para competir en precios	X	X			9
Inversión de capital	X		X		1
Habilidad para mantener el esfuerzo ante la demanda cíclica	X	X		X	25
Capacidad para satisfacer la demanda	X	X			9

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

Al analizar la Tabla 8 se evidencia que el factor de liquidez y disponibilidad de fondos internos así como la facilidad de salir del mercado, son negativos, además del control gerencial en un más bajo nivel, aunado a esto se observa que la Estabilidad de costos es estable a nivel nacional pero variable con los materiales importados por lo que califica también negativamente en un factor alto y por otro lado la Ejecución financiera la cual es deficiente para el último año anteriormente medido.

Tabla 9:

**Seguridad y salud en el trabajo de la empresa Distriafan S.A.S.**

Factores	Afecta		Fortaleza			Debilidad			Impacto			Puntaje
	Si	No	5	3	1	-5	-3	-1	5	3	1	
Seguridad y salud en el trabajo												
Diseño del SG SST	X		X						X			25
Costos de mantenimiento del SG SST	X						X		X			-9

Sensibilización de la importancia de cumplir con el 100% de los requisitos por parte de la gerencia	X	X	X	1
Receptividad de los colaboradores para el cumplimiento del SG SST, normas, requisitos, procedimientos, etc.	X	X	X	-9
Implementación del SG SST	X	X	X	9

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

Al realizar el análisis de la Tabla 9 se determinó que las variables negativas del cuadro anterior se destacan dos en particular los Costos de mantenimiento del SG SST, debido a que no hay un seguimiento en la ejecución de los presupuestos y costos asignados al área por parte de la empresa y la Receptividad de los colaboradores para el cumplimiento del SG SST, Normas, Requisitos, Procedimientos, etc., porque no hay disciplina y mecanismos de corrección ente el cumplimiento de dichos aspectos además de falta de seguimiento por los supervisores y líderes de la empresa. A continuación, se presenta una tabla resumen de todas las capacidades destacando aquellos aspectos del Diagnostico estratégico que calificaron como debilidad y fortaleza con calificaciones iguales a 25 o -25 puntos según sea debilidad o fortaleza.

#### 8.4. Diagnóstico estratégico

Tabla 10:

#### Depuración del Análisis del perfil de capacidad interna – PCI

Descripción	Fortaleza	Debilidad
Capacidad directiva:		
Sistema de control		-25
Evaluación de gestión		-25
Uso de planes estratégicos y análisis estratégico		-25
Ejecución física de planes		-25
Alianzas estratégicas		-25
Responsabilidad social		-25
Análisis de problemas		-25
Estructura directiva flexible		-25
Habilidad para atraer y retener a la gente altamente creativa		-25
Sistema de toma de decisiones		-25
Capacidad tecnológica:		
Valor agregado del producto		-25
Economías de escala		-25
Nivel de coordinación		-25
Sistemas de información empresarial		-25
Eficacia de los programas		-25
Capacidad talento humano:		
Liderazgo de los altos mandos		-25
Rotación		-25
Permanencia		-25
Índice de desempeño		-25
Capacidad competitividad		

Uso de curva de experiencia		-25
Programas de posventa		-25
Inversión en investigación y desarrollo de nuevos productos, procesos y/o metodologías	25	
<b>Capacidad financiera</b>		
Estabilidad en los costos		-25
Ejecución financiera		-25
Habilidad para mantener el esfuerzo ante la demanda cíclica	25	
<b>Capacidad seguridad y salud en el trabajo</b>		
Diseño del SG SST	25	

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

**8.4.1. Análisis.** De acuerdo a la matriz DOFA levantada se puede determinar que Distriafan S.A.S. cuenta con un negocio rentable ya que ofrece una prestación de servicios y productos variados, se requiere garantizar el diseño de procedimientos enfocados a garantizar la mejora de la comunicación interna y la sinergia organizacional, comprometer y formar a los líderes de procesos. A partir de lo anterior es importante también tener presente los siguientes aspectos que el equipo ha reflexionado como parte del alcance que se puede tener en el proceso y las posibles limitaciones que vamos a confrontar (Ver Anexo E). A su vez se realiza el análisis del PHVA de la organización como parte del análisis interno de la organización de ambos procesos se resalta a continuación ciertas limitaciones que se destacan a continuación:

**8.4.2. Limitaciones.** Las limitaciones de la empresa son:

- Falta de liderazgo y compromiso de la alta dirección que apoyen la implantación del programa.

- Sesgo del sujeto: Nivel de escolaridad de los colaboradores, la respuesta en la encuesta aplicada dependerá del conocimiento previo en relación con seguridad y salud en el trabajo.
- Caracterización de la muestra: Dentro de la población objeto de estudio participan rangos de edad de 18 a 60 años, algunos de los operarios deben salir de la ciudad esto nos indica que a la hora de aplicar la encuesta quizás no esté el 100% de la muestra inicial.
- Falta de disposición por parte de los empleados en brindar información y participar en las actividades programadas para la ejecución del programa.
- Falta de la disposición de tiempo por parte la Gerencia para la realización de estas actividades.
- Rotación de personal.
- Falta de motivación e incentivos.

**8.4.3. Análisis PHVA.** El tiempo para la ejecución de la presente investigación es un máximo de 4 meses lo que también limita el proceso, por lo que solo se podrá realizar el diseño, pero no la implementación del mismo, sin embargo, se procurará, concientizar a los líderes de la empresa de la importancia de su rol para que estos realicen la implementación y sostenimiento del programa en el tiempo. Otros aspectos que se tienen que tener en consideración es lo relacionado con el análisis del PHVA que a continuación se presentan:

**8.4.3.1. Planear.** En esta primera fase es necesario preguntarse cuáles son los objetivos que se quieren alcanzar y la elección de los métodos para lograrlos. Conocer previamente la situación de la organización mediante la recopilación de todos los datos e información necesaria será fundamental para establecer los objetivos. En esta primera fase:

- Observación del entorno.
- Diagnostico SGSST basados en la Resolución 1111 de 2017.

Se definió el instrumento para identificar el estado de la organización en cuanto al cumplimiento de normatividad legal y observación de actos y condiciones inseguras, por medio de instrumento diseñado.

**8.4.3.2. Hacer.** Consiste en llevar a cabo el trabajo y las acciones correctivas planeadas en la fase anterior. Diseña un programa de prevención y cultura de autocuidado; formar y educar a las personas y empleados para que adquieran una instrucción en las actividades y actitudes que han de llevar a cabo.

## 9. Planeación Administrativa (Gestión Administrativa y Financiera)

### 9.1. Matriz direccionamiento estratégico

En la Tabla 11 se explica la matriz direccionamiento estratégico.

Tabla 11:

#### Matriz direccionamiento estratégico de la propuesta de la cultura de prevención y autocuidado

Análisis Estratégico de la Propuesta	Debilidades (D)	Fortalezas (F)
<p><b>Análisis interno</b></p> <p>Recursos económicos limitados para la construcción de la propuesta planteada.</p> <p>El personal líder no tiene las competencias gerenciales aun para poner en práctica la propuesta.</p> <p>Actualmente no se cuenta con el convencimiento total de la línea gerencial de la importancia de incluir acciones correctivas ante la emisión de actos inseguros.</p>		<p>La propuesta esta ideada para trabajar las falencias iniciales de los supervisores y fortalecer sus competencias como líderes para garantizar el cambio hacia la cultura de prevención y autocuidado.</p> <p>Se sensibiliza a los líderes de la empresa y la línea de mando de la importancia de sus acciones y su control dentro de la implementación de la propuesta.</p> <p>Es una propuesta que busca desde la vinculación del empleado el involucramiento, el empoderamiento en la cultura de prevención y autocuidado.</p>
Oportunidades (O)	Estrategias (DO)	Estrategias (FO)
<p>Artículo 11 de la ley 1562 de 2012, las ARL brindarán servicios de promoción y prevención como:</p>	<p>Se levantará un presupuesto teniendo en cuenta la tasa de retorno de la ARL.</p>	<p>Elaboración de una cartilla que se incluya en el proceso de inducción de la empresa que de los lineamientos básicos de la cultura de prevención y autocuidado y que</p>

<p>“(…) a) programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el ministerio de trabajo.</p>	<p>Solicitar al Sena formaciones en competencias laborales, relacionadas con el perfil del cargo y el nivel operativo de los trabajadores.</p>	<p>fortalezcan los conceptos en el personal activo y el que ingrese a la organización.</p>
<p>(…) d) capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional;</p>	<p>Aplicación de la batería de riesgo psicosocial para complementar los resultados observados en el proceso.</p>	
<p>(…) f) fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas (…)”</p>		
<p>La evaluación y mejoría del riesgo psicosocial según la resolución 2646/2008 incluye la mejoría del liderazgo y las relaciones sociales para reducir los riesgos dentro de la organización.</p>		
<p><b>Amenazas (A)</b></p>	<p><b>Estrategias (DA)</b></p>	<p><b>Estrategias (FA)</b></p>

<p>No lograr el involucramiento y empoderamiento de los líderes en la propuesta y que no se lleve a cabo la implementación de la misma.</p>	<p>Realizar una sensibilización con la socialización de los resultados del análisis de los actos inseguros emitidos a la organización donde se incluya las consecuencias legales que acarrearía eventos como accidentes o enfermedades laborales.</p>	<p>Elaboración de una cartilla que se incluya en el proceso de inducción de la empresa que de los lineamientos básicos de la cultura de prevención y autocuidado y que fortalezcan los conceptos en el personal activo y el que ingrese a la organización.</p>
---	---	--

<p>El proceso productivo de la empresa no cuenta con los métodos y procesos estandarizados necesarios que reduzcan al mínimo los actos inseguros y promuevan una cultura de prevención y autocuidado en la empresa.</p>	<p>Contratar a 1 asesor expertos en tiempos y movimientos que analice los métodos pertinentes al proceso productivo</p> <p>Realizar una revisión del proceso productivo y levantar un procedimiento que mejore el mismo y ayude a evitar los actos inseguros y condiciones inseguras prevalentes dentro del mismo.</p>	<p>Realizar una revisión de los procesos inducción de la empresa y al cargo para incluir, la cartilla y los conceptos de cultura de prevención y autocuidado.</p>
---	--	---

### C. Objetivos Estratégicos

Objetivo estratégico	Estrategia	Metas por periodo de tiempo (1 año) 2019				Responsable
		1 trimestre	2 do trimestre	3 er trimestre	4to trimestre	
<p>Objetivo 1: fortalecer a los líderes de la empresa dentro de una cultura de prevención y autocuidado</p>	<p>Estrategia 1: realizar una sensibilización con la socialización de los resultados del análisis de los actos inseguros emitidos a la organización donde se incluya las consecuencias legales que acarrearía eventos como accidentes o enfermedades laborales.</p>	<p>1: Presentación de la propuesta al equipo directivo y líderes de la empresa y sensibilización de los mismos.</p>	<p>Búsqueda de proveedores</p>	<p>Inicio y ejecución del</p>	<p>Equipo de gestión humana y los proveedores de la organización seleccionados en el proceso.</p> <p>Equipo de gestión humana y los proveedores de la organización de capacitación y formación</p>	

<p>u otros centros de capacitación formaciones en competencias laborales (Técnicas y Comportamentales) relacionadas con el perfil del cargo y el nivel (operativo, táctico y estratégico) de los trabajadores.</p>	<p>cubran las expectativas del plan de formación</p>	<p>de Evaluación e implementación del programa. s en el seleccionado proceso.</p>
<p>Objetivo 2: mejorar el proceso productivo de la empresa para evitar actos inseguros y promover la cultura de prevención y autocuidad o</p>	<p>Estrategia 3: contratar a 1 asesor expertos en tiempos y movimientos analice los métodos pertinentes al proceso productivo</p>	<p>Búsqueda Selección del proveedor de ejecución de la evaluación de Implementación de recomendaciones resultado del estudio Gestión humana</p>
<p>de prevención y autocuidad o</p>	<p>Estrategia 4: Realizar una retroalimentación de sugerencias de la propuesta . que mejore el mismo y ayude a evitar los actos inseguros y</p>	<p>Aplicación de estudios de ruido e iluminación. Implementación de sugerencias de los estudios aplicados en el trimestre anterior.. Equipo de gestión humana y los proveedores de la organización seleccionados en el proceso.</p>

condiciones  
inseguras  
prevalentes  
dentro del este.

<p>Objetivo 3: empoderar a los empleados activos y nuevos en la cultura de prevención y autocuidado.</p>	<p>Estrategia 5: elaboración de una cartilla que incluya en el proceso de inducción de la empresa que de los lineamientos básicos de la cultura de prevención y autocuidado y que fortalezcan los conceptos en el personal activo y el que ingrese a la organización.</p>	<p>5: Elaboración y diseño y presentación</p>	<p>Revisión y ajuste del formato</p>	<p>Implementación y formalización de la cartilla en el proceso documental</p>	<p>Difusión y socialización la misma.</p>	<p>y Grupo de investigación y personal de gestión humana</p>
<p>Estrategia 6: realizar una revisión de los procesos inducción de la empresa y cargo para incluir, la cartilla y los conceptos de cultura de prevención y autocuidado.</p>	<p>Estrategia 6: una revisión de los procesos inducción de la empresa y cargo para incluir, la cartilla y los conceptos de cultura de prevención y autocuidado.</p>	<p>6: Revisión al levantamiento de sugerencias</p>	<p>Implementación de los cambios documentales</p>	<p>Difusión de los cambios</p>	<p>Reinducción de los procesos</p>	<p>de Equipo de gestión humana y los proveedores de la organización seleccionados en el proceso.</p>
<p>Estrategia 7: Aplicación de la</p>	<p>Estrategia 7: Búsqueda de</p>	<p>7: Búsqueda de</p>	<p>Implementación de plan de</p>	<p>Implementación de plan de proceso</p>	<p>Evaluación del</p>	<p>del</p>

batería de Riesgo psicosocial, y la técnica del grupo focal de la misma batería para complementar los resultados observados en el proceso y ajustar las estrategias a los resultados obtenidos.	proveedor es que cubran las expectativas.	Aplicación de la batería y del grupo focal	intervención y recomendación es del estudio	retroalimentación del mismo
---	---	--	---	-----------------------------

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

## 9.2. Definición y formulación de estrategias

Tabla 12:  
Formulación de estrategias

<b>Estrategia</b>	<b>Responsable</b>	<b>Requerimientos</b>	<b>Valor de la Inversión</b>
Estrategia 1: realizar una sensibilización con la socialización de los resultados del análisis de los actos inseguros emitidos a la organización donde se incluya las consecuencias legales que acarrearía eventos	Equipo de gestión humana en los proveedores de la organización de capacitación y formación seleccionados en el proceso.	Video beam Sala de conferencias Papel periódico Cartelera de sensibilización como producto permanente del taller Refrigerio 20 personas	\$500.000

como accidentes o enfermedades

<p>Estrategia 2: solicitar al Sena formaciones en competencias laborales, relacionadas con el perfil del cargo y el nivel operativo de los trabajadores.</p>	<p>Equipo de gestión humana en los proveedores de la organización de capacitación y formación seleccionados en el proceso (Sena y otros entes).</p>	<p>Empresa de formación (capacitador) Salón de conferencias Recurso audiovisual</p>	<p>Formación y evaluación por competencias \$3.000.000 Video beam \$150.000 Salón \$150.00 Recursos didácticos \$100.000 refrigerio \$800.000 Total \$4.200.000</p>
--	---	---	---

<p>Estrategia 3: contratar a 1 analista experto en tiempos y movimientos que analice los métodos pertinentes al proceso productivo.</p>	<p>Asesor independiente Evaluación</p>	<p>\$1.900.000</p>
		<p>\$1.200.000</p>

<p>Estrategia 4: realizar una revisión del proceso productivo y levantar un procedimiento que mejore el mismo y ayude a evitar los actos inseguros y condiciones inseguras prevalentes.</p>	<p>Equipo de gestión humana y los proveedores de la organización seleccionados en el proceso.</p>	<p>Levantamiento de procedimiento.</p>	<p>\$400.000</p>
<p>Estrategia 5: elaboración de una cartilla que se incluya en el proceso de inducción de la empresa que de los lineamientos básicos de la cultura de prevención y autocuidado y que fortalezcan los conceptos en el personal activo y el que ingrese a la organización.</p>	<p>Equipo de gestión humana y los proveedores de la organización seleccionados en el proceso. Y equipo de investigación.</p>	<p>Socialización del modelo al cuerpo directivo de la empresa. Ajustar el modelo.  Revisión del diseño gráfico de la cartilla.  aprobación e impresión de la cartilla.</p>	<p>\$400.000</p>

<p>Estrategia 6: realizar una revisión de los procesos inducción de la empresa y al cargo para incluir, la cartilla y los conceptos de cultura de prevención y autocuidado.</p>	<p>Equipo de gestión humana y los proveedores de la organización seleccionados en el proceso.</p>	<p>Contratar un asesor externo para que lidere el proceso de inclusión de la cartilla con las siguientes etapas</p> <p>Incluir dentro del procedimiento de inducción, reinducción, capacitación del personal que tiene ya levantado la empresa.</p> <p>Divulgación y socialización de la cartilla a todo el personal, con evaluación al final del proceso para medir la comprensión y eficacia de la transmisión del conocimiento.</p>	<p>\$800.000</p>
<p>Estrategia 7: aplicación de la batería de riesgo psicosocial, y la técnica del grupo focal de la misma batería para complementar los resultados</p>	<p>Psicólogo especialista en seguridad y salud en el trabajo con licencia./</p>	<p>Aplicación de encuesta, informes y socialización.</p>	<p>\$1.000.000</p>

observados en el  
proceso y ajustar  
las estrategias a los  
resultados  
obtenidos.

Total \$10.000.000

---

**Fuente:** Elaboración propia de los autores.

## **9.2. Plan de Acción.**

**9.2.1. Estrategia No. 1 actividad.** Realizar una sensibilización con la socialización de los resultados del análisis de los actos inseguros emitidos a la organización donde se incluya las consecuencias legales que acarrearía eventos como accidentes o enfermedades laborales.

**9.2.1.1. Metodología.** Se realizará una distribución de dos grupos de 10 personas cada uno en un lapso de 45 minutos. Donde se expondrá los resultados de la evaluación de actos inseguros observados en la realización de las actividades y los conocimientos que se manejan por los empleados con respecto a los mismos recopilados por las encuestas y otros instrumentos aplicados. Junto con ello se realizará una actividad de sensibilización lúdico dinámica con la técnica de intercambio de roles con miembros del núcleo familiar en el día internacional de la familia donde se representará las conductas inseguras que ellos realizan.

**9.2.1.2. Alcance.** Es importante tener presente que el alcance de esta sensibilización será de tipo descriptivo dado que este estudio durante el tiempo de investigación intentará determinar las conductas inseguras de los colaboradores operativos y administrativos de Distriafan S.A.S. para poder involucrar a los trabajadores en la realización de los procedimientos llevados a cabo, con el fin de que conozcan y sean conscientes de los riesgos a los que se encuentran expuestos. Se pretende además involucrar la participación de las familias de los trabajadores para que sean conscientes de la afectación que podría generar la ocurrencia de accidentes para ellos y sus familias. Disminuir los actos inseguros a través de las buenas prácticas a la hora de realizar su

labor y promover el liderazgo y apoyo de la alta dirección, compromiso de los supervisores, y la participación activa de los trabajadores para llevar a cabo las estrategias definidas.

#### **9.2.1.3. Recursos.**

- Video Beam
- Sala de conferencias
- Papel periódico
- Cartelera de sensibilización como producto permanente del taller
- Refrigerio 20 personas

#### **9.2.1.4. Costo promedio.** \$500.000

**9.2.2. Estrategia No. 2 actividad.** Solicitar al Sena formaciones en competencias laborales (Técnicas y Comportamentales) relacionadas con el perfil del cargo y el nivel (operativo, táctico y estratégico) de los trabajadores.

#### **9.2.2.1. Metodología (Acciones).**

- Levantar el Manual de perfiles de cargo por competencias.
- Realizar una evaluación por competencias que permita identificar los panoramas de las necesidades específicas en el cargo, a través de un DNA (Diagnostico de necesidades de Adiestramiento).
- Solicitar a entidades competentes como el Sena, la certificación de competencias laborales por niveles los distintos niveles de cargo: Estratégicos (Gerentes, supervisores y administradores), Tácticos (Diseñadores, vendedores externos, etc.) y operativos (operarios, servicios generales, cajeros, soldadores, instaladores, ayudantes, etc.).

Se sugiere un proceso de fortalecimiento y desarrollo en las siguientes competencias por nivel de cargo:

- Cargos estratégicos. Liderazgo, trabajo en equipo, seguridad y salud en el trabajo, orientación al cliente, gestión de recursos humanos y gestión del cambio.
- Cargos tácticos. ISO 9001, seguridad y salud en el trabajo, orientación al cliente.
- Cargos operativos. Trabajo seguro en alturas, códigos y normas de soldadura, buenas prácticas de manufactura (BPM), atención al cliente, primeros auxilios, capacitación en brigada integral y adaptación al cambio.

**9.2.2.2. Alcance.** El alcance de la estrategia para la formulación en competencias dependiendo del nivel de cargo será lograr que todas las áreas de la empresa, estén capacitadas, para aumentar los niveles de producción y organización de la empresa, además de la reducción de los índices de emisión de actos inseguros y por lo tanto de los de accidentabilidad. Se espera que este nivel de formación como primera medida sea aplicado al nivel operativo en un rango no mayor a 3 meses para el cumplimiento del proceso de sensibilización. Se recomienda de esta manera primero abordar las formaciones en el nivel operativo ya que los niveles de riesgo son altos y en segundo lugar al nivel estratégico, por la falencia que hay en el direccionamiento de la empresa.

**9.2.2.3. Recursos.**

- Especialista de formación y evaluación por competencias.
- Instructores de acuerdo a la competencia a formar.
- Salón para eventos.
- Video Beam.
- Refrigerios.
- Recursos didácticos (Libreta de notas, fotocopias, marcadores, esferos, etc.).

#### **9.2.2.4. Costos promedio.**

- Formación y evaluación por competencias \$3.000.000.
- Video beam 150.000, Salón \$150.000.
- Recursos didácticos \$ 100.000.
- Refrigerio \$800.000.
- Total \$4.200.000.

**9.2.3. Estrategia No. 3 actividad.** Contratar un experto en tiempos y movimientos que analice los métodos pertinentes al proceso productivo.

##### **9.2.3.1. Metodología.**

- El analista de tiempos y movimientos aplicara la técnica para establecer estándares específicos de cada tarea determinada, con base al contenido del trabajo y un análisis cuidadoso de los diversos movimientos que realiza el cuerpo al ejecutar el trabajo.
- Obtener un estándar domine a la perfección la técnica de la labor.
- El empleado debe saber que está siendo evaluado, así como sus representantes.
- La actitud del trabajador y del analista debe ser tranquila y el segundo no deberá ejercer presión sobre el primero.
- El analista utilizara el método continuo y el método de regreso a cero, siendo el primero, un método en donde se deja correr el cronometro mientras dure el estudio, en cambio el método de regreso cero el cronometro se lee en cada actividad.

##### **9.2.3.2. Alcance.**

- Minimizar el tiempo requerido para la ejecución de cada trabajo, en vista del hecho de que se observó en la encuesta que el personal piensa que se pueden originar actos inseguros por tratar de ahorrar tiempo para ejecutar sus labores.
- Conservar los recursos utilizados y minimizar los costos de los mismos.
- Maximizar el producto con estos tiempos para que sea más confiable y de alta calidad.
- Eliminar o reducir movimientos ineficientes y/o acelerar u optimizar los movimientos eficientes.

**9.2.3.3. Recursos.** Analista especialista en tiempos y movimientos.

- Papelería
- Recursos didácticos.

**9.2.3.4. Costo promedio.** \$1.900.000.

**9.2.4. Estrategia No. 4 actividad.** Realizar una revisión del proceso productivo y levantar un procedimiento que mejore el mismo y ayude a evitar los actos inseguros y condiciones inseguras prevalentes.

**9.2.4.1. Metodología.** Conociendo el proceso productivo de la empresa y en la inspección y verificación de las áreas de trabajo y sus condiciones actuales, se recomienda minimizar o reducir las áreas expuestas con exceso de material sobrante y junto con ello también se realizan las siguientes sugerencias al proceso:

- Brigadas de orden y aseo con gestión humana, se conformará el comité de orden y aseo, con el acompañamiento de todos los trabajadores de la empresa y organizar las brigadas de orden y aseo ya sea por áreas o departamentos a nivel general.

- Reporte de actos y condiciones inseguras (ver cartilla): En cada área, los trabajadores podrán acceder a las tarjetas de reporte de actos y condiciones inseguras que serán notificadas al correo [sst@distriafan.com](mailto:ss@distriafan.com), y realizar un seguimiento y trazabilidad del mismo.
- Delimitación de las áreas de trabajo: se recomienda realizar una reestructuración del área de trabajo, optimizando los espacios, la eficacia y seguridad de las operaciones industriales, mejorando notablemente con una planificación cuidadosa de la ubicación y la distribución de las áreas.
- Señalización de puestos de trabajo y de rutas de evacuación: esta señalización según la norma NTC 1461 y de acuerdo a la necesidad de las operaciones industriales de la empresa Distriafan S.A.S. se identifica los peligros y riesgos de cada actividad o proceso, para señalar de manera adecuada lo cual determine el uso específico según el riesgo de exposición que se quiera controlar o prevenir, utilizando señales de prohibición, señales de acción de mando o protección, señales de prevención o advertencia, señales complementarias o auxiliare; señales de piso, cinta de demarcación, conos o barricadas, señales luminosas, señales acústicas, vías de circulación, redes de distribución de sustancias líquidas, sólidas y gaseosas; señalización de gases comprimidos, y colores recomendados para identificación de tuberías de la empresa.
- Almacenamiento adecuado: se recomienda en los centros de trabajo disponer de zonas específicas, para el almacenamiento de materiales que cumplan con las condiciones de seguridad; para evitar los riesgos presentados como caída de objetos, deslizamiento de cargas, golpe contra objetos, heridas, fracturas. Diseñar adecuadamente la zona de almacenamiento por unidad de carga, peso y tamaño.
- Disposición de materiales. Identificar el flujo de material en el almacén de forma ordenada y además de las zonas de entrada y salida.

- Acceso de almacén. Estos accesos deben estar ordenados y señalizados para prevenirlos riesgos en el área; o vía de evacuación y equipo de protección contra incendios sin obstáculos.
- Ruido. Estudio de sonometría y dosimetría, en todas las áreas de la empresa: se recomienda realizar estudios, de sonometría y dosimetría para analizar el riesgo a los cuales el trabajador se encuentra expuesto, y así mismo poder tomar acciones para prevenir y mitigar condiciones para el personal de la empresa.
- Revisión de la Iluminación de todas las áreas de la empresa. Se recomienda analizar el nivel de iluminación que permita realizar las actividades diarias en los lugares de trabajo, optimizando el rendimiento, la productividad, la seguridad y el confort de los empleados y así mismo prevenir las acciones laborales para la empresa Distriafan S.A.S.
- Inspección de puestos de trabajo en cada área de la empresa. Se recomienda un estudio y diseño de los diferentes puestos de trabajo, realizado una fisioterapeuta especialista, en SG-SST y diseñar adecuadamente los puestos de trabajo para optimizar todos los procesos de la empresa.

**9.2.4.2. Alcance.** Se pretende con todas las indicaciones mencionadas anteriormente mejorar las condiciones laborales actuales del personal de la empresa DISTRIAFAN S.A.S, previniendo y controlando las actividades en el trabajo.

**9.2.4.3. Recursos.**

Fisioterapeuta especialista. \$1.200.000.

**9.2.4.4. Costo promedio.** \$1.200.000.

**9.2.5. Estrategia No. 5 actividad.** Elaboración de una cartilla de lineamiento básicos de la cultura de prevención y autocuidado, que fortalezcan, dichos conceptos en el personal activo y en el nuevo que ingrese a la organización.

**9.2.5.1. Metodología.**

- Revisión y aprobación con la gerencia del diseño establecido para la cartilla.
- Contratar los servicios del diseño e impresión para la misma.

**9.2.5.2. Alcance.** La cartilla tiene como objetivo sensibilizar a toda la organización en adoptar conductas seguras en los diferentes ambientes laborales contribuyendo a su propio cuidado y el de sus compañeros. Esta cartilla va dirigida a todo el personal activo en la organización y el personal nuevo, cada vez que se realice una nueva contratación se realizara la socialización de la misma.

**9.2.5.3. Recursos.**

- Diseñador.
- Impresiones.

**9.2.5.4. Costo promedio.** \$400.000.

**9.2.6. Estrategia No. 6 actividad.** Realizar una revisión de los procesos inducción de la empresa y al cargo para incluir, la cartilla y los conceptos de cultura de prevención y autocuidado.

**9.2.6.1. Metodología.**

- Contratación de un asesor externo para la revisión del proceso de inducción, reinducción y capacitación, con el fin de incluir la cartilla durante la realización del proceso.

- Socialización y evaluación del personal por parte del asesor externo con el fin de verificar la eficacia y eficiencia de la comprensión y transmisión del conocimiento.

**9.2.6.2. Alcance.** Brindar conocimientos al personal de conductas seguras y sensibilizarlos ante la importancia de la cultura de prevención y autocuidado en el ambiente laboral. Por lo que la socialización de la cartilla va dirigida a todo el personal activo, personal nuevo, contratistas y proveedores.

**9.2.6.3. Recursos.**

- Asesor externo que realice la Revisión, divulgación y evaluación.
- Papelería
- Recursos didácticos.

**9.2.6.4. Costo promedio.** \$800.000.

**9.2.7. Estrategia No. 7 actividad.** Aplicación de la batería de Riesgo psicosocial, y la técnica del grupo focal de la misma batería para complementar los resultados observados en el proceso y ajustar las estrategias a los resultados obtenidos.

**9.2.7.1. Metodología.**

- Consecución de un psicólogo especialista en SST para solicitar la cotización de la aplicación de la batería para las 20 personas que conforman la empresa.
- Verificación de las hojas de vida de los psicólogos especialistas que se postulan a el proceso.
- Levantamiento por parte del especialista de la información que requiere para realizar el tamizaje inicial de exploración que confirme el cumplimiento de la resolución de la 2646/2008.

- Socialización de los resultados y recomendaciones a las que se llegue en la presente investigación y propuesta, para que el mismo pueda recabar la suficiente información que le permita ajustar y/o complementar las expectativas y metas de la presente propuesta.
- Realizar la aplicación de la batería de riesgo Psicosocial en sus diferentes dimensiones, que permitan determinar aquellos casos de atención prioritaria, de acuerdo a su estrés laboral que permitan realizar actividades direccionadas a los mismos levantando así incluirlos en el sistema de vigilancia epidemiológica de la empresa.
- Una vez aplicada dicha batería realizar una aplicación de las pruebas confirmatorias que apliquen de acuerdo a los resultados obtenidos, en especial, el grupo focal y un perfil de estrés más especializado que puede determinar los estilos de afrontamiento que manejen los empleados de la organización para poder levantar un plan de automanejo más ajustado a su realidad.

**9.2.7.2. Alcance.** Este proceso va direccionado a todo el personal, por tipo de cargo, y tiene el propósito de recabar todos aquellos riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestos los trabajadores de la empresa, así como determinar los estilos de afrontamiento que estos están utilizando para confrontar su realidad.

**9.2.7.3. Recursos.**

- Psicólogo especialista externo que realice la evaluación, levantamiento de los resultados y divulgación de los mismos.
- Papelería
- Recursos didácticos.

**9.2.7.4. Costo promedio.** \$1000.000.

**Costo total de la propuesta: \$10.000.000.** (Ver Anexo H)

Se plantea a su vez un modelo del programa en los formatos internos de la organización que facilitara su aplicación, control y seguimiento con tres indicadores de cumplimiento, Cobertura y eficacia para los 4 trimestres de ejecución.( Ver Anexo J)

## 10. Análisis de Riesgos

- Riesgo económico: Presupuesto, este sería una de las más grandes limitantes del desarrollo de la propuesta, pues el presupuesto es limitado y exclusivo para actividades de carácter obligatorio para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG SST)
- Riesgo económico: Altos costos en el desarrollo de la propuesta para la implementación de las estrategias identificadas, ya que no se ha reconocido como prioridad dentro del plan de trabajo de la organización.
- Riesgo humano: Falta de concientización de la alta dirección en la importancia de implementar el programa, ya que se ha trabajado a lo largo de la creación de la empresa de manera informal, al alinearse a lo exigido por la legislación nacional colombiana se incrementan los costos y de esta manera la ganancia percibida es menor.
- Riesgo humano: Poca receptividad por los líderes de procesos, ya que carecen de características de liderazgo como lo es la comunicación en ambos sentidos, inteligencia emocional, delegar responsabilidades, entre otras.
- Riesgo humano: Rotación de personal, al presentarse esta situación se puede perder el proceso de concientización y la formación en la cultura de autocuidado que se pretende inculcar en todos los colaboradores, creando así reprocesos que aumentarían los costos de la propuesta inicial.
- Riesgo humano: Poca receptividad de la información dada, ya que el personal que viene acostumbrado a trabajar en empresas informales no llevan a cabo actividades acordes al SGSST.
- Riesgo Humano: Resistencia al cambio por parte del personal debido a sus actitudes de: desinterés, falta de sentido de pertenencia, falta de conocimiento, exceso de confianza, descuido, entre otras.
- Riesgos de planificación: Que su desarrollo sea por parte de otros profesionales externos a quienes realizaron el diseño de la propuesta, ya que no conocen el desarrollo de la misma.

## 11. Recomendaciones

Se realiza las siguientes recomendaciones:

- Definir estrategias para incluir dentro del presupuesto anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) la implementación del programa de gestión basado en la prevención y el autocuidado para reducir la generación de actos inseguros en los trabajadores de la organización.
- Gestionar con el SENA certificaciones por competencias de acuerdo a el cargo que cubra las falencias observadas y resaltadas en la propuesta de acuerdo a su portafolio de servicio.
- Gestionar con la Administradora de Riesgo Laborales la tasa de retorno para destinar este recurso en las estrategias definidas como lo son capacitaciones en riesgo psicosocial, actos inseguros, seguridad basada en el comportamiento.
- Se recomienda fomentar en cada uno de los miembros de la empresa Distriafan S.A.S. sentimientos de responsabilidad y adherencia a su puesto de trabajo, mediante espacios de conversación que permitan explicarles la importancia de realizar un trabajo seguro; darles a conocer los diferentes programas, sistemas, procesos de seguridad, salud, prevención y autocuidado, con la finalidad de que comprendan el funcionamiento y beneficio de implementar la cultura preventiva en el trabajo a nivel de empresa y como parte del desarrollo de su esfera personal y profesional.
- Comprometer a todos los trabajadores para que reporten todos los actos y condiciones inseguras al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mantenimiento periódico y preventivo de maquinaria y el uso adecuado de los elementos de protección personal, así como la instalación de señalización adecuada en cada área de trabajo con el fin de mitigar los accidentes e incidentes de trabajo.
- Mejorar la comunicación asertiva con los empleados para que se reduzcan los actos inseguros y por ende se dé la disminución de los incidentes de trabajo, a través de observaciones, retroalimentación de información y reforzamientos de conductas, que permitan reducir y hasta eliminar comportamientos riesgosos, por medio de un inventario

de comportamientos críticos que se utilizan por los colaboradores, identificando los desempeños seguros y riesgosos a partir del entrenamiento de los supervisores como observadores y líderes de seguridad.

- Continuar con los procesos de capacitación a todo el personal, fortaleciendo a todos los trabajadores en conocimientos específicos en actos y condiciones inseguras en el trabajo, reporte de incidentes y accidentes de trabajo, uso adecuado, control e inspección de elementos de protección personal dependiendo de cada actividad y área de trabajo, limpieza y mantenimiento de las áreas de trabajo 5's, prevención en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Realizar periódicamente la inducción y reinducción del personal en seguridad y salud en el trabajo, para este proceso se recomienda la aplicación de la cartilla práctica de cultura preventiva y autocuidado de salud en el trabajo de la empresa Distriafan S.A.S (Ver Anexo F),

## 12. Referencias

- Aldaz, L. (2018). *Autocuidado y cultura de la prevención como herramientas de la salud laboral*. (Trabajo de grado). Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Álvarez, F. & Faizal, E. (2012). *Riesgos Laborales cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. (1ª. Ed). Bogotá D.C.: Ediciones de la U.
- Andrade, V. & Gómez, I. C. (2008). Salud laboral investigaciones realizadas en Colombia. *Revista Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9-25.
- Arellano, R. (2014). *Buenas prácticas para mejorar la cultura preventiva en las empresas*. (1ª. ed.). Madrid, España: Editorial Ibermutuamur.
- Arenas F., Blanco, S. & Zapata M. (2017). *Diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la cultura de autocuidado en Servimotos centro de diagnóstico automotriz*. Universidad Católica de Manizales. Cali, Colombia.
- Asociación Chilena de Seguridad. (2014). *Estudio inédito en Chile: cómo el estado de salud de los trabajadores influye en la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales*. Recuperado de <https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Estudio-inedito-en-Chile-como-el-estado-de-salud-de-los-trabajadores-influye-en-la-ocurrencia-de-accidentes-y-enfermedades.aspx>
- Barrios, S. & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno saludable. *Revista Latino am Enfermagem*, 14(1),136-41
- Bassi, E. (2006). *Globalización de Negocios: construyendo estrategias competitivas*. México D.F.: Limusa.

- Bejarano, O., Zambrano, A. M., Sánchez, L. & Madrid, L. (2013). *Cultura de prevención en seguridad y salud en el trabajo casos 75 exitosos y aplicabilidad*. Recuperado de <http://cultura-de-prevencion.blogspot.com/>
- Benavides, F., Ruiz, C. & García, A. (2000). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. (1ª. ed.). Barcelona: Masson.
- Bernal, C. A. (2016), *Metodología de la Investigación*. (3ª. ed.). Colombia: Pearson.
- Cámara de Comercio. (2019), *Encuesta de percepción y victimización en Bogotá, Primer Semestre de 2018*. Recuperado de <https://www.ccb.org.co/Transformar-Bogota/Seguridad-y-Justicia/Observatorio-de-Seguridad/Encuesta-de-percepcion-y-victimizacion>
- Carranza, S. M. & García, D. P. (6 de febrero de 2019). *Entrevista de Peralta, C. representante legal de la empresa Distriafan S.A.S. reseña histórica*. [Comunicación personal]. Bogotá, Colombia.
- Castro, E. & Herreño, E. (2011). Una alternativa pedagógica para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en pymes. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*. 20(2), 1-25.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2013). *Cultura preventiva y buenas prácticas*. Recuperado de [https://sie.fer.es/esp/Servicios/Gabinete\\_Riesgos\\_laborales/Biblioteca\\_Documentos\\_interes/Guia\\_Buenas\\_Practicas\\_materia\\_PRL/file\\_23658.htm](https://sie.fer.es/esp/Servicios/Gabinete_Riesgos_laborales/Biblioteca_Documentos_interes/Guia_Buenas_Practicas_materia_PRL/file_23658.htm)
- Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1438 de 2011. *Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 47.957 de 19 de enero de 2011.

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2019). *Índices de Precios al consumidor*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, (2019). *Índice de Desempleo*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Distriafan S.A.S. (2018). *Fabrica para productos de publicidad y venta de insumos diseño gráfico e impresión gran formato*. Recuperado de [https://issuu.com/distriafansas/docs/revista\\_distriafan\\_digital/4?ff&e=15629251/31635135](https://issuu.com/distriafansas/docs/revista_distriafan_digital/4?ff&e=15629251/31635135)

Foment del Treball Nacional. (2013). *Cultura preventiva y buenas prácticas (p. 52). Fundación para la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: [https://sie.fer.es/esp/Servicios/Gabinete\\_Riesgos\\_laborales/Biblioteca\\_Documentos\\_interes/Guia\\_Buenas\\_Practicas\\_materia\\_PRL/file\\_23658.htm](https://sie.fer.es/esp/Servicios/Gabinete_Riesgos_laborales/Biblioteca_Documentos_interes/Guia_Buenas_Practicas_materia_PRL/file_23658.htm)

Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. (2015). *¿Qué es autocuidado?* FISO. Recuperado de <http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/3749.pdf>

García, A., Rodríguez, F. & Zuluaga, D. (2012). *Valoración de agencia de autocuidado de un grupo de trabajadores accidentados Vs. trabajadores no accidentados del sector de la construcción* (tesis). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C.

Hernández, M. R. (2015). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales*, 2(2), 1-10.

López, M. H. (2015). *¿Cómo generar cultura preventiva?* Recuperado de [http://www.diba.cat/documents/467843/44174644/ComoGeneralCulturaPreventiva\\_28-4-2015.pdf/51a36b01-33b1-4ce1-b8d9-d31f2e899a35](http://www.diba.cat/documents/467843/44174644/ComoGeneralCulturaPreventiva_28-4-2015.pdf/51a36b01-33b1-4ce1-b8d9-d31f2e899a35)

Mendoza, A. (2004). *Cómo implantar la cultura preventiva en la empresa*. (1ª. ed.). Colombia: FC Editorial.

Ministerio de Salud. (1996). Resolución 3997 de 1996. *Por la cual se establecen las actividades y los procedimientos para el desarrollo de las acciones de promoción y prevención en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS)*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 41.4995, del 30 de octubre de 1996.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Decreto Ley 1295 de 1994. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994.

Ministerio de Trabajo. (2014). Decreto 1443 de 2014. *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 49.229 de 31 de julio de 2014.

Ministerio de Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015.

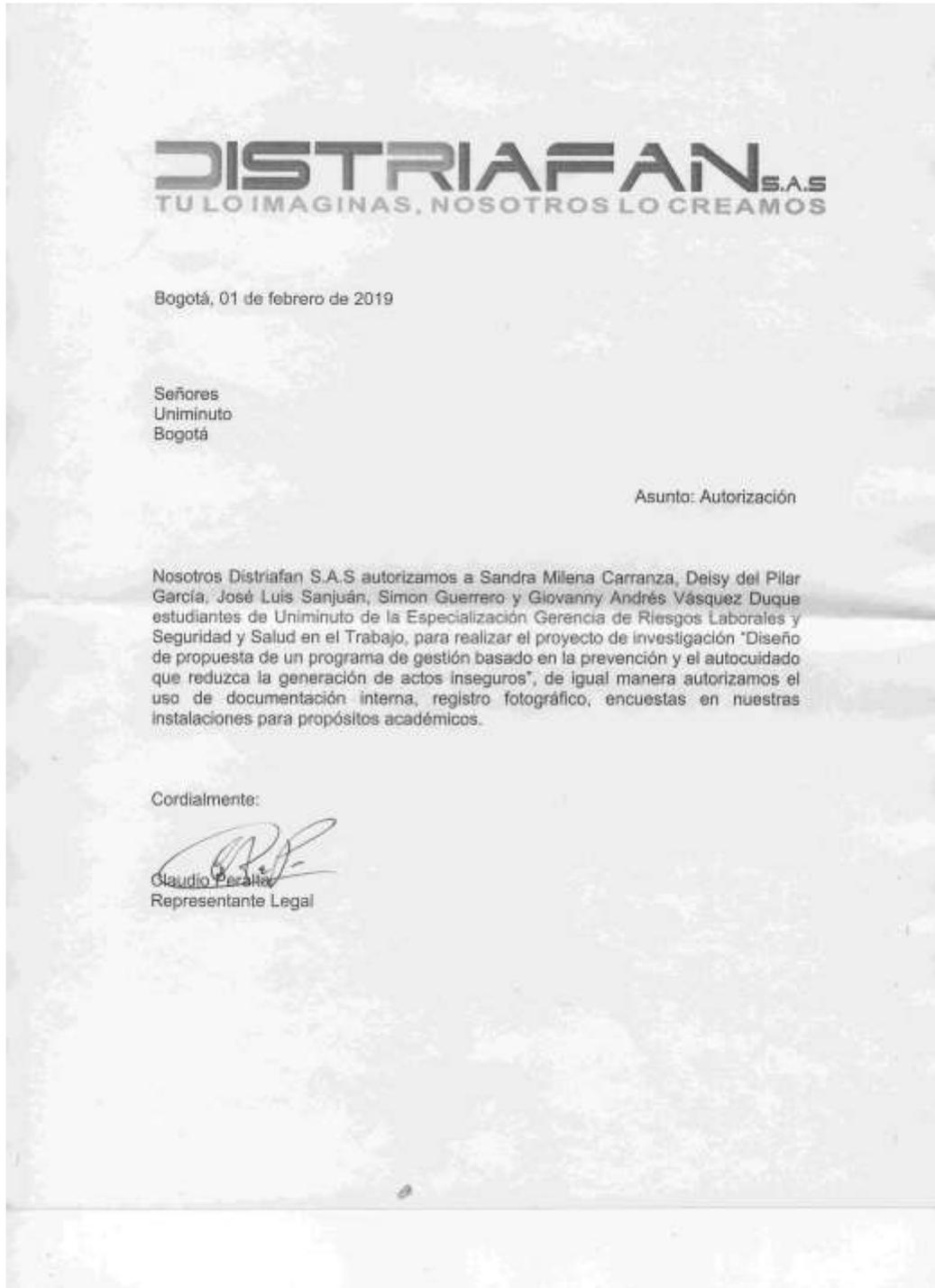
Ministerio de Trabajo. (2018). V. *Encuentro Seguridad y sostenibilidad del sector construcción, Conferencia de la Dra. Martha Liliana Agudelo*. Cartagena, Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/octubre/mintrabajo-promociona-cultura-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-bolivar>

- Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 312 de 2019. *Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Bogotá D.C. Diario Oficial No. 50.872 de 19 de febrero 2019.
- Muñoz, C., Cabrero, J., Martínez, M., Orts, M. & Cabañero, M. (2005). La medición de autocuidado: una revisión bibliográfica. *Revista Enfermería Clínica*, 15(76), 1-30.
- Orem D. (1993). *Modelo de Orem: conceptos de enfermería en la práctica*. (4ª. ed.). Barcelona: Ediciones Científicas y Técnicas S.A.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Reyes, R. M., Prado, L. R., Aguilera, A. & Soltero R. (2011). Descripción de los conocimientos sobre factores humanos que causan accidentes en una industria arnesera mexicana. *Revista e- Gnosis*, 9(5), 1- 17.
- Rodríguez, J. A. (2017). *¿Es la informalidad la raíz del deterioro de la industria metalmecánica en Bogotá?* (Trabajo de grado). Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio, Bogotá D.C.
- SafetYa. (2017). *Tasa de accidentalidad laboral en Colombia 2017*. Recuperado de <https://safetya.co/tasa-de-accidentalidad-laboral-en-colombia-2017/>
- Serna, H. (1997), *Gerencia estratégica*. (5ª. ed.). Colombia: El Planeta S.A.
- Sura. (2019). *Autocuidado y seguridad como valor de vida, motivación para la autogestión*. Recuperado de <https://www.arlsura.com/articulos/330/>

Tobón, O. (2006). *El autocuidado una habilidad para vivir*. Recuperado de

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:D4M9o7nHbPIJ:www.alcoholinformate.com.mx/pdfdocument.cfm%3Farticleid%3D370%26catid%3D5+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

Anexo A



**Fotografía 1: Carta de autorización.**  
Fuente: Elaboración propia de los autores.

Anexo B.



**Fotografía 1: Condiciones inseguras.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.



**Fotografía 2: Condiciones inseguras.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.



**Fotografía 3: Actos Inseguros.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.



**Fotografía 4: Actos inseguros.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

## Anexo C

Se presenta a continuación el resultado de cada ítem de la encuesta aplicada seleccionado y ajustado.

ITEMS	OBJETIVO	1	2	3
<b>CONSIDERA ACTOS INSEGUROS</b>				
Desarrollar tareas sin equipo de protección personal	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
No seguir instrucciones reglas y procedimientos de seguridad de trabajo (método establecido)	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
Dos trabajadores operando un equipo	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S			X
Manejar el cable con terminal filosa sin guante	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S		X	
Tratar de ahorrar tiempo al desarrollar su operación	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
Trabajar sin guardas	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S		X	
No respetar reglas y procedimientos de seguridad	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S		X	
Operar equipo sin conocimientos	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
Componente en el piso	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S		X	
Personal jugando en áreas de trabajo	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y		X	

	frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S			
Uso de navajas no autorizada	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S		X	
Quitar con los dedos terminales atoradas	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S		X	
No usar la herramienta adecuada	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
Mala interpretación de instrucción de trabajo	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
Distracción o descuido del operador al realizar su tarea	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
Exceso de confianza	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S	X		
Manejo inadecuado de objetos pesados	Identificar las conductas y/o actos inseguros, así como su ocurrencia y frecuencia emitidas por los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S		X	
<b>Considera que estos factores personales podrían ocasionar que un trabajador realice actos inseguros</b>				
Salud de la persona	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN SAS en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
Problemas personales y/o Problemas familiares	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
La actitud inadecuada del trabajador	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en	X		

	cuanto a los temas de prevención y autocuidado.			
Fatiga, cansancio o somnolencia	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
Uso de joyería en manos	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.		X	
Falta de cuidado o interés al hacer su trabajo	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
La indisciplina e imprudencia	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
Ingesta excesiva de alcohol al presentarse a trabajar	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
Platicar mientras trabaja	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.		X	
Hablar por teléfono mientras trabaja	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
<b>Preguntas abiertas</b>				
¿Porque los colaboradores realizan actos inseguros en su jornada laboral?	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		

¿Cuál cree usted que es la principal causa por la que los colaboradores realizan actos inseguros?	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
¿Qué medidas correctivas se han implementado para mitigar este riesgo?	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		
¿Qué otros factores personales relacionados con la ocurrencia de accidentes podrían presentarse en su área de trabajo?	Identificar las necesidades y falencias en los conocimientos que manejan los trabajadores de la empresa DISTRIAFAN S.A.S en cuanto a los temas de prevención y autocuidado.	X		

**Tabla: Validación de ítems por experto.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Anexo D  
**Modelo de Encuesta:**

Nombre \_\_\_\_\_ Empresa \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa \_\_\_\_\_ Antigüedad en el puesto \_\_\_\_\_ Puesto que ocupa \_\_\_\_\_

Experiencia: Calificada: \_\_\_\_\_ Empírica: \_\_\_\_\_. Sexo: \_\_\_\_\_.

Área \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Grado de estudios \_\_\_\_\_

**Objetivo**

Identificar actos inseguros que pueda suceder por factores personales y errores humanos que puedan provocar accidentes de trabajo en los trabajadores de la organización Distriafan S.A.S.

**Preguntas abiertas**

Porque los colaboradores realizan actos inseguros en su jornada laboral
Cuál cree usted que es la principal causa por la que los colaboradores realizan actos inseguros
Qué medidas correctivas se han implementado para mitigar este riesgo

De la siguiente lista de actos inseguros marque con una x la frecuencia con que pueden presentarse en su área de trabajo.

<b>ACTOS INSEGUROS</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
Desarrollar tareas sin equipo de protección personal				
No seguir instrucciones reglas y procedimientos de seguridad de trabajo (método establecido)				
Tratar de ahorrar tiempo al desarrollar su operación				
Operar equipo sin conocimientos				
No usar la herramienta adecuada				
Mala interpretación de instrucción de trabajo				

Distracción o descuido del operador al realizar su tarea				
Exceso de confianza				

De la siguiente lista de factores personales marque con una x la frecuencia con que pueden presentarse en su área de trabajo y ocasionar un accidente.

<b>FACTORES PERSONALES</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
Salud de la persona				
Problemas personales y/o Problemas familiares				
La actitud inadecuada del trabajador				
Fatiga, cansancio o somnolencia				
Falta de cuidado o interés al hacer su trabajo				
La indisciplina e imprudencia				
Ingesta excesiva de alcohol al presentarse a trabajar				
Hablar por teléfono mientras trabaja				

¿Qué otros factores personales relacionados con la ocurrencia de accidentes podrían presentarse en su área de trabajo? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

## Anexo E

## Matriz DOFA

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CONTEXTO ORGANIZACIONAL - MATRIZ DOFA					
FACTORES EXTERNOS	FACTORES INTERNOS	DEBILIDADES	FORTALEZAS		
		D1	A la fecha no se ha realizado nunca la evaluación de gestión para saber la situación actual de la empresa, la cual facilitaría la toma	F1	Adquisición de nueva maquinaria para incluir nueva línea publicitaria
		D2	No se cuenta con un plan estratégico o análisis de estrategias	F2	Se realiza renovación de maquinaria utilizada en las elaboración de estructuras metalizas y de plástico, al igual que las impresoras a gran escala que cumplan con las especificaciones
		D3	No se ha contemplado la posibilidad de realizar alianzas estratégicas en la actualidad ni futuras.	F3	Estable a nivel nacional y variable con materiales importados
		D4	No cuentan con directivas flexibles, la toma de decisiones se centra en el gerente	F4	Se cuenta con el diseño del SG SST desde diciembre 2017
		D5	No dispone de herramientas y estrategias para fomentar y mantener el personal creativo, no se tiene un perfil definido para el reclutamiento de personal	F5	Cuentan con una infraestructura adecuada
		D6	La toma de decisiones se realiza de manera autocrática, no se realiza un análisis completo y detenido de los problemas	F6	
		D7	No se cuenta con procedimientos para evaluar la gestión de la organización	F7	
		D8	La organización no cuenta con un instrumento de medición que le permita cuantificar y evaluar el desempeño de los colaboradores	F8	
		D9	Deficiente pues la coordinación de todos los procesos esta bajo la responsabilidad de una sola persona	F9	
		D10	La falta de orden y aseo en la infraestructura	F10	
OPORTUNIDADES		Estrategias (DO)	Estrategias (FO)		
O1	Ley 1562 del 2012 y en la circular 026, habla que esta reinversión es aplicable a programas específicos que estén relacionados para mejorar los estilos de trabajo y vida saludable.	D1,D2,D5,O4 Establecer procedimientos de contratación donde se fijen perfiles acordes a la actividad realizada en la compañía	F4- 01-O4- Apoyar el Procedimiento : Analizar el mercado y las exigencias financieras y operacionales clientes de interes, gracias al conocimiento de los líderes establecer dentro del plan estrategias para la fidelización y mtto de los clientes desde la generación de valor.		
O2	Los motivos para consumir el producto, son oportunidad, precio competitivo, buen servicio y justo a tiempo.	D3,O2,O3 Determinar las necesidades específicas de competencias para atender las necesidades internas y las nuevas demandas del mercado (innovación, tecnología, gestión, control etc)	F1-F2-F4-O1-O2-O3 Realizar el Analisis de Costo-Beneficio que permita gestionar la adquisiciones de nuevos metodos y tecnologías para el fortalecimiento interno, del servicio y del SGI		
O3	El cliente siempre elige el producto de acuerdo al precio	D4,D5,D6,O1,O4 Determinar y/o Mejorar las condiciones laborales (necesidades y expectativas) de las partes interesadas (empleados), en especial el personal que afecte directamente la prestación del servicio.			
O4	Oportunidad de empleo: Favorecería la producción y la calidad de los productos de la empresa.	D7,D10,O2,O3 Determinar y Adquirir actualización Tecnológica e Innovación en los procesos para la mejora del Servicio / Producto. Generar Valor y Sostenibilidad del negocio			
AMENAZAS		Estrategias (DA)	Estrategias (FA)		
A1	La empresa ha tenido que bajar los costos para ofrecer un precio comodo al cliente.	D1-A4 Asegurar los metodos pertinentes para la mejora del SIG en general y con respecto a la accidentalidad de la operación	F1-F2-A1-A2-A3 Establecer planes de rentabilidad por proceso con el fin de mejorar rentabilidad y eficiencia, sin impactar la calidad del servicio y/o producto; para competir y ser sostenibles en medio de las circunstancias del mercado		
A2	Estos programas de financiamiento y créditos que ofrece el estado serian una oportunidad de alto impacto para capitalizar la empresa.	D2-A3-A4 Adquirir Asesoría Técnico / Comercial para fortalecer gestión comercial y trabajar en la actualización e innovación tecnologica para la mejora del servicio/producto	F4-A4- Realizar diseño de sistema de gestión integral con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal en su totalidad		
A3	Afecta negativamente a la empresa al disminuir la capacidad adquisitiva de sus clientes.	D5-D6-D7-D8-D9- A4 Determinar los metodos para la mejora de la comunicación interna y la sinergia organizacional. Comprometer y formar a los líderes de procesos.			
A4	La empresa no cuenta con la normatividad ambiental legal vigente.	D2-A2 Analizar el mercado y sus necesidades y expectativas para accionar al fortalecimiento comercial y operacional de la organización. Investigación de la competencia y sus factores diferenciadores.			

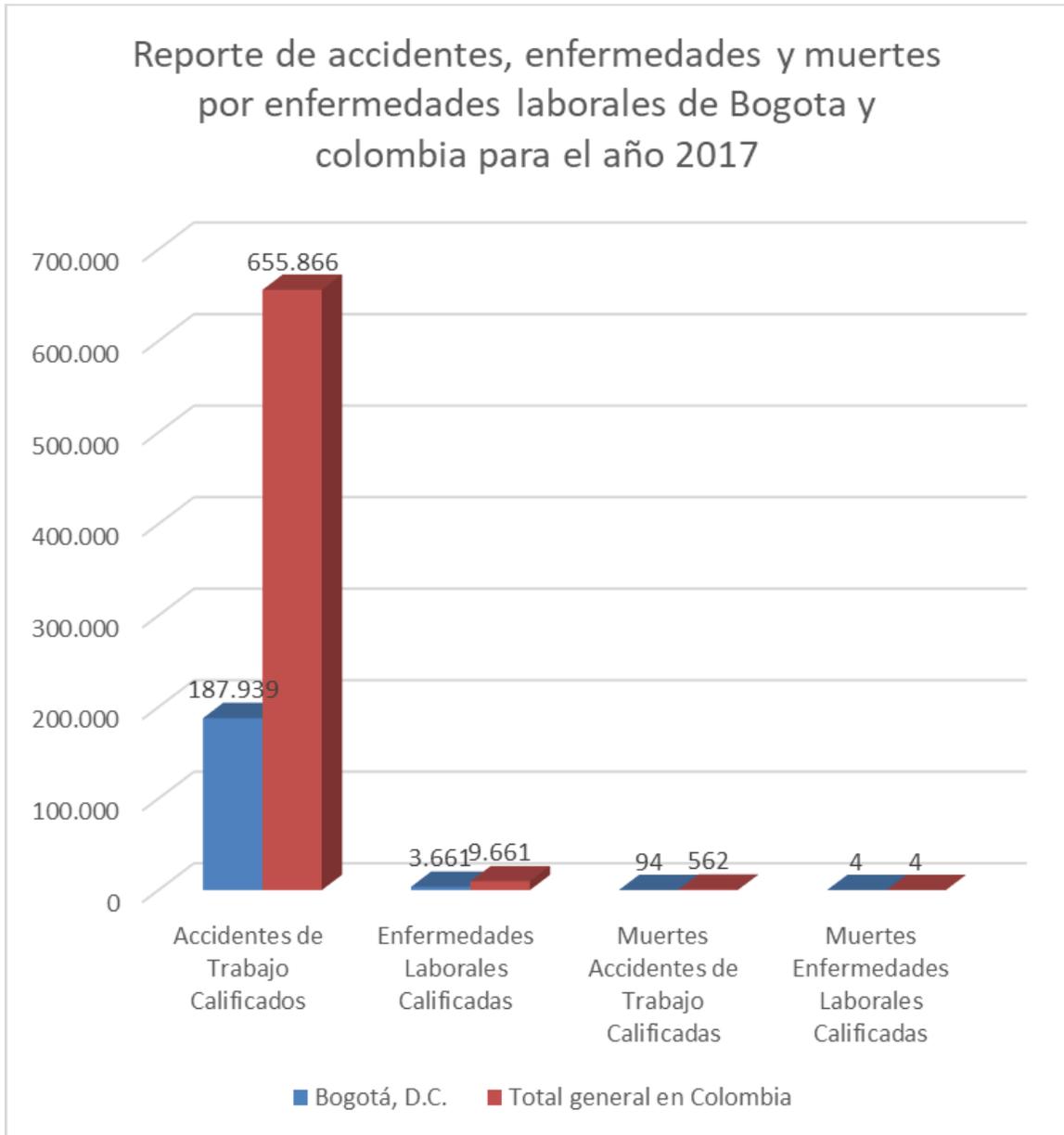
Tabla: Matriz DOFA.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

## Anexo F

Cartilla práctica de cultura preventiva y autocuidado  
de salud en el trabajo de la empresa Distriafan S.A.S

Anexo G



**Imagen: Reporte de accidentes, enfermedades y muertes por enfermedades laborales de Bogotá y Colombia para el año 2017.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

## Anexo H

CUADRO RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA PARA DISTRIAFAN S.A.S								
Estrategia	Descripción	Alcance	Metodología o procedimiento	Acciones 1 er trimestre	Acciones 2do trimestre	Acciones 3er trimestre	Acciones 4 to trimestre	COSTO PROMEDIO
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Realizar una sensibilización con la socialización de los resultados del análisis de los actos inseguros emitidos a la organización donde se incluya las consecuencias legales que acarrearía eventos como la afección que podría generar la accidentes o enfermedades laborales.	Todos los colaboradores de Distriafan S.A.S. Además se pretende involucrar la participación de las familias de los trabajadores para que sean conscientes de la afección que podría generar la ocurrencia de accidentes para ellos y sus familias	Se realizará una distribución de dos grupos de 10 personas cada uno en un lapso de 45 minutos. Donde se expondrá los resultados de la evaluación de actos inseguros observados en la realización de las actividades y los conocimientos que se manejan por los empleados con respecto a los mismos recopilados por las encuestas y otros instrumentos aplicados.  Junto con ello se realizará una actividad de sensibilización lúdico dinámica con la técnica de intercambio de roles con miembros del núcleo familiar en el día internacional de la familia donde se representará las conductas inseguras que ellos realizan.	Presentación de la propuesta al equipo directivo y líderes de la empresa y sensibilización de los mismos.				<b>\$500.000</b>
<b>ESTRATEGIA 2</b>	Solicitar al Sena u otros centros de capacitación formaciones en competencias laborales (Técnicas y Comportamentales) relacionadas con el perfil del cargo y el nivel (operativo, táctico y estratégico) de los trabajadores.	Dependiendo del nivel de cargo será lograr que todas las áreas de la empresa, estén capacitadas, para aumentar los niveles de producción y organización de la empresa, además de la reducción de los índices de emisión de actos inseguros.	1. Levantar el Manual de perfiles de cargo por competencias. 2. Realizar una evaluación por competencias que permita identificar los panoramas de las necesidades específicas en el cargo, a través de un DNA (Diagnostico de necesidades de Adiestramiento). 3. Solicitar a entidades competentes como el Sena, la certificación de competencias laborales por niveles los distintos niveles de cargo: Estratégicos (Gerentes, supervisores y administradores), Tácticos (Diseñadores, vendedores externos, etc.) y operativos (operarios, servicios generales, cajeros, soldadores, instaladores, ayudantes, etc.).	Levantar el Manual de perfiles de cargo por competencias. Realizar una evaluación por competencias que permita identificar los panoramas de las necesidades específicas en el cargo, a través de un DNA (Diagnostico de necesidades de Adiestramiento).	Búsqueda de proveedores que cubran las expectativas del plan de formación	Inicio y ejecución del plan de formación	Evaluación e implementación del programa	<b>\$4.200.000</b>
<b>ESTRATEGIA 3</b>	Contratar un experto en tiempos y movimientos que analice los métodos pertinentes al proceso productivo.	Minimizar el tiempo requerido para la ejecución de cada trabajo, en vista del hecho de que se observó en la encuesta que el personal piensa que se pueden originar actos inseguros por "tratar de ahorrar tiempo para ejecutar sus labores". Conservar los recursos utilizados y minimizar los costos de los mismos. Maximizar el producto con estos tiempos para que sea más confiable y de alta calidad. Eliminar o reducir movimientos ineficientes y/o acelerar u optimizar los movimientos eficientes.	1. El analista de tiempos y movimientos aplicara la técnica para establecer estándares específicos de cada tarea determinada, con base al contenido del trabajo y un análisis cuidadoso de los diversos movimientos que realiza el cuerpo al ejecutar el trabajo. 2. Obtener un estándar domine a la perfección la técnica de la labor. 3. El empleado debe saber que está siendo evaluado, así como sus representantes. 4. La Actitud del trabajador y del analista debe ser tranquila y el segundo no deberá ejercer presión sobre el primero. 5. El analista utilizara el método continuo y el método de regreso a cero, siendo el primero, un método en donde se deja correr el cronometro mientras dure el estudio, en cambio el método de regreso cero el cronometro se lee en cada actividad	Búsqueda de proveedores	Selección del proveedor	Ejecución de la evaluación	Implementación de recomendaciones resultado del estudio	<b>\$1.900.000</b>
<b>ESTRATEGIA 4</b>	Realizar una revisión del proceso productivo y levantar un procedimiento que mejore el mismo y ayude a evitar los actos inseguros y condiciones inseguras prevalentes.	Se pretende con todas las indicaciones mencionadas anteriormente mejorar las condiciones laborales actuales del personal de la empresa DISTRIAFAN S.A.S, previniendo y controlando las actividades en el trabajo.	1). Brigadas de orden y aseo con gestión humana 2. Reporte de actos y condiciones inseguras 3. Delimitación de las áreas de trabajo 4. Señalización de puestos de trabajo y de rutas de evacuación: esta señalización según la norma NTC 1461 y de acuerdo a la necesidad de las operaciones industriales de la empresa 5. Almacenamiento adecuado 6. Ruido: Estudio de sonometría y dosimetría, en todas las áreas de la empresa 7. Revisión de la iluminación de todas las áreas de la empresa 8. Inspección de puestos de trabajo en cada área de la empresa	Realizar retroalimentación de sugerencias de la propuesta	Iniciar implementación de acciones 1,2,3,4,5 y 8 de la propuesta.	Aplicación de estudios de ruido e iluminación	Implementación de sugerencias de los estudios aplicados en el trimestre anterior.	<b>\$1.200.000</b>

CUADRO RESUMEN DE LAS ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ACCION DEL PROGRAMA PARA DISTRIAFAN S.A.S								
Estrategia	Descripción	Alcance	Metodología o procedimiento	Acciones 1 er trimestre	Acciones 2do trimestre	Acciones 3er trimestre	Acciones 4 to trimestre	COSTO PROMEDIO
ESTRATEGIA 5	Elaboración de una cartilla de lineamiento básicos de la cultura de prevención y autocuidado, que fortalezcan, dichos conceptos en el personal activo y en el nuevo que ingrese a la organización.	La cartilla tiene como objetivo sensibilizar a toda la organización en adoptar conductas seguras en los diferentes ambientes laborales contribuyendo a su propio cuidado y el de sus compañeros. Esta cartilla va dirigida a todo el personal activo en la organización y el personal nuevo, cada vez que se realice una nueva contratación se realizara la socialización de la misma.	1. Revisión y aprobación con la gerencia del diseño establecido para la cartilla. 2. Contratar los servicios del diseño e impresión para la misma.	Elaboración y diseño y presentación	Revisión y ajuste del formato	Implementación y formalización de la cartilla en el proceso documental. Y Contratar los servicios del diseño e impresión para la misma	Difusión y socialización de la misma.	\$400.000
ESTRATEGIA 6	Realizar una revisión de los procesos inducción de la empresa y al cargo para incluir, la cartilla de prevención y autocuidado.	Brindar conocimientos al personal de conductas seguras y sensibilizarlos ante la importancia de la cultura de prevención y autocuidado en el ambiente laboral. Por lo que la socialización de la cartilla va dirigida a todo el personal activo, personal nuevo, contratistas y proveedores.	1. Contratación de un asesor externo para la revisión del proceso de inducción, reintroducción y capacitación, con el fin de incluir la cartilla durante la realización del proceso. 2. Socialización y evaluación del personal por parte del asesor externo con el fin de verificar la eficacia y eficiencia de la comprensión y transmisión del conocimiento.	Revisión documental y levantamiento de sugerencias	Implementación de los cambios documentales	Difusión de los cambios	Reintroducción de los procesos	\$800.000
ESTRATEGIA 7	Aplicación de la batería de Riesgo psicosocial, y la técnica del grupo focal de la misma batería para complementar los resultados observados en el proceso y ajustar las estrategias a los resultados obtenidos.	Este proceso va direccionado a todo el personal, por tipo de cargo, y tiene el propósito de recabar todos aquellos riesgos psicosociales a los cuales se ven expuestos los trabajadores de la empresa, así como determinar los estilos de afrontamiento que estos están utilizando para confrontar su realidad.	1. Consecución de un psicólogo especialista en SST para solicitar la cotización de la aplicación de la batería para las 20 personas que conforman la empresa. 2. Verificación de las hojas de vida de los psicólogos especialistas que se postulen a el proceso. 3. Levantamiento por parte del especialista de la información que requiere para realizar el tamizaje inicial de exploración que confirme el cumplimiento de la resolución de la 2646/ 2008. 4. Socialización de los resultados y recomendaciones a las que se llegue en la presente investigación y propuesta, para que el mismo pueda recabar la suficiente información que le permita ajustar y/o complementar las expectativas y metas de la presente propuesta. 5. Realizar la aplicación de la batería de riesgo Psicosocial en sus diferentes dimensiones, que permitan determinar aquellos casos de atención prioritaria, de acuerdo a su estrés laboral que permitan realizar actividades direccionadas a los mismos levantando así incluirlos en el sistema de vigilancia epidemiológica de la empresa. 6. Una vez aplicada dicha batería realizar una aplicación de las pruebas confirmatorias que apliquen de acuerdo a los resultados obtenidos, en especial, el grupo focal y un perfil de estrés más especializado que puede determinar los estilos de afrontamiento que manejen los empleados de la organización para poder levantar un plan de automanejo más ajustado a su realidad.	Búsqueda de proveedores que cubran las expectativas.	Aplicación de la batería y del grupo focal.	Implementación del plan de intervenciones y recomendaciones del estudio.	Evaluación del proceso y retroalimentación del mismo	\$1.000.000
<b>COSTO PROMEDIO TOTAL DE LA PROPUESTA</b>								<b>\$10.000.000</b>

**Tabla: Cuadro Resumen de las estrategias del plan de acción del programa para DISTRIAFAN S.A.S.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

## Anexo I

### Análisis descriptivo de las preguntas abiertas encuesta Empresa DISTRIAFAN S.A.S

#### Pregunta 1:

#### ¿Porque los colaboradores realizan actos inseguros en su jornada laboral?

La siguiente gráfica muestra los resultados a la pregunta realizada sobre actos inseguros.



**Imagen 1: Grafica por frecuencias del porque los colaboradores realizan los actos inseguros.**

Fuente: Elaboración propia de los autores..

Los resultados nos arrojan que dentro de la jornada laboral los colaboradores cometen actos inseguros, el 28,57% por pereza, el 14,28% por no utilización de los elementos de protección personal y así mismo el 14,28% por falta de capacitación, lo que nos demuestra que el personal de la empresa DISTRIAFAN S.A.S comete actos inseguros generalmente por negligencia o descuido al realizar las actividades y por no utilizar adecuadamente los elementos de protección personal, como por ejemplo los guantes para la manipulación de material en el área de soldadura y terminado.

#### Pregunta 2:

#### ¿Cuál cree usted que es la principal causa por la que los colaboradores realizan actos inseguros?

La siguiente gráfica muestra los resultados a la pregunta realizada sobre principales causas de actos inseguros.



**Imagen 2: Grafica en frecuencias de las causas por las que los colaboradores realizan actos inseguros.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Como podemos observar en la gráfica las principales causas de actos inseguros son el 28,57% el no uso de los elementos de protección personal, el 14,28% el afán o prontitud para realizar las actividades y el 14,28% manifestó descuido como otra causa habitual en la presencia de comportamientos inseguros. Estos comportamientos se ven reflejados en la no utilización de monogafas en el área de soldadura, así como también en la no utilización de protección auditiva constantemente y por múltiples razones, bien sea por pereza, porque la protección se torna molesta para sus oídos o porque simplemente no es un hábito durante la realización de sus actividades. Lo que hace necesario que se tomen recomendaciones de carácter correctivo y preventivo para evitar que se sigan presentando este tipo de comportamientos.

**Pregunta 3:**

**¿Qué medidas correctivas se han implementado para mitigar este riesgo?**

La siguiente gráfica muestra los resultados a la pregunta realizada sobre medidas correctivas empleadas para mitigar estos riesgos.



**Imagen 3: Grafica por frecuencias de las medidas correctivas que se han implementado para mitigar el riesgo.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Los resultados nos indican que dentro de las medidas correctivas para mitigar el riesgo se encuentran con una frecuencia alta de 57,14% las capacitaciones realizadas por el área de seguridad y salud en el trabajo, con un porcentaje de 35,71% la entrega de dotación y con un porcentaje de 21,42% los llamados de atención al personal. Por otra parte, y en menor grado las “recomendaciones” se muestran con un porcentaje de 7,14% lo que representa una percepción muy baja dentro de los encuestados. Un alto porcentaje del personal encuestado 8/14 coincide en reconocer que los procesos de capacitación les han fortalecido sus conocimientos para evitar cometer actos inseguros y así mitigar los riesgos dentro de sus actividades laborales.

#### Pregunta 4:

**¿Qué otros factores personales relacionados con la ocurrencia de accidentes podrían presentarse en su área de trabajo?**

La siguiente gráfica muestra los resultados a la pregunta realizada sobre factores personales relacionados con la ocurrencia de accidentes.



**Imagen 4: Grafica por frecuencias de los factores personales relacionados con los accidentes laborales.**

Fuente: Elaboración propia de los autores.

En cuanto a los factores personales que consideran que podrían estar relacionados con la ocurrencia de accidentes laborales, la mitad de los encuestados 7/14 consideran que ninguno, lo que representa un porcentaje de 50%. Por otra parte, y en menor grado la no utilización de elementos de protección personal con un representativo de 14,28%, así como la falta de compromiso 7,14%, la pereza 7,14%, el exceso de trabajo 7,14%, la falta de orden y aseo 7,14%, el desorden 7,14%, consideran que estos factores personales pueden estar influyendo en la ocurrencia de accidentes laborales dentro de la empresa. Esto representa un gran riesgo para la empresa DISTRIAFAN S.A.S. ya que tanto el empleador como los trabajadores están generando graves riesgos para todos por el desconocimiento y la inadecuada aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Como se observa tanto en los ítems del instrumento que se seleccionó de preguntas cerradas como las preguntas abiertas coinciden en los resultados obtenidos, estos resultados se tendrán en cuenta para el levantamiento de la propuesta, y a su vez para la formulación de las recomendaciones de la misma.

## Anexo J

### Modelo del Programa de Gestión Basado en la Prevención y el autocuidado