

**Diseño e implementación de herramientas para gestionar la Seguridad y Salud en el trabajo de la organización Fundación delaMujer Colombia S.A.S**

Paula Alejandra Chacón Peña

ID. 000292431

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga  
Escuela de Ingenierías  
Facultad de Ingeniería Industrial  
Bucaramanga  
2021

**Diseño e implementación de herramientas para gestionar la Seguridad y Salud en el trabajo de la organización Fundación delaMujer Colombia S.A.S**

Paula Alejandra Chacón Peña

ID. 000292431

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

**INGENIERA INDUSTRIAL**

Supervisor Empresa  
Diana Katherine Gutiérrez Pimiento

Supervisor Universidad  
MSc. Lupita Serrano Gómez

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga  
Escuela de Ingenierías  
Facultad de Ingeniería Industrial  
Bucaramanga  
2021

Copyright © 2021 por Paula Alejandra Chacón Peña. Todos los derechos reservados.

*Con todo mi amor y mi cariño para Dios,  
mis padres, mis abuelos, mi hermano  
y mi compañero de vida,  
por darme la fuerza y el apoyo Incondicional;  
sin ustedes nada de esto sería posible.*

## **Agradecimientos**

La Autora expresa sus agradecimientos a:

Dios y la Virgen por darme la fuerza y mostrarme el camino.

Mis padres por darme su apoyo y amor incondicional.

Mis familiares por su compañía y dedicación en todo el proceso.

Mi compañero de vida, por sus consejos, por su amor y dedicación.

Mi mejor amiga por ser un soporte y darme siempre ánimo en estos cinco años.

Mis maestros por su paciencia y educación.

Mis tutores por ser una luz en este proyecto.

A Fundación delaMujer por permitirme realizar tan increíble práctica.

Y a todo aquel, que indirectamente, nunca dejó que me rindiera.

## Tabla de Contenido

Introducción	3
Capítulo 1 Generalidades de la Empresa	5
1.1. Descripción de la Empresa	5
1.2. Reseña Histórica	6
1.3. Área Específica de Trabajo	7
Capítulo 2 Diagnóstico de la Empresa	8
Capítulo 3 Delimitación del Problema	10
Capítulo 4 Antecedentes	12
Capítulo 5 Justificación	17
5.1. Profesional	17
5.2. Teórico	18
5.3. Práctica	18
Capítulo 6 Objetivos	19
6.1. Objetivo General	19
6.2. Objetivos Específicos	19
Capítulo 7 Marco Teórico	20
7.1. Marco Conceptual	20
7.2. Marco Teórico	23
7.3. Marco Legal	31
Capítulo 8 Metodología	33
8.1. Alcance	33
8.2. Diseño Metodológico	33
Fase I: Recolección de datos	34
Fase II: Diseño e Implementación	34
Fase III: Capacitación	34
Fase IV: Verificación	35
Capítulo 9 Resultados y Discusión	37
9.1. Diagnóstico del área de Seguridad y Salud en el Trabajo Fundación delaMujer Colombia S.A.S.	37
9.2. Herramientas en Google Sheets para gestionar desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo	42
9.3. Herramientas para gestionar los indicadores de desempeño del área	56
9.4. Gestión de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria del área de Seguridad y Salud.	66
Capítulo 10 Conclusiones y Recomendaciones	76
Lista de Referencias	78
Anexos	81

**Lista de Tablas**

Tabla 1. Capacitación Microempresas	31
Tabla 2. Capacitaciones Pyme	32
Tabla 3. Capacitaciones Grupo 60	34
Tabla 4. Marco Legal	38

**Lista de Ilustraciones**

Ilustración 1. Resolución 0312 de 2019	38
Ilustración 2. Calificación	40
Ilustración 3. Formulario Capacitaciones	42
Ilustración 4. FormRanger	44
Ilustración 5. Google Sheets- base Formulario	45
Ilustración 6. Formulario actualizado	46
Ilustración 7. Google Sheet Capacitaciones	47
Ilustración 8. Cobertura de Oficinas	48
Ilustración 9. Cobertura personal_ Google Sheet	49
Ilustración 10. Carta personal faltante	50
Ilustración 11. Reconocimiento de asistencia	52
Ilustración 12. AutoCrat	53
Ilustración 13. Formulario base de datos	53
Ilustración 14. Correo carta de reconocimiento	54
Ilustración 15. Carta reconocimiento	55
Ilustración 16. Portada de DataStudio_ Formación	57
Ilustración 17. Indicadores del programa de formación	58
Ilustración 18. Planeación de capacitaciones	59
Ilustración 19. Búsqueda personal activo	60
Ilustración 20. Búsqueda avanzada	61
Ilustración 21. Cobertura de capacitaciones	61
Ilustración 22. Consulta retiros	63
Ilustración 23. Carta de indicador	65
Ilustración 24. Gráfica de barras_ Indicadores	65
Ilustración 25. Tabla indicador	66
Ilustración 26. Gestión de casos positivos Covid_19	67
Ilustración 27. Indicadores Covid_19	70
Ilustración 28. Sospechosos de Covid	71
Ilustración 29. Caso Positivo	72
Ilustración 30. Formulario Sospechosos Covid_19	73
Ilustración 31. Respuestas formulario	73
Ilustración 32. Ampliación de versión	74

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** Diseño e implementación de herramientas para gestionar la Seguridad y Salud en el trabajo de la organización Fundación delaMujer Colombia S.A.S

**AUTOR(ES):** Paula Alejandra Chacón Peña

**PROGRAMA:** Facultad de Ingeniería Industrial

**DIRECTOR(A):** Lupita Serrano Gómez

### RESUMEN

La práctica empresarial desarrollada en Fundación dela Mujer Colombia S.A.S. tiene como objetivo diseñar e implementar herramientas para gestionar la Seguridad y Salud en el trabajo, que se hace necesario debido a la falta de estandarización y sistematización de la documentación respecto a las capacitaciones en el área y a la saturación del sistema a causa de la pandemia por COVID\_19. Para lograr este propósito se realiza en primera instancia un diagnóstico que permite evidenciar el estado actual de la empresa y contar con los lineamientos básicos para diseñar las herramientas y llevar a cabo las mejoras. A partir de esta información se diseñan las herramientas en Google Sheets como: Autocrat, base de datos y formularios, las cuales sirven para gestionar desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo la información actualizada del personal de la organización y el programa de capacitaciones logrando un ahorro de tiempo aproximado de 4 horas con cincuenta minutos, equivalente al 96,7%, en los procesos de la obtención de información relacionada con el número y datos de los colaboradores. Luego, se implementan las herramientas desarrolladas permitiendo gestionar los indicadores de desempeño del área y logrando mejoras en el proceso como: el ahorro de tiempo, la visualización de indicadores y la toma rápida de decisiones. Paralelamente al diseño y gestión de las herramientas, se desarrollaron todas las acciones relacionadas con la emergencia sanitaria por el virus a nivel nacional, realizando informes, reportes, llamadas telefónicas, toma de versiones, acercamientos, entre otros. Dentro de los logros de la práctica empresarial se destacan las múltiples herramientas que permitieron ahorro de tiempo en la búsqueda de información, la toma rápida de decisiones y la estandarización en los procesos.

### PALABRAS CLAVE:

Capacitación, COVID\_19, Herramientas de gestión, Google Sheets.

**V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**

**GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE**

**TITTLE:** Design and implementation of tools to manage Safety and Health at work of the organization Fundación delaMujer Colombia S.A.S

**AUTHOR (S):** Paula Alejandra Chacón Peña

**PROGRAM:** Facultad de Ingeniería Industrial

**DIRECTOR(A):** Lupita Serrano Gómez

**SUMMARY**

The business practice developed at Fundación dela Mujer Colombia S.A.S. aims to design and implement tools to manage Health and Safety at work, which is necessary due to the lack of standardization and systematization of documentation regarding training in the area and the saturation of the system due to the pandemic by COVID\_19. To achieve this purpose, an initial diagnosis is carried out in the first instance that allows to show the current state of the company and have the basic guidelines to design the tools and carry out improvements. From this information tools are designed in Google Sheets such as: Autocrat, database and forms, which serve to manage from the area of Health and Safety at work the updated information of the organization's staff and the training program achieve a time saving of approximately 4 hours and fifty minutes, equivalent to 96.7%, in the processes of obtaining information related to the number and data of employees. Then, the tools created are implemented allowing to manage the performance indicators of the area and achieving improvements in the process such as: saving time, displaying indicators, and making quick decisions. Parallel to the design and management of the tools, all actions related to the health emergency caused by the virus were developed at the national level, making reports, reports, phone calls, taking versions, approaches, among others. Among the achievements of business practice, the multiple tools that allow saving time in the search for information, quick decision-making and standardization in processes stand out.

**KEYWORDS:**

Training, COVID\_19, Management Tools, Google Sheets.

**V° B° DIRECTOR OF DEGREE WORK**

## Introducción

Los responsables de gestionar la Seguridad y Salud en el trabajo –SST- se enfrentan todos los días a múltiples retos en donde alinear la estrategia del negocio a la maximización de los resultados previstos del sistema de gestión, a través de diferentes programas y/o campañas, se convierte prácticamente en el núcleo de su proceso; y con ello mejorar en la organización los resultados económicos, financieros y de gestión (Paredes, 2019).

Fundación delaMujer Colombia S.AS cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo muy riguroso el cual tiene como objetivo principal velar por la salud de los 1825 colaboradores con que se cuenta a nivel nacional, lo cual es un gran reto para los responsables de la SST en la organización, ya que se requiere contar con información oportuna, confiable y ágil para responder a las exigencias de la población trabajadora, a las estrategias organizacionales, y a las exigencias y cambios en el entorno.

Para responder a dichas exigencias, el presente trabajo tiene como objetivo diseñar e implementar herramientas que permitan gestionar los indicadores de desempeño del área de seguridad y salud en el trabajo de manera más eficiente, generando información actualizada, veraz y oportuna. Para lograr este propósito se desarrollan cuatro etapas a saber: la primera consiste en realizar un diagnóstico inicial basado en la Resolución 0312 de 2019, la cual permite dar una visualización real del estado del área y conocer el desempeño de esta. Por otro lado, se verifican los indicadores del programa de capacitaciones dando como resultado el cumplimiento de este durante el año en curso.

Seguido de esto, en la segunda etapa se inicia con el diseño de herramientas en Google Sheets como: Base de datos de colaboradores, Formularios en Google y diversos Autocrat, los

cuales sirven para gestionar desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo la información actualizada del personal de la organización y el programa de capacitaciones. Las diferentes herramientas gestionadas desde Google Sheets, generaron un ahorro de tiempo aproximado de 4 horas con cincuenta minutos, equivalente al 96,7%, en los procesos de la obtención de información relacionada con el número y datos de los colaboradores que participaron en las capacitaciones.

Posteriormente, se inicia la etapa número tres, la cual tiene como propósito fortalecer la gestión de la información, para esto se implementan las herramientas de DataStudio que permiten gestionar los indicadores de proceso y resultado tales como: vigilancia epidemiológica, plan anual de trabajo nacional y ausentismos.

Simultáneamente con las dos últimas etapas, se gestionan todas las acciones relacionadas con la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, acción que le corresponde al área de Seguridad y Salud en el trabajo gestionar a nivel nacional; y que como labor del estudiante en práctica, autor del presente proyecto, se realizó para obtener información actualizada, veraz y oportuna, realizando informes, reportes, llamadas telefónicas, toma de versiones, acercamientos, entre otros; con todos los empleados que han tenido situación de contagio y que se han visto afectados en términos de salud y vida por este virus.

Finalmente, se realizaron las capacitaciones pertinentes y necesarias sobre los temas abordados en las cuatro etapas a todo el personal a cargo de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fundación delaMujer Colombia S.A.S, para la comprensión de las herramientas diseñadas, las acciones de estas y la evaluación de las mejoras.

## Capítulo 1

### Generalidades de la Empresa

#### 1.1. Descripción de la Empresa

Nombre de la empresa: Fundación delamujer Colombia SAS

Dirección Km 2, 176 Anillo Vial F/CA- Girón ET1 T 1 P5 P7-8 Natura y Km7

Representante Legal: Teresa Eugenia Prada González

Actividad económica: 6499. Otras actividades de servicio financiero, excepto las de seguros y pensiones n.c.p.

Nit: 901128535-8

**Misión.** Impulsar el desarrollo económico y social preferiblemente de mujeres emprendedoras de bajos ingresos, ofreciendo Productos y Servicios financieros responsables (Fundación delaMujer, 2020).

**Visión.** Ser la institución reconocida como el mejor instrumento de inclusión financiera para la población de bajos ingresos, con presencia internacional (Fundación delaMujer, 2020).

**Principios Corporativos.** Fundación delaMujer cuenta con excelentes principios corporativos como lo son: Excelencia en el Servicio, Integralidad en Valores, Compromiso con la Calidad y Responsabilidad Social.

**Valores Corporativos.** Vocación de servicio, Optimismo, Transparencia, Inspiración, Solidaridad y Conocimiento en acción.

**Número de colaboradores.** Fundación delaMujer actualmente cuenta con 229 oficinas a nivel nacional y un total de 1825 colaboradores entre las oficinas y su sede administrativa (delaMujer, 2020).

## **1.2. Reseña Histórica**

En el año de 1986 se creó en Bucaramanga Fundación delamujer (antes Fundación Mundial de la Mujer), con un patrimonio de 65 mil pesos de la época, y el apoyo decidido de un grupo de mujeres profesionales de la ciudad siguiendo los lineamientos y directrices de Women´s World Banking, de trabajar por la mujer de bajos ingresos. Haciendo uso de algunas ventajas comparativas que como Entidad Sin Ánimo de Lucro (ESAL) tiene para producir servicios financieros encauzados a clientes marginales, como son su mayor proximidad con los clientes, su mejor acceso a la información y la utilización de mecanismos no formales de expansión, creación de productos financieros y no financieros que reconocen las características propias de sus clientes.

Fundación delamujer se constituyó en pocos años en una institución rentable y sostenible capaz de mantener un crecimiento explosivo en la prestación de servicios financieros a las microempresas del país. Fue pionera en el desarrollo e implementación de tecnologías de microcrédito exitosas que hoy se reconocen a nivel mundial, lo cual le permitió mantener las pérdidas por falta de pago de los préstamos otorgados a niveles, incluso muy inferiores a la tasa de morosidad en la banca comercial; así como también en el ofrecimiento de productos de micro seguros.

Una vez adquirida la disciplina y alcanzada la viabilidad financiera de la institución y el acceso a recursos de fondeo suficientes provenientes de la banca tradicional, tanto a nivel local

como internacional; así como también logradas las oportunidades de diversificación de cartera que la llevaron a una mayor disposición para aceptar riesgos, se dio inicio al plan de expansión de la cobertura geográfica, teniendo hoy presencia en 29 de los 32 departamentos del país (Fundación de la Mujer, 2020).

### **1.3. Área Específica de Trabajo**

El área de Talento Humano cuenta con numerables dependencias, entre ellas está el área de Seguridad y Salud en el trabajo, quien es la responsable de velar por el bienestar de todos los colaboradores a nivel nacional, esta dependencia está constituida por el siguiente personal:

- Una (1) Líder de Seguridad y Salud en el trabajo -SST-
- Dos (2) Analistas de SST
- Dos (2) Gestoras en SST
- Una (1) Analista de Talento Humano y bienestar
- Una (1) Analista de Talento Humano y Gestión documental.

#### **Nombre y Cargo del Supervisor Técnico.**

Diana Katherine Gutiérrez Pimiento

Administradora de Empresas / Especialista en salud ocupacional

Líder de Seguridad y Salud en el trabajo.

## Capítulo 2

### Diagnóstico de la Empresa

Fundación delaMujer es una empresa creada en el año de 1986, actualmente cuenta con 229 oficinas a nivel nacional y 1825 colaboradores activos. Su domicilio principal donde opera la sede administrativa está ubicado en Km 2, 176 Anillo Vial F/CA- Girón ET1 T 1 P5 P7-8 Natura.

Una de las principales áreas de Fundación delaMujer Colombia S.A.S es el área de Seguridad y Salud en el trabajo, la cual está compuesta por siete integrantes capacitadas encargadas de todo el personal a nivel nacional, su principal objetivo es velar por la protección y el cuidado de la salud de todos los colaboradores tanto internos como externos. Algunas de sus principales funciones son:

- ✓ Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios,
- ✓ Elaborar y ejecutar los Programas de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo con los riesgos de la empresa.
- ✓ Controlar los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de todos los trabajadores.
- ✓ Realizar reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Apoyar y asesorar a los trabajadores, haciendo parte del Comité de Convivencia, el COPASST y las Brigadas.
- ✓ Documentar los riesgos prioritarios de la empresa y las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se originan a partir del análisis de riesgo.

- ✓ Administrar y entregar los Elementos de Protección Personal y realizar el correspondiente registro.

El trabajo realizado por el área de seguridad y salud es auditado de manera permanente por el sistema interno de la organización.

En el año 2018 Fundación delaMujer Colombia S.A.S en busca de una mejora decide cambiar su sistema de gestión de contenidos de Microsoft Corporación al sistema Google Sites, ocasionando una reestructuración en todo su sistema informático. Para ese momento el área de Seguridad y Salud en el Trabajo contaba con tiempo limitado para acceder a todas las capacitaciones dadas por la organización respecto al manejo de éstas nuevas herramientas informáticas, ocasionando así mayor dificultad en la adaptación de tal sistema, esto se refleja en la inadecuada organización de sus bases de datos, ya que cada integrante del área decidió realizar su propia estructura, generando desorden y demoras a la hora de buscar información; por otro lado, se generó que la documentación física quedara archivada de manera desorganizada en diferentes carpetas, creando vacíos de información relacionados con las capacitaciones, ausentismos, accidentes laborales, entre otros.

## Capítulo 3

### Delimitación del Problema

Con la llegada de la pandemia en el mes de marzo del 2020, el área de seguridad y salud en el trabajo es la responsable directa de toda la gestión dentro de Fundación de la Mujer Colombia S.A.S, y en razón a que se han presentado casos positivos en empleados en todo el territorio nacional, se ha visto una saturación de trabajo debido al reporte de dichos casos y a la gestión de los mismos, lo cual ha reflejado el problema real en cuanto al manejo de información, ya que no cuenta con herramientas de gestión estandarizadas y actualizadas que puedan dar información en tiempo real sobre el personal de la compañía, su estado, sus documentos, la capacitación, y el manejo de casos por COVID- 19, generando esto demoras en la toma de decisiones, deficiencia en los canales de comunicación en todas las oficinas a nivel nacional, y la seguridad en la información por parte de algunos colaboradores al evidenciar que no hay documentación clara y concisa, ya que si se encuentra, está almacenada de diversas maneras según criterios del personal a cargo, provocando que la recolección de datos sea inadecuada y desorganizada; lo cual ha generado en el área de seguridad y salud en el trabajo una situación crítica, aunado a la situación de pandemia que se vive a nivel general y al interior de la organización con su personal.

Por último, se observa que el programa de capacitaciones a cargo de Seguridad y Salud en el trabajo no está sistematizado ni cuenta con un archivo estandarizado que permita conocer la información relacionado con el personal capacitado, los cursos dictados, los objetivos logrados, las competencias alcanzadas y el porcentaje de cumplimiento del plan de capacitaciones establecido.

Es en este punto donde el área encargada se pregunta ¿cómo diseñar e implementar

herramientas que pueden mejorar tales falencias en el área de seguridad y la salud en el trabajo y que facilite la gestión y la toma de decisiones a partir de información segura, actualizada y confiable?.

## **Capítulo 4**

### **Antecedentes**

Para llevar a cabo el presente trabajo relacionado con el diseño e implementación de herramientas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se buscan los antecedentes en diferentes fuentes confiables como son: Repositorio UPB, Scopus, Google Academic, entre otras, que ayuden al desarrollo de la práctica empresarial en la Fundación delaMujer Colombia S.A.S.

En la búsqueda referencial se encuentra la tesis ejecutada en el 2017 por Juan José Hernández Duran de Universidad del Magdalena para obtener el título de Ingeniero Industrial, esta propuesta lleva como título: Herramientas aplicadas para aumentar la eficiencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Surtiferreterías S.A.S; la empresa no contaba con herramientas que le permitieran medir, vigilar y controlar los procesos de un modo eficiente a la hora de tomar decisiones rápidas para la compañía, por lo anterior, se crean indicadores que ayuden a medir la eficiencia del área, los ausentismo del mes, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales; también se actualiza la matriz de peligros y control operacional, y se realiza la elección del COPASST. Como resultado se obtiene un control documental según normativa legal vigente, orden y participación de trabajadores en el SG-SST y una disminución de no conformidades frente a auditorías externas (Duran, 2017).

Seguido de esto se trae a colación la tesis titulada: Implementación de una herramienta ofimática para la verificación de los estándares mínimos del SG-SST en la empresa Tyazhmarsh Colombia resolución 0312/19, elaborada por Jorge Eduardo Ariza González, Santiago Felipe Gil Barón y Harold Giovanni Guevara Navas, en el año 2019 de la Corporación Universitaria

Minuto De Dios. El primer paso para llevar a cabo este proyecto fue hacer una evaluación inicial respecto al cumplimiento de la Resolución 0312/19, se obtuvo como resultado un cumplimiento del 53,45% lo que indicaba una valoración en estado crítico para la empresa, seguido de esto se realizó una recolección de datos respecto a la documentación del SST, a continuación, se llevó a cabo el diseño y arquitectura de los módulos de la herramienta ofimática (Excel), y finalmente se hicieron las pruebas funcionales y ajustes necesarios. Como resultado fue posible personalizar y calcular indicadores, visualizar de forma gráfica la gestión para conocer en tiempo real el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos y fortalecer el desempeño del sistema (Ariza González, Gil Barón, & Guevara Navas, 2019).

La siguiente búsqueda referencial se encuentra la tesis elaborada por Mishell Alejandra Bustos Guevara, en el presente año, que se titula: Diseño de una Herramienta de Control para la Optimización de Procesos de Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector Florícola de la Universidad Internacional Sek. Para la gestión de la práctica se llevó a cabo la recopilación de información legal que aplicara a la empresa, seguido de esto se determinaron los parámetros necesarios para la formulación de dicha herramienta, por otro lado, se crearon lista anuales y mensuales para facilitar la obtención de resultados cuantificables. Como resultados se evidencia la implementación de la herramienta que mejoró el desempeño en el cumplimiento de la legislación, facilitando la gestión del área de Seguridad y Salud en el trabajo (Bustos Guevara, 2020).

Por otro lado, se encontró el proyecto de grado realizado por María Fernanda Angulo Mer, 2017 de la Universidad Pontificia Bolivariana, titulado: Propuesta de mejora al programa de capacitación de Seguridad y Salud en el trabajo en la Fundación Cardiovascular de Colombia

y Fundación Cardiovascular Zona Franca S.A.S a través de la metodología e-learning. Para llevar a cabo el estudio se tomó como primera instancia el diagnóstico que determinó la situación real de las necesidades del programa, seguido de esto se levantó y estructuró cada curso del programa virtual tomado, y finalmente se realizó una prueba piloto a los coordinadores del área de enfermería. Como resultado se obtuvieron calificaciones mayores a 3.0 en una escala de (0.0 a 5.0), lo que indicó la gran aceptación por parte del personal hacia el programa, generando nuevos conocimientos y adaptación del área de Seguridad y Salud en el trabajo (Mer, 2017).

Posteriormente, de la misma universidad se trae a colación la tesis elaborada por Luisa Fernanda Rey Triviño en el año 2008, es una práctica aplicada a la empresa antes mencionada, la cual tuvo como propósito hacer una reestructuración del modelo de capacitaciones implementado. Para la ejecución del proyecto, la autora planteó cinco fases las cuales fueron: La selección de la muestra, la elaboración del instrumento, la aplicación del instrumento de evaluación, el análisis de datos y la respectiva socialización. Como resultado se realizaron modificaciones al plan de capacitación y fortalecimiento en el proceso.

Otro proyecto, que sirve en la búsqueda referencial para la presente práctica empresarial es el elaborado por Eleana Gabriela Pino Riera de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en el año 2013, el cual tenía como objetivo diseñar un programa de capacitación para el personal del Banco Capital enfocado a los objetivos estratégicos de la planificación 2012 – 2014, como producto de este proyecto se desarrollaron las siguientes herramientas: detección de las necesidades de capacitación estratégica, programa de capacitación estratégica (21 acciones de formación), planificación de la capacitación estratégica y el manual de capacitación estratégica. Como resultado se reitera que la capacitación estratégica es una de las herramientas que impulsa

la planificación estratégica y la rentabilidad de las Instituciones, siendo el proyecto un éxito para la formación del personal bancario (Riera, 2013-2014).

También se encuentra el trabajo de grado que lleva por título: “Proceso de capacitación del personal y su influencia en el desempeño laboral en una empresa del sector bancario Lima” en el año 2018, realizado por Marco Antonio Dávalos Reategui, y que tuvo como objetivo principal determinar si la capacitación del personal influye en el desempeño laboral. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de encuesta, y como instrumento, el cuestionario compuesto de 18 reactivos con respuestas de tipo escala de Likert. Los datos fueron no normales y el análisis fue no paramétrico empleando la prueba Rho de Spearman. El instrumento fue validado mediante criterio de jueces y prueba piloto (alfa de Cronbach 0.946). Los resultados mostraron que la capacitación de personal guarda relación positiva significativa con el desempeño laboral ( $Rho= 0.381, p<0.05$ ), y la evaluación de resultados guarda relación significativa positiva con el desempeño laboral ( $Rho= 0.509, p<0.05$ ), es así como se concluye que la capacitación del personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa bancaria estudiada (Reategui, 2018).

En la actualidad el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación de la Mujer cuenta con una estructura del sistema, el cual es gestionado a nivel nacional por medio de Google Sites, su programación es el lenguaje Java, e implementado por medio de un servidor web; y todas las herramientas ofimáticas como Google Sheets, Google Docs, son manejadas en línea, permitiendo que la información sea actualizada en tiempo real y visualizada únicamente por el personal autorizado, dando la libertad de crear e implementar diferentes plantillas de bases

de datos; de igual manera, el sistema genera correos corporativos que facilitan la comunicación interna de la organización.

## **Capítulo 5**

### **Justificación**

En Colombia se promulga el derecho a los trabajadores de contar con condiciones de trabajo dignas y seguras haciendo esto una prioridad para las organizaciones, pero más allá de los elementos de protección personal, sitios de trabajo ergonómicos o identificación de peligros, está el manejo que se le dé por parte del área de Seguridad y Salud en el trabajo –SST-.

Ahora bien, en cuanto a la información que se maneja en los sistemas de gestión de la seguridad y salud, esta debe estar actualizada, oportuna y veraz; de tal manera que permita tomar decisiones asertivas, además de tener respuestas rápidas ante los diferentes problemas que se puedan presentar, y dar cumplimiento a la normativa vigente, así como evidenciar el cumplimiento de esta.

En razón a las falencias identificadas en la información y el desempeño respecto a la SST en la organización, al presentar desorden en las bases de datos e información desactualizada, la documentación en carpetas inconclusas y/o extraviadas, los indicadores de accidentes de trabajo desactualizados, así como las capacitaciones, los reportes de ausentismo, las enfermedades laborales, la desorientación por parte del personal respecto a la información que el área otorga, entre otros; se justifica el diseño e implementación de herramientas que permitan gestionar de manera más eficiente al SST de Fundación delaMujer Colombia SAS.

#### **5.1. Profesional**

Aportar a la empresa los conocimientos adquiridos durante los últimos cinco años en el programa de Ingeniería Industrial, con el fin de realizar una mejora en los indicadores del área de

seguridad y salud en el trabajo agilizando los procesos del área, por ejemplo, facilitando la información correcta y actualizada, obteniendo datos de forma rápida y estandarizada, la toma de información sistematizada relacionada con el Covid-19 y la gestión del programa de capacitación de Fundación delaMujer Colombia S.A.S.

## **5.2. Teórico**

Se espera que dicha mejora contribuya a la organización de manera positiva, esto se evidenciará en una respuesta rápida ante los problemas generados por el programa de capacitaciones, a su vez obtener información en tiempo real de la situación actual tras el Covid-19, ahorrando tiempo en la toma de decisiones por parte del personal supervisor a nivel nacional, y generando la posibilidad de ahorrar recursos, como por ejemplo: tiempo y manejo de personal adicional, ya que a causa de la saturación de trabajo, el área de Seguridad y Salud en el trabajo requiere apoyo de otras áreas, para responder parcialmente con la demanda de solicitudes.

## **5.3. Práctica**

Se busca diseñar herramientas que permitan tener sistematizada la información del área de Seguridad y Salud en el trabajo, por medio de las herramientas ofimáticas como Google Sheets, creando un proceso que facilite la innovación, el desarrollo de estrategias corporativas y funcionales, apoyado en el uso de tecnologías de información, con un sentido ético y de responsabilidad social.

## Capítulo 6

### Objetivos

#### 6.1. Objetivo General

Diseñar e implementar herramientas que permitan gestionar los indicadores de desempeño del área de seguridad y salud en la empresa Fundación delaMujer Colombia S.A.S de manera más eficiente generando información actualizada, veraz y oportuna.

#### 6.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico mediante la recolección de datos primarios y secundarios con el fin de determinar la situación real de la empresa en cuanto a los indicadores de desempeño en el área de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Diseñar herramientas en Google Sheets para gestionar desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo la información actualizada con el personal de la organización y el programa de capacitaciones.
- Alimentar e implementar las herramientas que permitan gestionar los indicadores de desempeño del área y fortalecer la gestión de la información en todos los colaboradores a nivel nacional frente a la situación actual de la empresa.
- Gestionar las acciones relacionadas con la emergencia sanitaria del área de Seguridad y Salud en el trabajo a nivel nacional realizando informes, reportes, llamadas telefónicas, toma de versiones, acercamientos, entre otros; con el propósito de contar con información actualizada, veraz y oportuna.

## Capítulo 7

### Marco Teórico

#### 7.1. Marco Conceptual

A continuación, se expondrán todos los conceptos claves que serán utilizados en la solución del problema.

**Herramientas de gestión.** Las herramientas de gestión son todas aquellas técnicas y estrategias que se pueden utilizar para mejorar la producción y los procesos dentro de una empresa.

**Herramientas Ofimáticas.** Las herramientas de ofimática son un conjunto de técnicas, aplicaciones y programas informáticos que se utilizan en funciones de oficina para optimizar, automatizar y mejorar los procedimientos y tareas relacionados. Esas herramientas (procesador de texto, hoja de cálculo, presentaciones, agenda...) suelen presentarse en paquetes de programas conocidos como “suites de oficina u ofimática. (Características y tipos de herramientas ofimáticas) (Academia, 2020).

**Hojas de cálculo.** Una hoja de cálculo es un programa o aplicación informática que permite la manipulación sobre datos numéricos dispuestos en tablas para la operación sobre cálculos complejos de contabilidad, finanzas y negocios. (Bembibre, 2019)

**Programación Java.** Java es un lenguaje de programación y una plataforma informática comercializada por primera vez en 1995 por Microsystems. Hay muchas aplicaciones y sitios web que no funcionarán a menos que tenga Java instalado y cada día se crean más. Java es rápido, seguro y fiable. Desde portátiles hasta centros de datos, desde consolas para juegos hasta

súper computadoras, desde teléfonos móviles hasta Internet, Java está en todas partes. (Java, 2020)

**Google Docs.** Es una herramienta gratuita que ofrece la posibilidad de crear un documento y/o presentación para acceder a ellos desde cualquier computadora o dispositivo, y también permite compartir los documentos para que varias personas trabajen sobre él, incluso, al mismo tiempo, guardándolos en una nube (Guanajuato, 2017).

**Indicador de Seguridad y Salud en el trabajo.** Es una expresión cualitativa o cuantitativa observable, que permite describir características, comportamientos o fenómenos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo a través de la evolución de una variable o el establecimiento de una relación entre variables, la que, comparada con períodos anteriores, productos similares o una meta o compromiso, permite evaluar la mejora continua y su evolución en el tiempo (Dane, 2020)

**Accidentes de trabajo.** Un accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (UPB, 2020)

Igualmente se consideran accidentes de trabajo aquellos que se produzcan:

- Durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- Durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función

- Por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

**Incidente de trabajo.** Es el suceso en el que no hay como resultado una lesión.

También se puede denominar como casi-accidente (situación en la que casi ocurre) (UPB, 2020)

**Seguridad y Salud en el trabajo.** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales (Mintrabajo, 2020).

**Planes de acción.** Son las tareas que debe realizar cada unidad o área para concretar las estrategias en un plan operativo que permita su monitoreo, seguimiento y evaluación (Gomez, 2008).

**Capacitación.** Es la actividad de transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud (Rimac, 2019).

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Isotools, 2016)

**Acción de mejora.** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (MinTrabajo, 2020 )

**Acción preventiva.** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable (MinTrabajo, 2020 ).

**Mejora continua.** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización. (MinTrabajo, 2020 )

**COVID-19.** El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII). La infección se produce cuando una persona enferma tose o estornuda y expulsa partículas del virus que entran en contacto con otras personas (MinSalud, 2020).

## **7.2. Marco Teórico**

**Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.** Cuando se habla de un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). Según lo contenido en el Decreto 1072 de 2015, dentro de los requisitos mínimos que se deben cumplir las organizaciones están:

**Planificar:** Planear la forma como debe mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, detectando los errores que se están cometiendo o pueden ser sujetos de mejora y definir los pasos a seguir para remediar los problemas. Esto enmarcado en normatividad vigente y alineado con los principios organizacionales.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Inspeccionar que los procedimientos y acciones implementados están de acuerdo con los objetivos trazados.

Actuar: Realizar las acciones de mejora necesarias para garantizar beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Para su medición se deben implantar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo que defina la organización, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del SG-SST. Durante la elaboración se debe tener en cuenta que se encuentren alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta (Isotools, 2017).

**Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.** El Decreto 1072 de 2015, que en su capítulo 2.2.4.6 reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, define la obligación de diseñar indicadores del SG-SST para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del sistema en su conjunto. Así mismo, establece que se debe construir una ficha técnica para cada indicador.

La norma indica que se deben diseñar tres tipos de indicadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Indicadores de estructura: Son definidos como las “Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Indicadores de proceso: La norma los define como las “Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.” Esto quiere decir que a través de estos indicadores puede evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

Indicadores de resultado: El Decreto indica que son las “Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.” Estos indicadores responden a la pregunta ¿qué se ha logrado en materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de la implementación del SG-SST, en un tiempo determinado.

**Programa de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.** Entre sus características principales se cuenta con:

- El programa de capacitación en SST debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del COPASST y la alta dirección (*artículo 2.2.4.6.11*).
- Todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa debe tener una inducción al SG-SST (*artículo 2.2.4.6.11*)
- Participar en las actividades de capacitación en una responsabilidad de todos los trabajadores (*artículo 2.2.4.10*)
- El empleador debe tener indicadores de estructura y proceso para el programa de capacitación (*artículos 2.2.4.6.20 y 2.2.4.6.21*)

En la Resolución 0312 de 2019 que define los estándares mínimos del SG-SST se hace referencia al criterio a cumplir con el programa de capacitación en SST y también el modo de verificación del mismo dependiendo de la clasificación de la empresa.

*Capacitaciones Grupo 60*

<b>Ítem</b>	<b>Trabajadores Clasificadas En Riesgo Iv</b> <b>O V</b>	<b>Modo De Verificación</b>
Programa de capacitación anual	Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la organización.	Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados y esté acorde con la evaluación y control de los riesgos y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Solicitar los documentos que evidencian el cumplimiento del programa de capacitación.

Fuente: Resolución 0312 de 2019

**Indicadores de gestión o de desempeño.** Las organizaciones utilizan indicadores de gestión en múltiples niveles para evaluar su éxito al alcanzar las metas. Los indicadores de gestión o KPIs de alto nivel pueden enfocarse en el desempeño general de la empresa, mientras que los KPI de bajo nivel pueden enfocarse en los procesos o los empleados en cada departamento como puede ser: ventas, mercadeo o un centro de soporte al cliente.

En su sentido más amplio, los KPIs proporcionan la información sobre el desempeño más significativo que permite a las organizaciones (o sus stakeholders) comprender si la organización está o no en el rumbo correcto hacia las metas definidas. De esta manera, unos indicadores de desempeño bien diseñados son instrumentos vitales de navegación, que ofrecen una imagen clara de los niveles actuales de desempeño y si la empresa está donde debería estar.

Por otra parte, los indicadores de gestión también son herramientas esenciales para la toma de decisiones, gracias a que ayudan a reducir complejidad del desempeño organizacional a

un número pequeño de indicadores clave, los KPI facilitan la toma de decisiones y, en última instancia, ayudan a mejorar el desempeño organizacional (Roncancio, 2018).

**Vigilancia Epidemiológica.** El Sistema de Vigilancia Epidemiológica es una estrategia esencial para la detección de enfermedades y llevar a cabo programas de prevención, control o erradicación de estas. Permite documentar las solicitudes para obtener el estatus libre de enfermedad o infección, proporcionar datos para apoyar el proceso de análisis de riesgos, para fines de salud animal y/o pública, y justificar la lógica de las medidas sanitarias. Los datos de la vigilancia epidemiológica respaldan la calidad de los informes sobre el estatus sanitario del país facilitando el análisis de riesgos preciso para el comercio internacional.

La vigilancia epidemiológica permite determinar la aparición o distribución de una enfermedad o infección, incluida la detección temprana de enfermedades exóticas o emergentes.

Dentro de sus objetivos se encuentran:

- ✓ Conocer la frecuencia con la que ocurren y la manera en que se distribuyen en la población trabajadora de interés los problemas específicos de salud, bien sean enfermedades, lesiones accidentales o exposiciones a riesgos laborales.
- ✓ Monitorizar la tendencia que siguen en el tiempo los problemas de salud y de exposición a riesgos.
- ✓ Detectar y valorar con rapidez las situaciones de agregaciones inesperadas de casos, bien sean de procesos emergentes o repuntes de enfermedades o exposiciones de riesgo ya conocidas.

- ✓ Aportar información necesaria para la toma de decisiones en el ámbito de la empresa y del servicio de prevención sobre medidas de control y prevención a corto plazo y sobre estrategias preventivas de mayor alcance.
- ✓ Evaluar la validez y efectividad de los planes y acciones preventivas emprendidas.
- ✓ Ayudar a la formulación de hipótesis que requieren de posteriores diseños de investigación epidemiológica.

**Tipos de vigilancia epidemiología.** Los tipos de vigilancia se dan según:

- ✓ El objeto de vigilancia: exposición / daño de salud. Tradicionalmente, el foco en la vigilancia epidemiológica laboral ha sido la enfermedad profesional, las lesiones de accidentes de trabajo, los daños a la salud, principalmente en sus estadios preclínicos relacionados con la detección precoz y la prevención secundaria. Sin embargo, el foco de la vigilancia epidemiológica también puede dirigirse a los determinantes de la pérdida de la salud, entendiendo por éstos el conjunto de condiciones y situaciones de trabajo que están en la génesis del daño. Con este enfoque, la vigilancia epidemiológica en el trabajo puede abarcar tanto la vigilancia de daños a la salud como la vigilancia de las exposiciones y de los determinantes laborales de riesgo. (Arrúe, 2018)
- ✓ El método de vigilancia: activa / pasiva
  - Vigilancia pasiva: el personal del servicio de prevención extrae la información de documentos ya creados para otros fines. Es el caso de la historia clínica, registros administrativos, etc.
  - Vigilancia activa: el personal del servicio de prevención realiza la búsqueda de la

información, desarrollando métodos concretos para la captura de la información. Por ejemplo: encuesta a trabajadores para identificación de trastornos musculoesqueléticos, cribado de casos de acoso, investigación de brotes, estudios de campo, etc.

Otro rasgo importante que diferencia la vigilancia activa y pasiva es el contacto con los informadores fuente y la interacción con ellos. En la vigilancia activa hay un plan determinado para la identificación y detección de casos o riesgos y se busca la interacción con los que obtienen y proporcionan los datos (Arrúe, 2018).

Ahora bien, con respecto al marco teórico que soporta el presente trabajo de grado en relación con algunas las herramientas ofimáticas que serán de ayuda para la realización del mismo, se encuentra lo siguiente.

**Google G Suite.** Agrupa una amplia variedad de aplicaciones que pueden utilizarse en una plataforma de comunicación basada en la nube para crear un entorno de trabajo virtual. Google G Suite es un software de colaboración provisto en la nube. Google Cloud permite a los equipos acceder a datos, calendarios digitales de citas y calendarios de proyectos, así como coordinar tareas a larga distancia, mediante una conexión a Internet y un navegador. Las funciones para compartir y sincronizar en tiempo real permiten editar un documento de forma conjunta (Ionos, 2019).

**Google Drive.** Se trata de una herramienta de almacenamiento y sincronización de datos en nube, que funciona online. Posibilita la visualización de contenido y de la empresa en cualquier lugar a través de smartphone, Tablet u ordenador. Para optimizar el uso de la

plataforma se puede optar por el Google Drive of Work, que ofrece, entre las ventajas, almacenamiento ilimitado de archivos y carpetas, además de integración con otras herramientas del Google (Holden, 2017).

**Google Apps of Work.** Coloca a disposición una serie de aplicativos de Google que pueden ser personalizados de acuerdo con el perfil de la empresa. Así como otros servicios de Google, también promueve la integración entre e-mail, Drive y documentos. El Apps of Works posibilita la creación de e-mail profesional, además de seguridad, control y almacenamiento de datos (Holden, 2017).

**Google Analytics.** Permite que el usuario controle los resultados de sus páginas. Muestra estadísticas como tasa de exhibición, perfil del usuario y localización geográfica, lo que facilita en el momento de conocer el público y hacer las adecuaciones conforme las necesidades del consumidor. Es utilizado en conjunto con el Google AdWords, que permite al usuario la creación de sus anuncios y la elección de palabras-claves que faciliten el encuentro de la web por parte del cliente (Holden, 2017).

**GestPeople.** Está diseñado para conocer de forma rápida información relacionada con la organización, estructura organizativa, perfiles profesionales, competencias, objetivos, evaluación del desempeño y empleados. Así mismo, permite al departamento de RRHH acceder a la información de cada empleado desde diferentes sitios, conociendo de forma ágil y sencilla su mapa de ocupaciones, conociendo sus objetivos y sus competencias entre otras aplicaciones (workmeter, 2012).

### 7.3. Marco Legal

A continuación, se mostrarán las leyes y decretos más específicos que afectan a la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S además de las leyes que rigen a todas las empresas colombianas.

**Ley 1562 de 2012.** Está compuesta por: sistema general de riesgos laborales que es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes. Por otro lado, manejan el tema de Salud ocupacional se define como aquella disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, contando con un programa de salud ocupacional, que consiste en desarrollar un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua (Gestión, 2014).

**Normatividad sobre capacitación en SST.** El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) está regulado por el Decreto 1072 de 2015 que en su artículo 2.2.4.6.11 establece: “Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores

en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”.

Tabla 4. Marco Legal

<b>Emisor</b>	<b>Jerarquía De La Norma</b>	<b>Número</b>	<b>Año</b>	<b>Título</b>
<u>Ministerio del Trabajo</u>	Resolución	00000652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
<u>Ministerio del Trabajo</u>	Resolución	0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
<u>Ministerio del Trabajo</u>	Decreto	1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo  NORMA GENERAL. Es obligación del empleador garantizar la capacitación de sus trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Artículo 2.2.4.6.1.1

Fuente: Autora

## **Capítulo 8**

### **Metodología**

#### **8.1. Alcance**

La práctica empresarial se realiza en la Organización Fundación delaMujer Colombia S.AS, la cual consta de un área administrativa ubicadas en Km 2, 176 Anillo Vial F/CA- Girón ET1 T 1 P5 P7-8 Natura y Km7 +400 Anillo Vial Palenque F/CA #22-31 BODEGA 94. El trabajo está enfocado en la dependencia de Talento Humano área de Seguridad y Salud en el trabajo la cual cuenta con personal especializado que atiende las necesidades del personal de 229 oficinas a nivel nacional y de un total de 1825 colaboradores.

Este proyecto tiene como propósito diseñar e implementar herramientas que faciliten la gestión de la información relacionada con el personal, y los planes y programas del área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa; se busca que dichas herramientas impacten el trabajo a nivel nacional.

#### **8.2. Diseño Metodológico**

Para alcanzar el logro del proyecto se utilizará el diseño metodológico de tipo cualitativo-cuantitativo junto a una investigación exploratoria, ya que se pretende tener un primer acercamiento con aspectos concretos no antes analizados por la empresa, estos servirán como referencia para el diseño e implementación de herramientas para la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las fases del diseño metodológico se describen así:

### **Fase I: Recolección de datos**

El primer paso para dar inicio al proyecto es la recolección de datos, para esto se utilizará la plantilla *Matriz* suministrada por la empresa y formatos de asistencia de los diferentes cursos, a su vez se realizan encuestas a los principales encargados de cada oficina incluida el área administrativa, con el propósito de obtener un panorama real de los 1825 colaboradores los cuales conforman el personal total de la empresa.

Simultáneamente se hará el acercamiento mediante la plantilla *Casos Gripales* a todos aquellos colaboradores que hayan reportado síntomas gripales y/o contacto con casos sospechoso para COVID\_19, con apoyo de aquellas bases de datos de los casos confirmados para el virus antes mencionado.

### **Fase II: Diseño e Implementación**

La adecuada interpretación de los análisis anteriores permitirá clasificar la información de tal manera que se logre extraer los hechos más relevantes. Para esta fase se desarrollan las diferentes herramientas de gestión con el objetivo de estandarizar la información en el manejo de casos por COVID\_19 y a su vez contar con una visualización gráfica y estadística de las capacitaciones a cargo del departamento de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **Fase III: Capacitación**

Seguido de esto se elaborará mediante herramientas gráficas un paso a paso de las herramientas de gestión ya planteadas, permitiendo así tener pleno conocimiento de funcionamiento para agilizar la enseñanza de la misma a todos los colaboradores.

Posteriormente, se utilizará el método de investigación descriptivo, ya que es utilizado en

investigaciones de tipo social y se ajusta perfectamente al estudio de comunidades, actividades o actitudes, los cuales serán relacionados con la problemática mundial actual (Pandemia por el virus COVID-19). Con esto se pretende conocer las necesidades de preparación académica que son suministradas por la empresa con el fin de enfrentar tal situación.

#### **Fase IV: Verificación**

Finalmente, se utilizará el método de comparación por medio de indicadores, que sirven para dar una respuesta objetiva sobre la viabilidad y el impacto que se obtendrá luego de la implementación de dichas mejoras.

Con el propósito de llevar a cabo la totalidad del proyecto, se han planteado una serie de actividades las cuales llevan una secuencia lógica y un ordenamiento cronológico enfocadas en el cumplimiento del alcance ya planeado y en el logro de resultados significativos para la empresa, cabe destacar que las actividades se agruparon con base a los objetivos específicos.

Objetivo número uno. Elaborar un diagnóstico interno con el fin de determinar la situación real de la empresa en cuanto a los niveles de desempeño en el área de Seguridad y Salud en el trabajo.

Actividades relacionadas: Entrevista con el supervisor del área de seguridad y salud en el trabajo, Reconocimiento de la empresa, Entrevista con el colaborador encargado de las capacitaciones en el área de Seguridad y salud en el trabajo, Aplicación de la herramienta diagnóstico interno, Aplicaciones de indicadores y Análisis de resultados.

Objetivo número dos. Plantear, implementar y evaluar herramientas ofimáticas en hojas de cálculo, las cuales permitan una mejora en el control de capacitaciones internas, y la obtención de datos reales por parte del área de Seguridad y Salud en el trabajo.

Actividades relacionadas: Investigación en la programación de la herramienta hoja de cálculo, Asesoría por parte del área de programación y riesgos, Formulación de la herramientas ofimáticas , Recolección de datos reales de los colaboradores a nivel nacional, Correcciones del primer informe, Informe actualizado del manejo de casos de Covid, Implementación de la herramienta, Diseñar formato guía que contengan el paso a paso de cómo utilizar dicha herramienta para los colaboradores encargados de las capacitaciones en el área de Seguridad y Salud en el trabajo, Socialización de dicho formato, Realizar una encuesta de aceptación por parte del equipo de SST.

Objetivo número tres. Implementar y socializar las herramientas desarrolladas.

Actividades relacionadas: Hacer reconocimiento de las principales necesidades junto con el líder de Seguridad y Salud en el trabajo, Crear Plan de capacitaciones, Pasar aprobación del Plan de Capacitación, Crear un cronograma de capacitaciones, Establecer cursos prioritarios frente a la situación del COVID-19, Informe actualizado del manejo de casos.

Objetivo número cuarto. Apoyar la emergencia sanitaria en el área de Seguridad y Salud en el trabajo, por medio de llamadas telefónicas, tomas de versiones, acercamiento, informes y reportes con el propósito de abarcar la documentación pertinente a nivel nacional, disminuyendo la saturación de trabajo del área encargada.

Actividades relacionadas: Llamadas telefónicas diariamente, toma de versiones a casos prioritarios, reportes a EPS, ARL, Secretarías de Salud, Radicación protocolo de Bioseguridad de cada oficina según municipio, Revisión de lista de chequeo Protocolo de Bioseguridad, Reporte actualizado según manejo de casos, plan de mejoramiento.

## Capítulo 9

### Resultados y Discusión

En el presente apartado se exponen los resultados obtenidos durante la práctica empresarial realizada en la organización Fundación delaMujer Colombia S.A.S, de acuerdo con los objetivos específicos planteados y el cumplimiento de estos.

#### **9.1. Diagnóstico del área de Seguridad y Salud en el Trabajo Fundación delaMujer Colombia S.A.S.**

Para la realización del diagnóstico se recolectaron datos de fuentes primarias y secundarias con el fin de determinar la situación real de la empresa en cuanto a los indicadores de desempeño en el área de Seguridad y Salud en el trabajo. Se considera el Decreto 1072 donde esclarece que la evaluación inicial se hace con el objetivo de “identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente” (Mintrabajo, 2020).

Actualmente la empresa Fundación delaMujer Colombia S.A.S, cuenta con un plan anual ya estructurado, basado en el ciclo PHVA. Debido a la pandemia del COVID\_19, muchas de estas actividades han pasado a segundo plano, en razón a la alta demanda de casos positivos en la organización, por lo que se decide volver a realizar un diagnóstico inicial basado en Resolución 0312 de 2019.

Esta evaluación se hizo en compañía de una gestora del área, la cual compartió datos primarios de la organización, con énfasis en el programa de formación, para realizar las respectivas actualizaciones. A continuación, se evidencia la realización de esta:

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		
		1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y colización de pensión especial	0,5		
		1.1.6. Conformación COPASST	0,5		
		1.1.7. Capacitación COPASST	0,5		
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6 %)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	
		1.2.2. Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		
		1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	
Conservación de la documentación (2%)		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		
Rendición de cuentas (1%)		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)		2.7.1 Matriz legal	2		
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		

Ilustración 1. Resolución 0312 de 2019

En la Resolución 0312 de 2019 se evaluaron aspectos como:

- ✓ Planear, contiene ítems como: Recursos con una ponderación del 10% y Gestión Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo con una ponderación del 15%. Para un total del 25%. En este punto la organización obtuvo un porcentaje del 20%.

- ✓ Hacer, contiene un porcentaje de 60% dividido en aspectos como Gestión de la Salud con un 20%, Gestión de Peligros y Riesgos del 30% y Gestión de Amenazas con un 10%. Fundación delaMujer Colombia S.A.S obtiene un porcentaje de 58%.
- ✓ Verificar, consta de: Verificación Del Sg-Sst con un 5%, para este ciclo la organización tiene un porcentaje del 3.75%
- ✓ Actuar, con un estándar de mejoramiento del 10%, en este ítem la organización tiene un porcentaje del 5%.

Con base en lo anterior, se puede evidenciar que el punto más fuerte de Fundación delaMujer Colombia S.A.S, es el hacer; y su punto crítico según los criterios de la resolución es el actuar ya que tiene una puntuación del 5% menos, en función al mejoramiento continuo.

Se concluye que según el artículo número 28: “ Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos” el área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Fundación dela mujer, tiene un porcentaje obtenido 86,75%, con una valoración de ACEPTABLE, como se observa en la ilustración 2, lo que indica que se debe mantener la calificación y las evidencias, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas, entre estas están: Gestión de salud, Mejoramiento continuo y Verificación del SG-SST.

IV. ACTUAR MEJORAMIENTO (10%)	VI	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	1,25	10				5
			7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5					
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5					
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5			
			7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		2,5			
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>	<b>86,75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>86,75</b>	
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST				
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:								ACEPTABLE	

### Ilustración 2. Calificación

Una vez terminado el diagnóstico basado en la Resolución 0312 de 2019 se concluye que esto no es suficiente para dar un panorama total de la situación real del área, por lo que se decide investigar los indicadores de resultado como: Plan de trabajo anual, Incidencia de enfermedad laboral y Eficiencia de las acciones de mejora.

Para el plan de trabajo anual, se toma como base el plan de capacitaciones nacional, en el que se encuentra los siguientes resultados:

- En el mes de enero de 2020 se planearon realizar 5 capacitaciones a nivel nacional obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 100%.
- En el mes de febrero de 2020 se planearon realizar 3 capacitaciones a nivel nacional, de las cuales se realizan 2, obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 66,6%
- Para el mes de marzo de 2020 se planearon realizar 12 capacitaciones a nivel nacional de las cuales actualmente no se lleva ningún registro, por tanto, se obtiene un porcentaje de cumplimiento del 0%
- Para el mes de abril de 2020 se planearon realizar 7 capacitaciones a nivel nacional de las cuales actualmente no se lleva ningún registro, por tanto, se obtiene un porcentaje de cumplimiento del 0%

- Para el mes de mayo de 2020 se planearon realizar 23 capacitaciones a nivel nacional de las cuales actualmente no se lleva ningún registro, por tanto, se obtiene un porcentaje de cumplimiento del 0%
- Para el mes de junio de 2020 se planearon realizar 14 capacitaciones a nivel nacional de las cuales actualmente no se lleva ningún registro, por tanto, se obtiene un porcentaje de cumplimiento del 0%

Por lo anterior, se concluye que, hasta el mes de junio de 2020 debería haber registro de 65 capacitaciones a nivel nacional, actualmente solo hay registro de 8, obteniendo un porcentaje de cumplimiento del 12,307% en comparación al 100%; esto lo ocasiona la carencia de una base sólida de registro de todas las personas que recibieron dichas capacitaciones. Como resultado se obtiene un sistema poco eficiente que no ayuda a la toma de decisiones y/o medición del porcentaje de cumplimiento. Cabe resaltar que, durante el periodo del mes de marzo de 2020 a julio de 2020 se han realizado diversas capacitaciones, de las cuales no hay ninguna evidencia.

Por último, se toma el indicador de Eficiencia de las acciones de mejora, donde se aplica la fórmula:  $(\text{No de hallazgos cerrados en auditoria} / \text{No hallazgos generados en auditoria})$ , esta es calculada anualmente, con una meta mayor al 70%. Para el primer trimestre del año tiene un resultado parcial de cumplimiento del 90%, pero se reporta la ausencia de evidencias en acciones correctivas de los diferentes procesos. Lo que indica que, aunque la meta se haya cumplido, hay acciones de mejora que requieren ser implementadas para mejorar los diferentes procesos.

## 9.2. Herramientas en Google Sheets para gestionar desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo

Con base en los resultados del diagnóstico inicial, y buscando tener información actualizada del personal de la organización y el programa de capacitaciones, como primera medida se realiza un formulario en Google, el cual permite que cada auxiliar de oficina y/o Líder de área pueda diligenciar los datos de las personas que asisten a las capacitaciones a nivel nacional, con el fin de llevar un registro seguro y confiable de la información. Ver Ilustración 3.



**Seguridad y Salud en el trabajo**

Fundación delamujer

### Capacitaciones Seguridad y Salud en el Trabajo

Los datos proporcionados deben ser veraces, completos, exactos, por ello en consecuencia el colaborador asume toda la responsabilidad sobre la falta de veracidad o exactitud de estos.

El nombre, el nombre de usuario y la foto asociados a tu cuenta de Google se registrarán cuando subas archivos y envíes este formulario. ¿No es tuya la dirección [paula.chacon@fundaciondelamujer.com](mailto:paula.chacon@fundaciondelamujer.com)? [Cambiar de cuenta](#)

**\*Obligatorio**

*Ilustración 3. Formulario Capacitaciones*

Este formulario tiene como ítems:

- ✓ Autorización tratamiento de datos
- ✓ Cédula del colaborador
- ✓ Fecha de capacitación

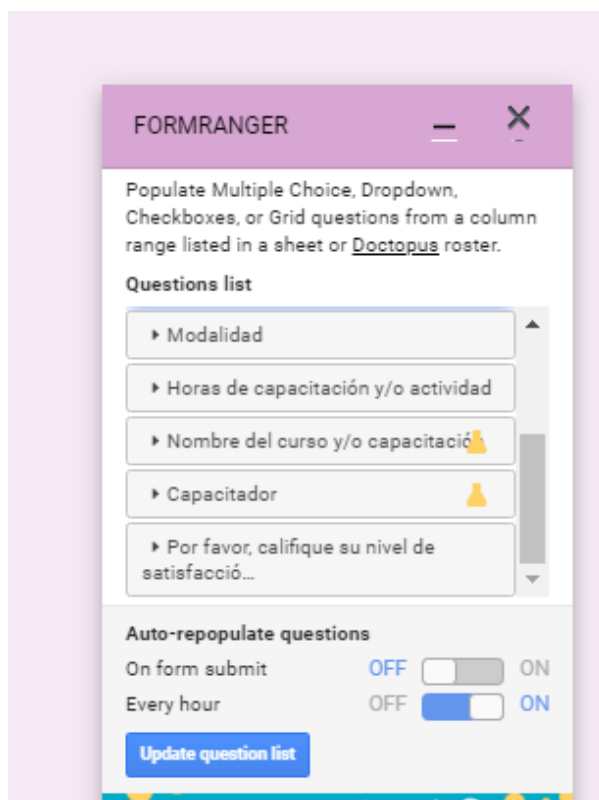
- ✓ Modalidad (Presencial /Virtual)
- ✓ Horas de capacitación
- ✓ Nombre de la capacitación
- ✓ Nombre de capacitador
- ✓ Anexo de asistencia
- ✓ Nivel de Satisfacción

Los ítems con excepción de: “Cédula colaborador” y “Anexos”, se hicieron en la modalidad desplegable, lo que quiere decir, que la persona solo tendrá que buscar entre una lista fija, el dato que necesita, lo anterior con el propósito de alimentar una base de datos sólida, la cual fue utilizada para elaborar un DataStudio, que requiere que los datos registrados se encuentren de forma unificada y/o estandarizada para llevar estadísticas confiables y oportunas.

Cabe señalar que dicho formulario está enlazado a una matriz donde se encuentra toda la información importante del personal a nivel nacional en tiempo real, facilitando así el cruce de información de la persona capacitada. Como resultado se obtiene un ahorro de tiempo a la hora de diligenciar el formulario, ya que se excluyen los ítems: Nombre del colaborador, Regional, Oficina, Cargo, Dependencia, Celular entre otros, certificando que toda la información diligenciada esté actualizada y unificada nacionalmente, adicionalmente se crea un instructivo para todas las auxiliares a nivel nacional, el cual permite entender el funcionamiento de dicho formulario (Ver anexo A).

Posteriormente, se enlaza el ítem: *Nombre del curso*, con el Plan de Capacitaciones Nacional, con el fin de asociar el nombre del curso con su respectivo programa, facilitando visualizar los indicadores pertinentes del área de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para el proceso de enlace, se usó el complemento que lleva por título: formRanger — PROD, (Ver ilustración 4), el cual tiene como función actualizar las opciones de los desplegables desde un Google Sheets, evitando que el formulario sea manipulado por diversas personas y bajando el índice de error al momento de transcribir la información.



*Ilustración 4. FormRanger*

Con base en lo anterior, se decide que la base de Google Sheets que alimenta el formulario desde el complemento FormRanger, contenga la información del curso que se va a implementar en el momento, y lograr minimizar los errores cometidos en la digitación de tal formulario (Ver ilustración 5). En la ilustración 5 se puede evidenciar el Sheets que alimenta el

formulario, este está compuesto de dos columnas: Curso actual y Capacitador del curso; en él las colaboradoras a cargo de las diversas capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo buscarán su nombre y el curso que va a implementar en el momento.

Curso anual de SGSST\_NACIONAL

Insertar Formato Datos Herramientas Complementos Ayuda Última modificación hace unos segundos

E	F	G	H
	CURSO ACTUAL_SST	CAPACITADOR DEL CURSO_SST	
	INSTRUCTIVO	PAULA ALEJANDRA CHACÓN PEÑA	

Ilustración 5. Google Sheets- base Formulario

Cabe resaltar, que esta búsqueda se hace por medio de la modalidad desplegable, ya que permite que la información registrada sea estandarizada. Seguido de esto, la colaboradora entra al formulario, en la opción: formRanger y de forma inmediata se actualiza la información proveniente del Sheets, tal como se muestra a continuación:

Preguntas Respuestas 822

Modalidad \*

1. Presencial
2. Virtual

Horas de capacitación y/o actividad \*

1. 1
2. 2

Nombre del curso y/o capacitación \*

1. INSTRUCTIVO

Capacitador \*

1. PAULA ALEJANDRA CHACÓN PEÑA

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

FORMRANGER

*Ilustración 6. Formulario actualizado*

Este complemento es fundamental para minimizar el margen de error en el proceso de transcribir los cursos, y en el momento que el colaborador requiera diligenciarlo, con esto se garantiza que la base de datos proveniente del formulario sea confiable, segura y veraz.

Es preciso aclarar que todas las respuestas del formulario antes mencionado llegan directamente a un Google Sheet, el cual fue programado mediante la fórmula = buscarv, para que en el momento en entre la respuesta a la fila, automáticamente se evidencie: nombre, cargo, correo electrónico y oficina del colaborador registrado (Ver ilustración 7).

	L	M	N	O	P
que	NOMBRE	CARGO	REGIONAL	OFICINA	CORREO
	DEIVID ALEJANI	ASESOR INCLUSION	Cundiboyacense	SUPERNUMERARIO ANDINA CU	
	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA
	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA
	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA	NO REGISTRA

Ilustración 7. Google Sheet Capacitaciones

Seguidamente se crean diversas hojas en el mismo Google Sheet, permitiendo al personal encargado gestionar el programada de formación del área de SST. Entre estas se encuentra: Cobertura oficina, Cobertura, personal faltante, entre otras.

**Cobertura de oficina.** Fue diseñada con el fin de realizar una búsqueda rápida de las oficinas participantes, y de las ausentes. Como estructura cuenta con tres columnas principales, la primera de ellas es la columna A titulada: Oficinas que asistieron, se encuentra en blanco con la finalidad de que allí sean copiadas las oficinas que participaron según las respuestas del formulario y según el curso requerido. La columna B, titulada Oficinas Maestro, contiene las 229 oficinas que hay a nivel nacional traídas directamente de la fuente Maestro de la organización, esta columna solo se modifica en caso de que se inaugure una nueva oficina. Por último, la columna C, titulada Pendiente, contiene la fórmula:

“ARRAYFORMULA(SI.ERROR(SI(BUSCARV(B2:B240;A2:A;1;0)>0;"PARTICIPO");"NO PARTICIPO"))”, esta permite definir que oficinas no participaron en dicha capacitación, es decir, que apenas el personal encargado inserte las oficinas participantes, automáticamente en la columna C, se evidenciara las oficinas ausentes de la capacitación en búsqueda, ya que al frente tendrá la frase: “No participo”. Este procedimiento toma un tiempo de aproximadamente 1 minuto, antes para poder realizar esta búsqueda se necesitan en promedio de 2 horas. (Ver Ilustración 8)



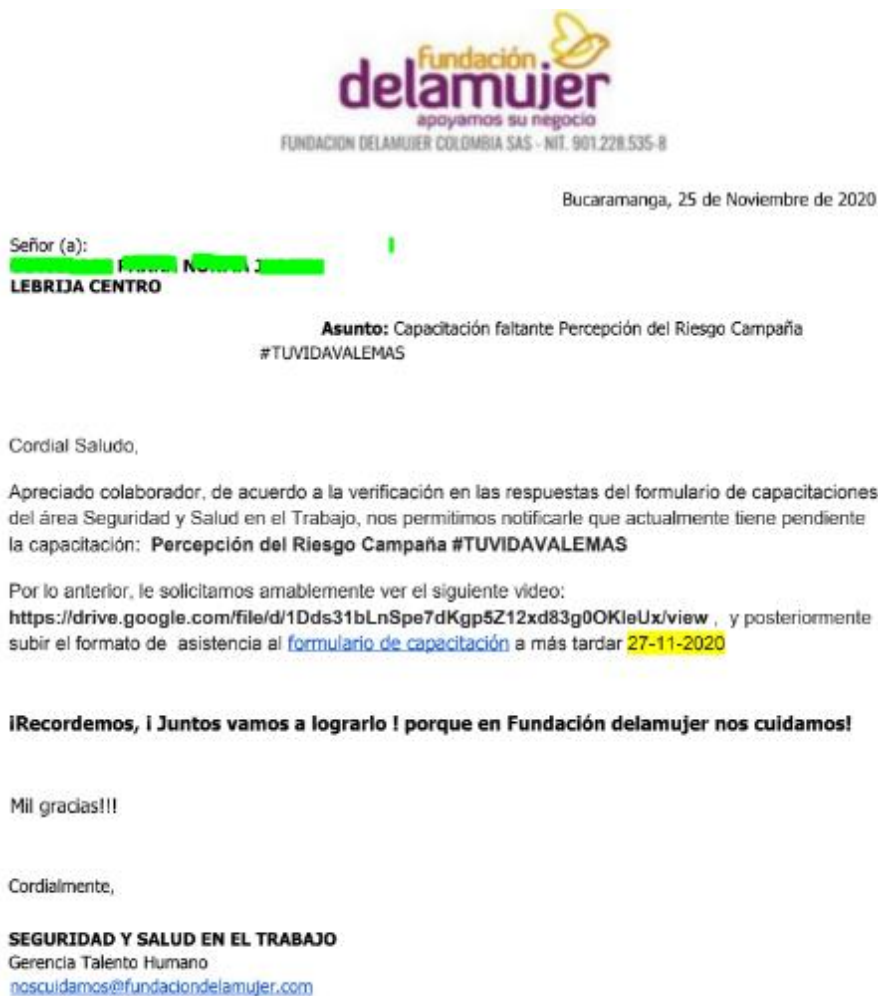
A	B	C	D	E	F	G	H
Cédula	Nombre Colaborador	Denominación de posiciones	Ingreso	Caso medico	Regional	Denominación de unidad organiz	correo institucional
				NO			
				NO			
				NO			
				NO			
				NO			
				NO			
				NO			
				NO			

*Ilustración 9. Cobertura personal\_ Google Sheet*

Como se puede evidenciar en la ilustración número 9, las columnas principales son: A: Cédula, B: Nombre de colaborador, C: Denominación de posiciones (Cargo), D: Ingreso, E: Caso médico, F: Regional, G: Denominación de unidad organiz (Oficina) y H: Correo institucional. Seguido de la columna H, se puede evidenciar columnas con las diferentes capacitaciones, cada una de ellas cuenta con dos columnas, la primera tendrá como título: Cédulas -Nombre del curso y la columna siguiente, la fórmula ya antes mencionada, esto con el propósito de cumplir con una búsqueda rápida, segura y veraz de la información y crear un acompañamiento detallado de cada capacitación, pues permite planificar las capacitaciones, gestionar el personal faltante y controlar los indicadores pertinentes.

**Personal Faltante.** Es una hoja de cálculo fundamental para toda la gestión, ya que permite generar correos por medio de la herramienta AutoCrat a todas aquellas personas que no han asistido a cierta capacitación; es decir, la hoja contiene alrededor de 8 columnas, como son: fecha en la que quiere que llegue la carta, nombre de la persona a la cual se le enviara la carta, oficina donde está radicada, correo al cual será enviado, nombre de la capacitación a la cual no asistió, video de la capacitación, plazo máximo para subir la asistencia de tal capacitación y como último, la opción de enviar o no la carta. Cabe resaltar que esta carta fue creada por la

estudiante en práctica y aprobada por el área de SST. Una vez ejecutada la herramienta, a cada correo seleccionado le llegará la carta pertinente, un ejemplo es el siguiente:



*Ilustración 10. Carta personal faltante*

Esta herramienta fue utilizada por primera vez el 25 de noviembre de 2020, donde se encontraron un total de 138 personas que no registraban asistencia en la capacitación: Percepción del riesgo Campaña #TUVIDAVALEMAS, dictada por un experto de ARL sura. Al ejecutar la herramienta, se logró el registro de 90 personas en menos de 4 horas, teniendo como resultado

que la participación del indicador subió un 87.333% a un 95,59% cumpliendo con la meta propuesta del 90%.

Para finalizar, junto con la Líder nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, se decidió entregar un reconocimiento de asistencia a todas aquellas personas que participen en los programas de formación, con el propósito de llevar un mejor control de asistencia y a su vez lograr sensibilizar al colaborador, para que entienda la importancia de asistir a tales formaciones.

Para esto se inició con una plantilla realizada en Docs, que tuviese la información requerida para el reconcomiendo como: Nombre del colaborador, Asunto, Nombre del curso, fecha, Modalidad, y los temas visto en la capacitación, tal como lo muestra la ilustración 11.

Seguido de esto se analizó la información que debía variar por colaborador, como:

- ✓ Nombre
- ✓ Oficina
- ✓ Nombre del Curso
- ✓ Fecha
- ✓ Modalidad



*Ilustración 11. Reconocimiento de asistencia*

Posteriormente, en la hoja de cálculo donde se encuentran ubicadas todas las respuestas del formulario de capacitaciones, se implementó el complemento de AutoCrat (Ver ilustración 12), el cual crea documentos desde Sheets en formato pdf o docs a partir de las filas en la hoja y permite que estos documentos sean enviados por correo electrónico según el destinatario que se solicite.

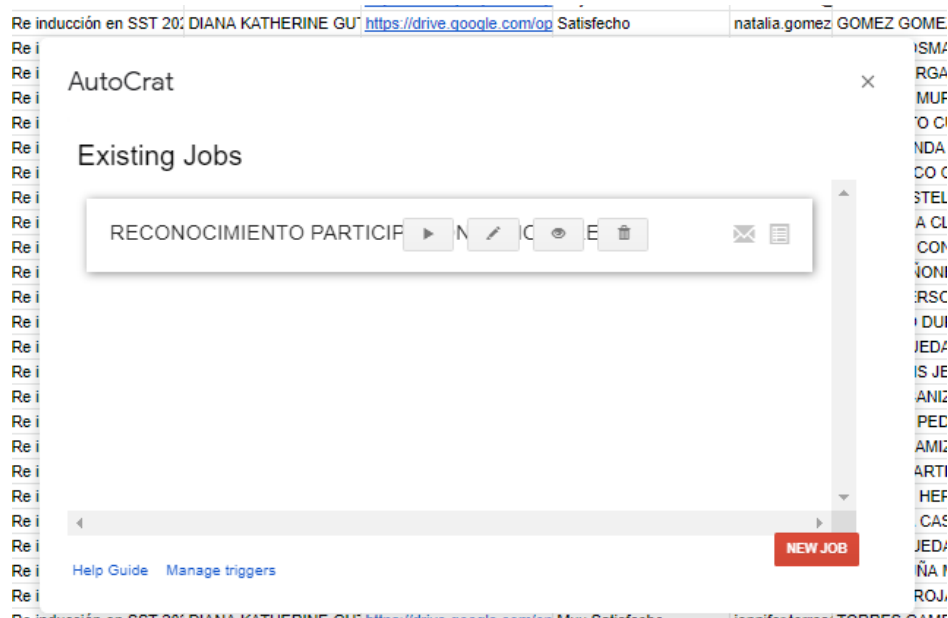


Ilustración 12. AutoCrat

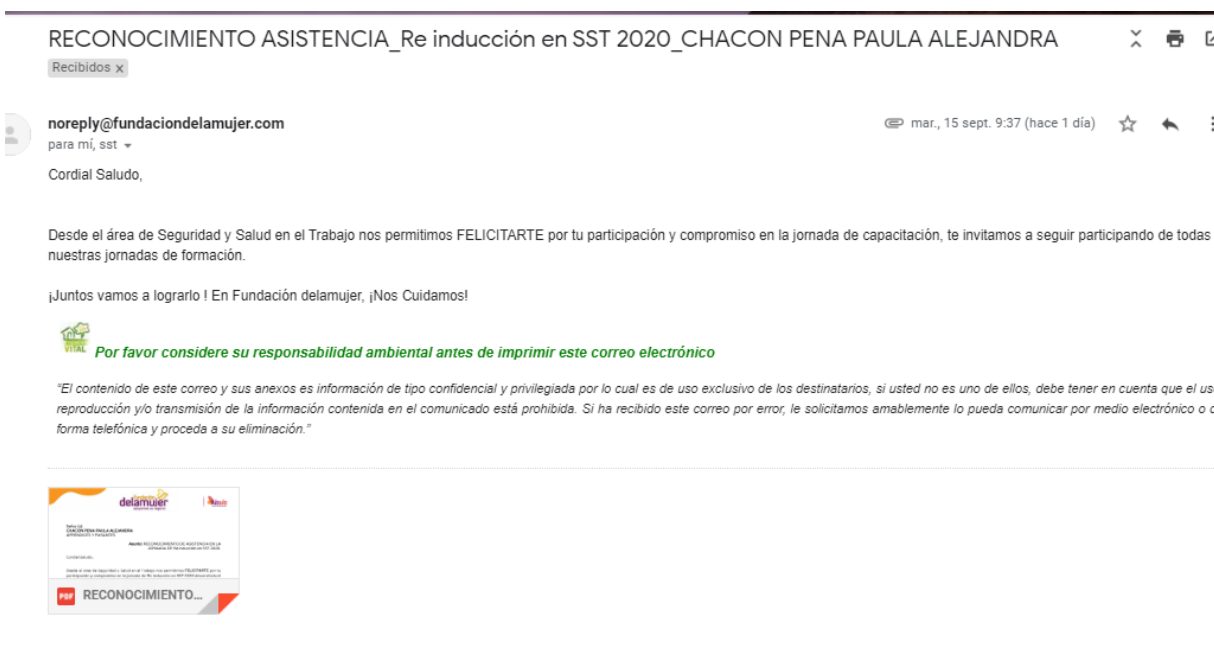
Una vez programado todo el complemento se proceden hacer diversas pruebas para comprobar que todo funcione correctamente. Como resultado se obtiene que cada vez que en la columna P, se ingrese la palabra: “enviar”, automáticamente se genera una carta de reconocimiento con los datos del colaborador capacitado (Ver ilustración 13).

L	M	N	O	P	Q	R
NOMBRE	OFICINA	CORREO COLABORADOR		ENVIAR	Merged Doc ID - RECONOCIMIENTO PARTICIPACION_<<N	Merged Doc URL - RECONOCIMIENTO PARTICIPACION_<<N
CHACON PENA PAULA ALI	APRENDICES Y PASANTES	paula.chacon@fundaciondelamujer.com		ENVIAR	11CVCEzxtGSuVfht1Kv	<a href="https://drive.google.com/">https://drive.google.com/</a> RECC

Ilustración 13. Formulario base de datos

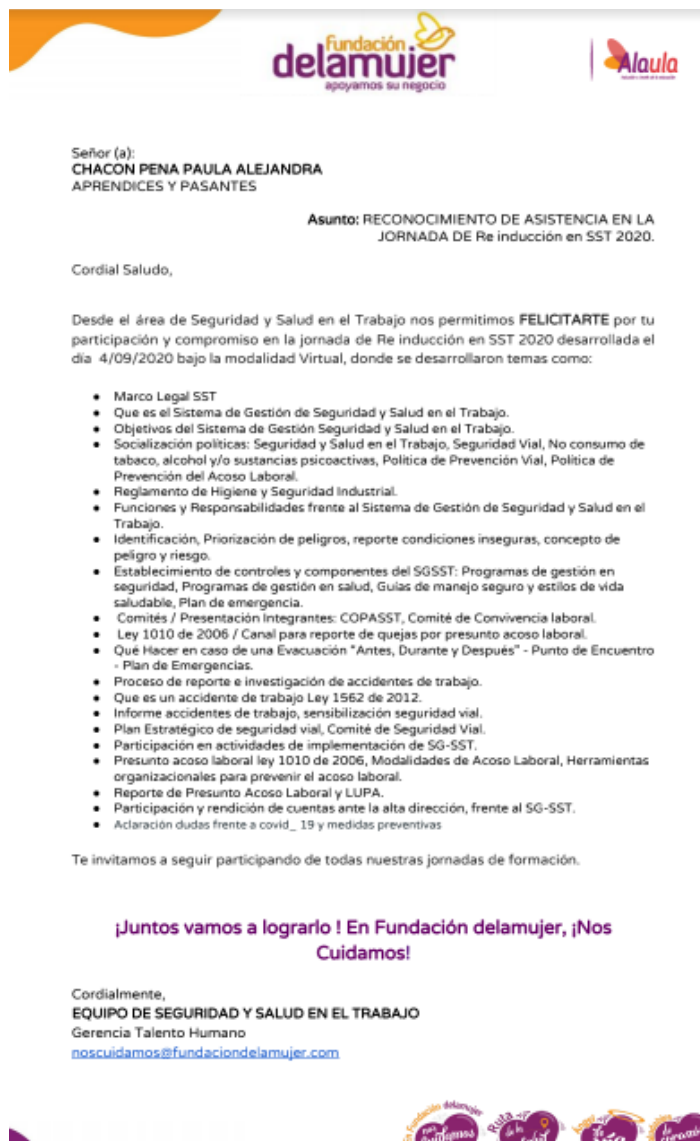
Por lo anterior, una vez generada la carta, se programa para ser entregada de forma inmediata al colaborador por medio del correo electrónico corporativo, como se puede visualizar en la ilustración 14; esta carta se envía con copia a la cuenta corporativa de SST, con el propósito

de dejar evidencia de los correos enviados a los diferentes colaboradores para futuros requerimientos.



*Ilustración 14. Correo carta de reconocimiento*

A continuación, se muestra un ejemplo de la carta que es entregada a cada colaborador por medio electrónico:



*Ilustración 15. Carta reconocimiento*

Se resalta que esta herramienta fue utilizada por primera vez el 22 de septiembre de 2020, luego de múltiples pruebas para verificar su correcto funcionamiento. Se ejecutó tras la capacitación titulada: Re-inducción de SST 2020, impartida por la Líder nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El reconocimiento fue enviado a más 1450 colaboradores a nivel nacional en un tiempo de 3 horas aproximadamente mientras el programa se ejecutaba, sin necesidad de

un supervisor. Muchos de los colaboradores manifestaron su agrado por tal reconocimiento, expresaron sus felicitaciones al área y reconocieron que es importante la asistencia a cada uno de los cursos impartidos.

Como conclusión, se puede destacar que las diferentes herramientas gestionadas desde Google Sheets, generaron un ahorro de tiempo aproximado de 4 horas con cincuenta minutos, equivalente al 96,7%, en los procesos de la obtención de información relacionada con el número y datos de los colaboradores que participaron en las formaciones y los ausentes a estas, también la obtención del porcentaje de cumplimiento del programa de capacitación anual de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **9.3. Herramientas para gestionar los indicadores de desempeño del área**

Para el cumplimiento del actual objetivo, como primera etapa la autora del presente trabajo de grado crea un DataStudio alimentado por las respuestas del formulario de capacitaciones, el cual permite gestionar el indicador del programa de formación del área, y tiene como fin dar una visión gráfica del programa de capacitaciones a nivel nacional.

Inicialmente cuenta con 6 hojas, algunas de ellas en su parte superior tienen casillas en la modalidad de filtro, que permiten buscar información por: Regional, Oficina, Cargo, Cédula, entre otros, según lo requerido. Cabe resaltar que esta herramienta fue implementada en el mes de Julio por la estudiante en práctica, razón por la cual requirió ser actualizada manualmente con las asistencias a las capacitaciones de los meses anteriores.

Primeramente, se encuentra la portada principal, la cual tiene vinculadas las 5 hojas restantes, con el fin de ir directamente desde esa hoja a las demás, quiere decir que funciona como un menú principal. (Ver ilustración 16. Portada DataStudio\_ formación)



*Ilustración 16. Portada de DataStudio\_ Formación*

La segunda hoja titulada: Indicadores plan de formación 2020, contiene el panorama real de los indicadores relacionados con el plan de formación 2020 del área SST. Como primera medida se encuentra una visión gráfica y real del nivel de satisfacción de los cursos ejecutados. A su lado, se encuentra el diagrama de barras que entrelaza en su eje x las regionales y en su eje y el nivel de satisfacción tal como se muestra a continuación:



Ilustración 17. Indicadores del programa de formación

De la imagen anterior, se puede resaltar los diversos gráficos que evidencia como se está ejecutando el plan de formación a la fecha; por ejemplo, muestra la modalidad (virtual o presencial) de las capacitaciones, el promedio de horas por capacitación, cuántas personas se han capacitado por género, cuál ha sido el capacitador con mayor público y por último, dos tablas que contienen la cobertura, por curso dictado tanto por oficina como por personal, se diferencian en que la primera trae los datos numéricos y la segunda el porcentaje de estos.

Es preciso aclarar que cada curso tiene un escenario diferente, lo que quiere decir que no todos los cursos van dirigidos para todos los cargos ni para todas las oficinas, por tanto, se crea una hoja de cálculo, dentro del Google Sheet donde llegan las respuestas del formulario de

capacitaciones que le permite a la gestora del área de SST, planificar los próximos cursos. (Ver ilustración 18. Planeación de capacitaciones)

#	CURSO	CARGOS	META	PARTICIPANTES PLANIFICADO	PARTICIPANTES EJECUTADO	DEFERENCIA	% CUMPLIMIENTO	OFICINAS PLANEADAS	OFICINAS EJECUTADAS	%CUMPLIMIENTO OFICINA	OBSERVACIÓN
2	Percepción del Riesgo Campaña #TUVIDAVALEMAS	AIF DIF	90%	980	1005	-25	102,55%	229	233	101,75%	1 Participaron AUX
11	Prevención de Riesgo Público.	Palmira Barranquilla Centro Pasto Bucaramanga	90%	30	32	-2	106,67%	10	11	110,00%	
12	Inducción SST	Nuevos colaboradores	90%	22	24	-2	109,09%	19	21	110,53%	
16	Capacitación Autogestión y regulación de emociones	Casos medicos Programados	90%	12	13	-1	108,33%	12	10	83,33%	
20	Los peatones	AUX	90%	3	3	0	100,00%	3	3	100,00%	

*Ilustración 18. Planeación de capacitaciones*

Se resaltar que la imagen anterior muestra una tabla que alimenta algunos gráficos del DataStudio, asegurando que toda la información sea en tiempo real y pueda ser modificada si es requerido.

La tercera hoja se titula: Programa de formación 2020- Consultas (Activos), fue creada con el propósito de que todo el equipo del área de SST tuviese la opción de consultar las capacitaciones vigentes del personal activo. En esta hoja se encuentra en su parte superior los diferentes filtros que son requeridos para la búsqueda, por ejemplo, pueden hacer una búsqueda por: número de cédula, Regional, Oficina, Cargo, Caso Medico y Curso dictado. (Ver ilustración 19. Búsqueda del personal activo)



Ilustración 19. Búsqueda personal activo

Una vez filtrado, en el cuadro encontrarán los datos del personal que son requeridos, como su cédula, su nombre, su cargo, su oficina, entre otros; y en la última columna un enlace directo que lo dirige a la hoja de la asistencia de la persona en búsqueda.

Por otro lado, en la parte inferior se puede visualizar diferentes gráficos que contienen algunos de los indicadores del programada de formación, como: personas capacitadas por género, cifra de las personas capacitadas y oficinas, fecha con mayor participación y el curso implementado. Cabe resaltar que estas gráficas se adaptan cada vez que la persona realice un

filtro diferente, quiere decir, como ejemplo, que, si se necesita realizar un filtro por oficina, los gráficos mostrarán la información real de esta solamente.

La cuarta y quinta hoja fueron diseñadas especialmente para las capacitaciones más importantes del área de SST en el transcurso del año 2020. Estas hojas tienen la particularidad de mostrar el personal activo de la empresa y expresar si asistieron a tales capacitaciones o no, tal como se muestra a continuación:

**COBERTURA DE CAPACITACIONES**

Oficina ▾

CARGO ▾

Caso medico ▾

COBERTURA  
**1587**



Cédula	Nombre Colaborador	CARGO	Caso medico	Regional	OFICINA	correo institucional	Percepción del riesgo Campaña #TUVIDAMA LEMAS
1. 94262136	ARENAS S.	DIRECTOR	NO	Norte	ARIGUANI	NELSON.A.	PARTICIPO
2. 60380964	ORDÓÑEZ	ASESOR L.	NO	Norte de Sant.	CUCUTA.C.	angelica.or.	NO PARTICI
3. 60394040	PEÑARAN.	DIRECTOR	NO	Norte de Sant.	CUCUTA.A.	LUZ.PENA.	PARTICIPO
4. 37273171	LOPEZ DA.	DIRECTOR	NO	Eje Cafetero	CALARCA	MAVRALO.	NO PARTICI

1 - 100 / 954 < >

Cédula	Nombre Colaborador	CARGO	Caso medico	OFICINA	correo institucional	Regional	Re inducción en SST 2020
1. 63483707	PRADA GON.	PRESIDENT.	NO	PRESIDENL.	lorosa.pra.	Sede AdmiL.	NO PARTICI
2. 63430064	CASTELLAN.	SERVICIOS	NO	BUCARAM.	DELIA.CAS.	Santander	NO PARTICI
3. 63440546	CAMARGO C.	LIDER BAC.	NO	BACK OFFL.	genyycam.	Sede AdmiL.	PARTICIPO
4. 37823383	DIAZ DE AN.	AUXILIAR D.	NO	BUCARAM.	Myriam.Dia.	Santander	PARTICIPO
5. 37756070	PRADA PAR.	GERENTE G.	NO	GERENCIA.	silviaprada.	Sede AdmiL.	PARTICIPO

1 - 100 / 2563 < >

Cédula	Nombre Colaborador	CARGO	Caso medico	Regional	OFICINA	correo institucional	CURSO "Primer Respondiente, Gente que Ayuda"
1. 37823383	DIAZ DE AN.	AUXILIAR D.	NO	Santander	BUCARAM.	Myriam.Dia.	NO PARTICI
2. 94262136	ARENAS SER.	DIRECTOR	NO	Norte	ARIGUANI	NELSON.A.	PARTICIPO
3. 63347740	MORALES H.	AUXILIAR D.	NO	Santander	GRON PO.	CLAUDIA.	NO PARTICI
4. 63360206	MENDOZA E.	AUXILIAR D.	NO	Santander	BUCARAM.	ELIZABET.	NO PARTICI
5. 63604538	CARRIZALES.	AUXILIAR D.	NO	Santander	FLORIDAB.	ana.camila.	PARTICIPO

1 - 100 / 464 < >

**Regional**

🔍 Escriba el término de búsqueda

- Sur
- Sede Administr
- Santander
- Pacífico
- Orinoquia y Ama
- Norte de Santan
- Norte
- Eje Cafetero
- Cundiboyacense
- Bogotá



*Ilustración 20. Cobertura de capacitaciones*

De la imagen anterior, se puede resaltar que cada tabla es una capacitación diferente, la cual contienen información estandarizada, como: número de cédula, nombre, cargo, caso médico, correo institucional, regional y participación, esto con el fin de que si algún integrante del equipo

desea tener la información de cierto curso la puede exportar a un Google Sheet, en el cual puede gestionar la participación en la capacitación, por ejemplo, puede filtrar el personal que no participo, y enviar un correo electrónico ya que esta tabla contiene el correo corporativo de cada persona, por otro lado puede despreciar aquellos casos médicos que están incapacitados o tienen licencia de maternidad para no afectar el indicador de participación.

Por último, siguiendo el modelo estructural de la Hoja 3, esta tiene una serie de filtros que ayudan a facilitar la búsqueda, estos están ubicados en la parte superior, y uno en la parte derecha de la hoja, este último tiene la modalidad de buscar en el mapa las regionales requeridas y sombrearlas con el fin de dar una visión completa a la persona que requiera hacer la búsqueda.

Para finalizar, se encuentra la última hoja titulada: Programa de formación retiros-Consultas, fue creada con la misma estructura que la tercera hoja (Ver ilustración 22), la diferencia radica en que los datos que alimentan esta hoja son datos del personal retirado desde el año 2018, y que fueron capacitados en el año en curso, esto con el fin de tener una búsqueda rápida en caso de algún requerimiento legal.



*Ilustración 21. Consulta retiros*

Un ejemplo de la utilidad de la herramienta antes mencionada se dio en la capacitación titulada: Reinducción de SST 2020, ejecutada por la Líder nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los días 15, 21 y 22 de septiembre del presente año. Tuvo una duración de una hora, en la modalidad virtual y fue instruida por el equipo de SST. Una vez finalizada fue necesario obtener el porcentaje de cubrimiento de la capacitación y el nombre de los colaboradores que no asistieron a la misma, con el fin de volver a reprogramar y cumplir con el objetivo de 100% del cubrimiento a nivel nacional. Este dato fue obtenido en un promedio de 10 minutos, agilizando la gestión de la reprogramación y la retroalimentación del equipo de SST. Cabe resaltar que, para la obtención de este dato se necesitaba en promedio de 5 horas, y con la probabilidad de errores en la obtención de este.

Como conclusión, se puede evidenciar que gracias a esta herramienta se puede gestionar de forma rápida la información relacionada al programa de capacitaciones del área de SST, antes para realizar estos cálculos la gestora debía reunir la información de 229 carpetas en Drive, por lo que le tomaba más de un día estandarizarla y organizarla. Por otro lado, llegado un requerimiento legal el equipo debía buscar en diversas carpetas la información requerida, esto llevaba a necesitar más de un miembro para realizar tal búsqueda, creando cuellos de botella y reprocesos.

Por otro lado, esta herramienta permite la toma rápida de decisiones fundamentales para los indicadores del área, ya que logra ver el panorama real de las participaciones en los diferentes cursos, el nivel de satisfacción y las fechas más propensas a tener mayor número de participantes.

Seguido de esto, se crea la segunda etapa para el cumplimiento del actual objetivo, creando Google Sheet, para la gestión de los todos indicadores del área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta plantilla permite a la líder del área conocer la trazabilidad de su equipo por periodo, gestionar las metas de los indicadores por colaborador y conocer el cumplimiento de estos a la fecha.

La plantilla está compuesta por 8 hojas de cálculo (Ver anexo B), cada una de ellas lleva como título el nombre de una integrante del equipo del área, con excepción de la hoja resumen. Estas son simétricas en su estructura, como primera medida, se presenta la información del indicador, como lo es: Nombre de indicador, Responsable, Formula del indicador, Frecuencia de medición, Unidad, Tendencia Esperada, Meta, Nivel de Satisfacción y Nivel crítico. (Ver ilustración 23)

Fundación delamujer							
CARTA DE INDICADOR							
Seguridad y Salud en el trabajo							
NOMBRE DEL INDICADOR		Gestión de casos médicos		RESPONSABLE		PEREZ LEON DIANA CAROLINA	
Formula del Indicador:							
Frecuencia de medición	MENSUAL	Fuente de Información:		Unidades	%	Tendencia esperada	AUMENTAR
Meta		95%		Nivel satisfactorio	100%	Nivel crítico	70%

Ilustración 22. Carta de indicador

Posteriormente, a modo visual, se crea una gráfica de barras donde cada integrante del equipo podrá entender e interpretar como va su seguimiento según su indicador, a través de la medida de tiempo que aplique. (Ver ilustración 24)

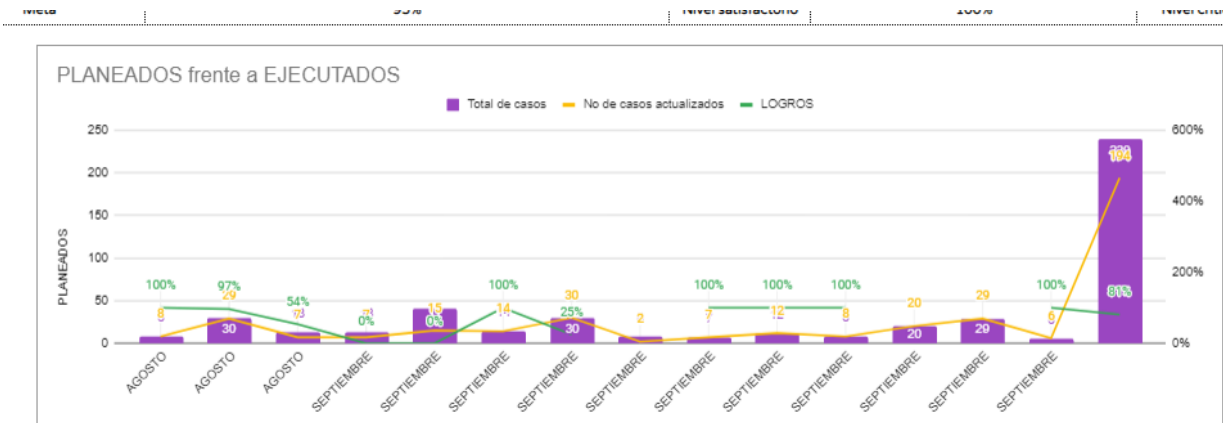


Ilustración 23. Gráfica de barras\_ Indicadores

Por último, se encuentra una tabla con 7 columnas, la primera tiene el mes de medición, la segunda la meta a conseguir, la tercera la actividad planeada, cuarta actividad ejecutada, quinta el cumpliendo (creada según la formula del indicador), sexta análisis de causas; y, por último, acciones propuestas. Cabe resaltar que estas columnas son ajustables según los requerimientos del indicador y son diligenciadas por cada una de las integrantes del equipo.

MES	META	EJECUTADOS	PLANEADOS	LOGROS	ANALISIS DE CAUSAS	ACCIONES PROPUESTAS
ENERO	100%	200	200	100%		
FEBRERO	100%	200	200	100%		
MARZO	100%	200	200	100%		
ABRIL	100%			0%	PANDEMIA	
MAYO	100%	0	0	0%	PANDEMIA	
JUNIO	100%	150	150	100%		
JULIO	100%	150	150	100%		
AGOSTO	100%	200	200	100%		
SEPTIEMBRE	100%	207	207	100%		
OCTUBRE	100%	154	235	66%		
NOVIEMBRE	100%		350	0%		
DICIEMBRE	100%		350	0%		
<b>TOTALES</b>		<b>1461</b>	<b>2242</b>	<b>65%</b>		

*Ilustración 24. Tabla indicador*

Finalmente, la plantilla fue socializada y entregada a todo el equipo del área de Seguridad y Salud en el trabajo en el mes de octubre por la estudiante en práctica, ya que a la fecha el área no contaba con ningún documento estadístico que pudiese reflejar tales indicadores, así mismo se crea un dataStudio (Ver Anexo C) que es alimentado directamente con la plantilla en mención, para ser presentado a la alta gerencia por la Líder nacional de Seguridad y Salud en el trabajo en el mes de noviembre.

Como conclusión, esta herramienta ayudó a medir el rendimiento del área de Seguridad y Salud en el trabajo, a la toma rápida de decisiones para lograr alcanzar la meta, la restructuración de actividades, la visualización de los objetivos principales y establecer compromisos de desempeño; por otra parte, fue esencial a la hora de presentar un informe ejecutivo, presentados cada 15 días a la alta dirección.

#### **9.4. Gestión de acciones relacionadas con la emergencia sanitaria del área de Seguridad y Salud.**

Con la llegada de la pandemia de COVID\_19, la organización se vio envuelta en un número de procesos no antes contemplados; entre estos se encuentran, seguimientos epidemiológicos por gripe, registro de casos positivos, seguimiento de casos sospechosos,

desinfecciones de áreas especializadas, entre otras. Ocasionalmente que el área de Seguridad y Salud en el trabajo entrará en etapa de saturación de trabajo, trayendo consigo la falta de comunicación y desorden en sus registros.

Un ejemplo evidente de esta situación es relacionado con el registro de casos positivos, ya que, para cada oficina llegado un caso positivo se creaba una plantilla diferente con información de los colaboradores adscritos a esta. Lo anterior no permitía gestionar los indicadores relacionado con: número de personas aisladas, número de personas recuperadas, casos positivos a nivel nacional, altas médicas, seguimientos oportunos, registro en las diferentes entidades requeridas, entre otros.

Por lo anterior, y dando cumplimiento a este objetivo para fortalecer la gestión de la información en todos los colaboradores a nivel nacional frente a la situación actual de la empresa, se decide crear un Google Sheets que reúna toda la información del personal a nivel nacional como se muestra en la ilustración 26.

	A	B	C	D	E	F
1	<a href="#">VOLVER</a>	CASOS CERRADOS	CASOS ABIERTOS	TOTAL DE CASOS		
2						
3						
4	ITEM	REGIONAL	OFICINA	CÉDULA	NOMBRE	CARGO
300						
301						
302						
303						
304						
305						

Ilustración 25. Gestión de casos positivos Covid\_19

Junto con la Líder de Seguridad y Salud en el trabajo, se decide homologar que las columnas deberán llevar la siguiente información:

- Regional
- Oficina
- Cédula
- Nombre del colaborador
- Cargo
- Telefono
- Eps
- Inicio De Sintomas (Fecha)
- Reporte A Sst (Fecha)
- Aislado Desde (Fecha)
- Días Calendario de:  
aislamiento, inicio de  
síntomas y toma de prueba
- Fecha Toma De Prueba
- Fecha resultado Positivo  
Covid 19
- Entidad Toma Prueba
- Alta Medica (Fecha)
- Retorno a la labores
- Toma De Versión
- Eps (Reporte)
- Arl (Reporte)
- Secretaria De Salud  
(Reporte)
- Calificación De Origen
- Fecha De Calificación
- Trabajo (En casa/ Oficina)
- Estado (Abierto/Cerrado)
- Seguimiento Epdemiológico

Con base a la información anterior, se puede destacar que esta permite unificar los datos de los colaboradores a nivel nacional, obteniendo información real del número de colaboradores que está en aislamiento, del número de casos cerrados, número de días que se encuentran en aislamiento, reportes realizados a las diferentes entidades, seguimientos epidemiólogos, entre otros.

Por otro lado, las columnas: Regional, Oficina, Entidad, EPS, Cargo, Trabajo y Estado, se hicieron en la modalidad despegable, lo que significa que la persona a cargo de realizar el registro tendrá que buscar en una lista la opción pertinente según el colaborador, como resultado todos los datos serán uniformes y estandarizados, permitiendo obtener indicadores como: casos cerrados, casos abiertos, días hábiles en seguimiento, entre otros, de forma inmediata. Estos indicadores son requeridos cada 8 días por la alta dirección y medidos en el área de Seguridad y Salud en el trabajo.

Cabe resaltar que anteriormente para llegar a la obtención de estos indicadores, era necesario ir carpeta por carpeta según la oficina sacando estadísticas individuales, el tiempo requerido para este proceso era de aproximadamente 8 horas y con muchas dificultades en el proceso de recolección de la información; actualmente es sacado de forma inmediata, pues la información se actualiza en tiempo real, ahorrando la totalidad del tiempo en un 100%. (Ver ilustración 27)

<a href="#">VOLVER</a>			
<b>OFICINAS POSITIVAS</b>			<b>CASOS SOSPECHOSOS</b>
ACTIVOS			ACTIVOS
CERRADOS			RETORNO
<b>TOTAL</b>			POSITIVO EN SEGUIMIENTO
<b>CASO POSITIVOS</b>			TOTAL CASOS POSITIVOS INDIR
CASOS ACTIVOS			TOTAL CASOS SOSP DIR
CASOS RECUPERADOS			<b>TOTAL CASOS SOSPECHOSOS</b>
<b>TOTAL</b>			
			<b>TOTAL DE CASOS FUNDACIÓN DELAMUJER</b>
			ACTIVOS
			CERRADOS
<b>CASOS</b>			<b>TOTAL</b> 2507
CASOS ALTOS			
CASOS MEDIOS			
CASOS CERRADOS			
			<b>ENCUESTA DE SINTOMAS GRIPALES</b>

Ilustración 26. Indicadores Covid\_19

Por otro lado, se crea la misma plantilla para aquellos colaboradores que son tomados como sospechosos para Covid\_19, cuenta con las mismas columnas que el Sheet antes mencionado, con el propósito de estandarizar los registros. Por tanto, si un colaborador sospechoso pasa a ser positivo, solo tendrá que copiar y pegar en la otra hoja de cálculo titulada: Positivos Covid\_19, sin la necesidad de volver a llenar tal registro y tendrá la línea de tiempo de su seguimiento epidemiológico. En la siguiente ilustración se evidencia la hoja titulada: Sospechoso de Covid, la cual muestra que tiene las mismas columnas de Positivos Covid 19.



**Verificación de condiciones de salud y contacto estrecho\_ Casos Positivos**

En el marco de la actual emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, La Organización Fundación delamujer en cumplimiento de los lineamientos nacionales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha desplegado las acciones necesarias para velar por el bienestar de sus colaboradores, ejecutando los protocolos de vigilancia y acompañamiento epidemiológico, no siendo su caso la excepción.

Es por esto que se hace necesario generar este espacio con el fin de verificar el cumplimiento al Protocolo de bioseguridad, plan de contingencia emergencia sanitaria, medidas preventivas y de protección covid-19, establecido por Fundación delamujer.

Los datos proporcionados deben ser veraces, completos, exactos y en consecuencia el colaborador asume toda la responsabilidad sobre la falta de veracidad o exactitud de estos.

**\*Obligatorio**

*Ilustración 28. Formulario Caso Positivo*

Estos formularios están compuestos por las siguientes secciones:

- ✓ Autorización de tratamiento de datos
- ✓ Sección I: Datos del colaborador (Nombre, cédula, correo, regional, cargo, oficina y celular)
- ✓ Sección II: Preguntas del cumplimiento del protocolo.
- ✓ Sección II: Preguntas de relacionamiento.
- ✓ Sección IV: Preguntas del cerco epidemiológico.

**Verificación de condiciones de salud y contacto estrecho**

En el marco de la actual emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, La Organización Fundación delamujer en cumplimiento de los lineamientos nacionales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha desplegado las acciones necesarias para velar por el bienestar de sus colaboradores, ejecutando los protocolos de vigilancia y acompañamiento epidemiológico, no siendo su caso la excepción.

Es por esto que se hace necesario generar este espacio con el fin de verificar el cumplimiento al Protocolo de bioseguridad, plan de contingencia emergencia sanitaria, medidas preventivas y de protección covid-19, establecido por Fundación delamujer.

Los datos proporcionados deben ser veraces, completos, exactos y en consecuencia el colaborador asume toda la responsabilidad sobre la falta de veracidad o exactitud de estos.

**\*Obligatorio**

*Ilustración 29. Formulario Sospechosos Covid\_19*

Una vez el colaborador diligenció el formulario las respuestas llegan a un Sheet (Ver ilustración 31). Todo lo anterior, garantiza obtener toda la información requerida legalmente y contar con un soporte para futuros requerimientos, como demandas, derechos de petición, sanciones, entre otros.

document/d/16Fvs6owcFj90qp5K1k3xjynoZgqx9rcc5Qq6wWM0E5U/edit?usp=drivesdk", "AMPLIACIÓN DE VERSIÓN\_PAULA ALEJANDRA CHACON PEÑA\_SEGURIDAD Y


CK269

	C	D	E	F	G	H
	Autorizo a Fundación delamujer, el tratamiento de mis	Nombre Completo (Mayúscula)	Nº Cédula	Regional	Cargo	Oficina y/o Área
.com	SI	PAULA ALEJANDRA CHACÓN PEÑA	██████████	Sede Administ	AUXILIAR TALENTO HUMANO	SEGURIDAD Y SALUD E
.com	SI	PAULA ALEJANDRA CHACON PEÑA	██████████	Sede Administ	ESTUDIANTE EN PRACTICA	SEGURIDAD Y SALUD E

*Ilustración 30. Respuestas formulario*

A este Sheet se le programa un AutoCrat, que permite transcribir de manera inmediata las respuestas de los colaboradores en un Docs como se refleja en la ilustración 32.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

		<b>ACTA DE REUNIÓN</b>		BB-CAR-006
				Versión 02
				Página 1 de 4

<b>Acta No:</b>	001	<b>Tema:</b>	Toma de Versión a PAULA ALEJANDRA CHACON PEÑA de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
<b>Fecha:</b>	17/9/2020 7:21:15	<b>Ubicación:</b>	
<b>Hora Inicio:</b>		<b>Hora Fin:</b>	

<b>Objetivo</b> (Para qué actividades - producto)	Toma de Versión a PAULA ALEJANDRA CHACON PEÑA de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
<b>Participantes</b> (Personas cuya participación es imprescindible para lograr los objetivos)	
<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
PAULA ALEJANDRA CHACON PEÑA	ESTUDIANTE EN PRACTICA

**DESARROLLO DE LA REUNIÓN**

En el marco de la actual emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, La Organización Fundación delamujer en cumplimiento de los lineamientos nacionales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha desplegado las acciones necesarias para velar por el bienestar de sus colaboradores, ejecutando los protocolos de vigilancia y acompañamiento epidemiológico, no siendo su caso la excepción.

Es por esto que se hace necesario generar este espacio con el fin de verificar el cumplimiento al Protocolo de bioseguridad, plan de contingencia emergencia sanitaria, medidas preventivas y de protección covid-19, establecido por Fundación delamujer.

- **Datos de la persona entrevistada**
  - Nombre colaborador: PAULA ALEJANDRA CHACON PEÑA
  - Numero de Cedula: [REDACTED]
  - cargo: ESTUDIANTE EN PRACTICA
  - Oficina: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
  - Celular: [REDACTED]
  - Correo: paula.chacon@fundaciondelamujer.com. [REDACTED]

Ilustración 31. Ampliación de versión

Finalmente, las respuestas son analizadas por las encargas de Seguridad y Salud en el trabajo y en caso de ser necesario se llama al colaborador a corroborar si alguna pregunta quedó inconclusa o preguntar el motivo de su respuesta.

Dentro de las mejoras logradas con el anterior trabajo realizado por la estudiante en práctica, autora del presente trabajo de grado, se pueden enunciar:

**Ampliaciones para casos positivos.** Anteriormente, el proceso para realizar tales ampliaciones consistía en llamar a la persona telefónicamente, hacerle las preguntas relacionadas transcribiendo su respuesta. Una vez terminada, era enviada por correo eléctrico al colaborador

con el fin de que este la firmara como acto aprobatorio de la misma. Para este proceso el tiempo estimado era de 1 hora y media por colaborador. Actualmente con la mejora, el proceso tarda un tiempo aproximado de 20 minutos, en total el ahorro de tiempo en el proceso fue de 77,7% por colaborador.

**Ampliaciones para casos sospechoso.** Al igual que el proceso anterior, se debía llamar a la persona, hacerle las preguntas pertinentes y luego ser enviada para su aceptación, en este proceso se gastaba un tiempo aproximado de 30 minutos por colaborador, ya que las preguntas eran mucho más sencillas. Cabe resaltar que, para todos los casos positivos, se realiza una reunión virtual, donde se le explicada a los colaboradores sospechosos el proceso a seguir y responder las preguntas que los inquietan, luego se le indicaba que iban hacer contactados por el área de Seguridad y Salud en el trabajo para realizar la ampliación. Actualmente una vez terminadas las preguntas, es enviado por correo electrónico el enlace del formulario y simultáneamente los colaboradores van constando desde su dispositivo móvil las preguntas, el tiempo empleado es de aproximadamente 20 minutos para todos los colaboradores. En conclusión, si una oficina cuenta con 10 colaboradores el tiempo antes empleado en el proceso era de 5 horas, hoy este proceso requiere 20 minutos, ahorrando un tiempo de 4 horas con 40 minutos, equivalente al 93,3%.

## Capítulo 10

### Conclusiones y Recomendaciones

Se concluye que según la Resolución 0312 del 2019 el área de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa Fundación de la mujer, tiene un porcentaje obtenido 86,75%, con una valoración de ACEPTABLE, lo que indica que se debe mantener la calificación y las evidencias, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas, entre estas están: Gestión de salud, Mejoramiento continuo y Verificación del SG-SST.

Se puede destacar que las diferentes herramientas gestionadas desde Google Sheets, como el formulario de Google, la base de datos de las respuestas, las diversas hojas de cálculo y los complementos utilizados como el AutoCrat y Form Ranger, generaron un ahorro de tiempo mayor al 90%, en los procesos de la obtención de información relacionada con el número y datos de los colaboradores que participaron en las formaciones y los asuntos a éstas. También se logra la obtención del porcentaje de cumplimiento del programa de capacitación anual de Seguridad y Salud en el trabajo, el aumento de la confiabilidad de la información, la reducción de manipulación de la misma, la veracidad de los datos obtenidos, la toma rápida de decisiones, y el mejoramiento en la gestión del programa de capacitaciones de todo el personal de la organización.

Gracias a la Plantilla de Indicadores se logra la medición del rendimiento del área de Seguridad y Salud en el trabajo, la toma rápida de decisiones para lograr alcanzar la meta deseada, el análisis entre el desempeño efectuados y el programado, la reestructuración de actividades internas para los integrantes del área, la visualización de los objetivos principales y el lograr establecer compromisos de desempeño apoyados del proceso de planificación y

formulación a mediano y largo plazo, destacando la herramienta Data Studio, la cual permite contemplar información en tiempo real, estandarización y organización de la misma, ahorrando tiempo en los procesos tanto internos como externos.

Para finalizar se resalta la gestión de las diversas acciones como: Informe de Covid\_19, llamadas, toma de versión, creación de formulario, complemento de AutoCrat, entre otros, con la emergencia sanitaria a nivel nacional, pues esta logra alcanzar el último objetivo de la práctica empresarial que era contar con información actualizada, oportuna y de alto grado de veracidad, a su vez se logra un ahorro de tiempo del 100% en los indicadores requeridos por alta dirección, la planificación previa de las decisiones y la retroalimentación a partir de los datos obtenidos.

Como recomendación se propone seguir utilizando las herramientas diseñadas y desarrolladas para el mejoramiento continuo del indicador anual del programa de formación y de todos los indicadores del área de Seguridad y Salud en el Trabajo; también se propone al área encargada, estar en constante capacitación en herramientas ofimáticas que ayuden con la estandarización y gestión de todos sus indicadores para hacer más ágil y actualizada la gestión de dicha información; así mismo, se recomienda utilizar la presentación realizada por la estudiante en práctica donde deja la entrega de todo su trabajo profesional desarrollado y una base de datos con todas las herramientas creadas como se observa en el Anexo D, para facilitar el trabajo a realizar y la búsqueda ágil y oportuna de la información en SST.

## Lista de Referencias

- Academia. (23 de Abril de 2020). *Herramientas Ofimáticas*. Obtenido de <https://pcacademia.com/herramientas-ofimaticas/>
- Albornoz, J. C. (2017). Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/21065/1/PROPUESTA%20DE%20CAPACITACION%20PARA%20IMPLEMENTAR%20EL%20SISTEMA%20DE%20GESTION%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABA.pdf>
- Ariza González, J. E., Gil Barón, S., & Guevara Navas, H. (2019). *IMPLEMENTACIÓN DE UNA HERRAMIENTA OFIMÁTICA*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/9923/TERLA\\_ArizaGonzalezJorgeEduardo\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/9923/TERLA_ArizaGonzalezJorgeEduardo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arrúe, F. U. (Septiembre de 2018). Obtenido de [https://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-osa9996/es/adjuntos/guia\\_vigilancia\\_epidemiologica\\_2015.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/libro/vigilancia-epidemiologica-en-el-trabajo-guia-para-la-implantacion-de-la-vigilancia-colectiva-por-parte-de-los-servicios-de-prevencion/s94-osa9996/es/adjuntos/guia_vigilancia_epidemiologica_2015.pdf)
- Bembibre, V. (Enero de 2019). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/negocios/hoja-de-calculo.php>
- Bizneo. (Enero de 2020). *Bizneo*. Recuperado el 20 de Julio de 2020, de [https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-de-personal/#Modelos\\_de\\_capacitacion\\_de\\_personal](https://www.bizneo.com/blog/capacitacion-de-personal/#Modelos_de_capacitacion_de_personal)
- Bustos Guevara, M. A. (Febrero de 2020). *Diseño de una herramienta de control para la optimización de procesos de seguridad y salud ocupacional*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3682/1/TESIS%20DEFINITIVA.pdf>
- Características y tipos de herramientas ofimáticas*. (s.f.). Obtenido de <https://smarpeme.depo.gal/documents/10180/251588/Herramientas+ofim%C3%A1ticas/9b1a4a07-fe7d-4eb9-9ee6-efad00ec71f9;version=1.0#:~:text=Las%20herramientas%20de%20ofim%C3%A1tica%20son,los%20procedimientos%20y%20tareass%20relacionados.>

Chiavenato. (2009). *Gestión de recursos humanos*. Mc Graw Hill.

delaMujer, F. (2020). *Base de datos Maestro*.

Duran, J. J. (2017). Obtenido de

<http://repositorio.unimagdalena.edu.co/jspui/handle/123456789/4857>

Fundación de la Mujer. (2020). Obtenido de <https://www.fundaciondelamujer.com/>

Galvis Collazos, I. M. (6 de marzo de 2013). *Repositorio Educativo Digital*. Obtenido de Universidad Autónoma de Occidente: <http://red.uao.edu.co/handle/10614/4851>

Gestión, D. d. (2014). Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto+1443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

Gómez, H. (2008). *Gerencia Estratégica 10ª Edición*. Bogotá: 3R Editores.

Guanajuato. (19 de diciembre de 2017). Obtenido de

<https://www.unionguajuato.mx/articulo/2017/12/19/educacion/que-es-y-para-que-sirve-google-docs>

Holden. (2017). Obtenido de <https://www.holded.com/es/blog/las-top-10-herramientas-google-gratuitas-pymes>

Ionos. (29 de Abril de 2019). Obtenido de

<https://www.ionos.es/startupguide/productividad/google-g-suite/>

Isotools. (17 de Enero de 2017). Obtenido de <https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajo-colombia/>

Java. (2020). Obtenido de [https://www.java.com/es/download/faq/whatis\\_java.xml](https://www.java.com/es/download/faq/whatis_java.xml)

Mer, M. F. (2017). Obtenido de

[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5230/digital\\_36334.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5230/digital_36334.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MinTrabajo. (2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Reategui, M. A. (2018). Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25183>

Riera, E. G. (2013-2014). Obtenido de

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12133/DISE%20DE%20UN%20PROGRAMA%20DE%20CAPACITACION%20PARA%20BANCO%20CAPITAL%20S.A.%20A%20PARTIR%20DEL%20PLAN%20ESTRATEGICO%202012-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rimac. (2019). *Las capacitaciones en Seguridad y Salud en el trabajo.*

Roncancio, G. (18 de Noviembre de 2018). Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/que-son-indicadores-de-gestion-o-desempeno-kpi-y-para-que-sirven#:~:text=Un%20indicador%20de%20gesti%C3%B3n%20o,%C3%A9xito%20al%20alcanzar%20las%20metas.>

Paredes, E. R. (16 de Abril de 2019). *Reflexionando sobre la importancia de la planeación estratégica en SST en tiempo real y el comprender la organización y su contexto.*  
Obtenido de <https://ccs.org.co/>

Salud, M. d. (202). Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19\\_copia.aspx](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx)

Wormhole. (s.f.). Obtenido de <https://www.wormholeit.com/es/la-importancia-de-un-proceso-de-capacitacion-continuo-en-las-empresas/>

Anexos

Anexo A. Instructivo para auxiliares



### FORMULARIO DE CAPACITACIONES SST

CADA VEZ QUE SE REALICE UNA CAPACITACIÓN DEL ÁREA DE SST POR FAVOR SIGA LOS SIGUIENTES PASOS :

- Ingrese al link de capacitaciones de área:  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeOpKnN\\_B0gYgJjrvU3vR5mV2IFgRemtwpCZ4AJwQncatg/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeOpKnN_B0gYgJjrvU3vR5mV2IFgRemtwpCZ4AJwQncatg/viewform)

Al ingresar se encontrará con lo siguiente imagen

Lea detenidamente el contenido y oprima "siguiente"

www.fundaciondelamujer.com

- Una vez dada la opción "siguiente", se encontrará con la primera sección titulada: **Datos del colaborador**. Esta sección contiene las siguientes preguntas:
  - Número de Cédula: Esta debe ser diligenciada **por colaborador**
  - Fecha de la capacitación
  - Modalidad
  - Horas de la capacitación
  - Nombre del curso y/o actividad
  - Capacitador

www.fundaciondelamujer.com

Al final encontrará un desplegable que contiene las siguientes opciones

- Sede Administrativa: Natua\_San Jorge
- Oficina de Inclusión Financiera
- Seleccione si va a adjuntar certificado de cursos

Por favor seleccione la opción número 2: **Oficina de Inclusión Financiera**

www.fundaciondelamujer.com

- Una vez terminada la primera sección, seguirá con los: **Anexos**. En esta sección podrá subir el formato de capacitaciones según corresponda. Para esto, seleccione la opción añadir archivo, el cual deberá quedar de la siguiente manera:

Una vez seleccionado, por favor seleccione "siguiente"

www.fundaciondelamujer.com

Finalmente, se encontrará con la sección: Nivel de Satisfacción

**IMPORTANTE**

El formulario debe ser diligenciado por **cada colaborador capacitado**, sin importar que el formato de asistencia sea el mismo para todos.

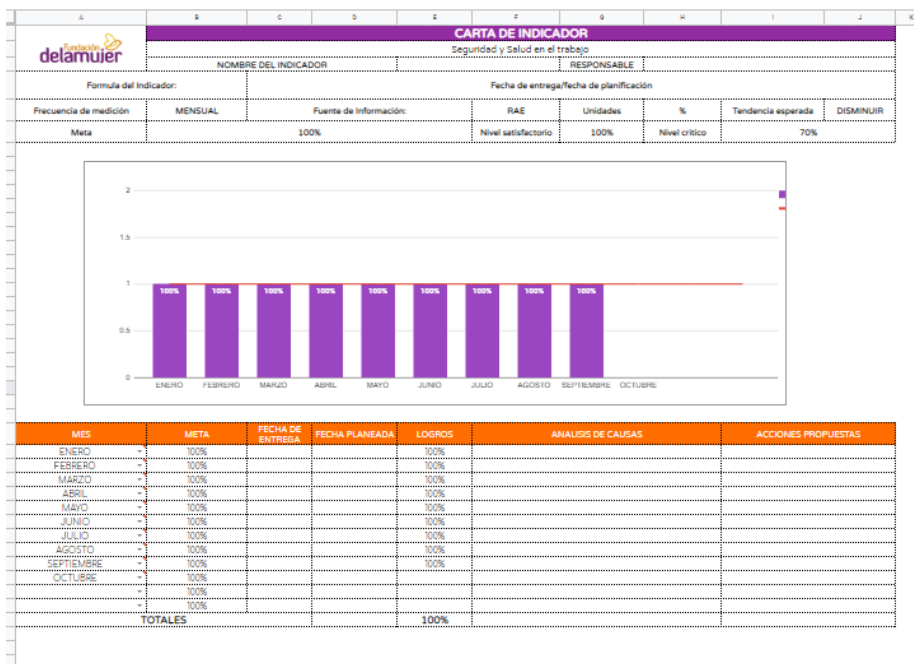
Por favor, califique la capacitación y por último seleccionar enviar.

Al finalizar se encontrará la opción: Enviar otra respuesta, tenga en cuenta que el formulario debe ser diligenciado según el número de colaboradores

www.fundaciondelamujer.com



**Anexo B. Plantilla de indicadores del área SST**



	A	B	C	D	E
1	COLABORADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	META	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	CUMPLIENDO
2					
3	COLABORADOR #1		100%	100.0%	
4	COLABORADOR #1		100%	#DIV/0!	
5	COLABORADOR #1		0%	0.0%	
6	COLABORADOR #1		0%	0.0%	
7	COLABORADOR #1		#DIV/0!	#DIV/0!	
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

# Anexo C. Indicadores del área de Seguridad y Salud en el trabajo

## FORMACIÓN 2020

### Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST

**INDICADORES**

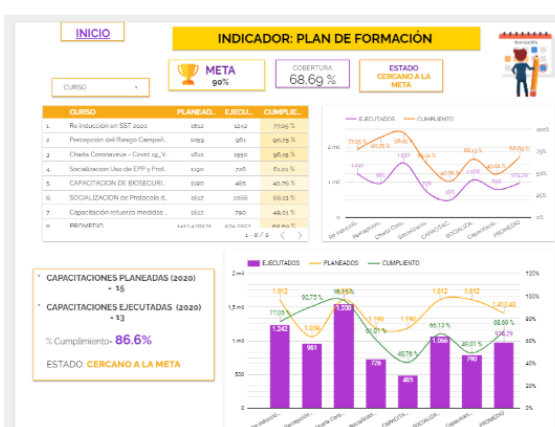
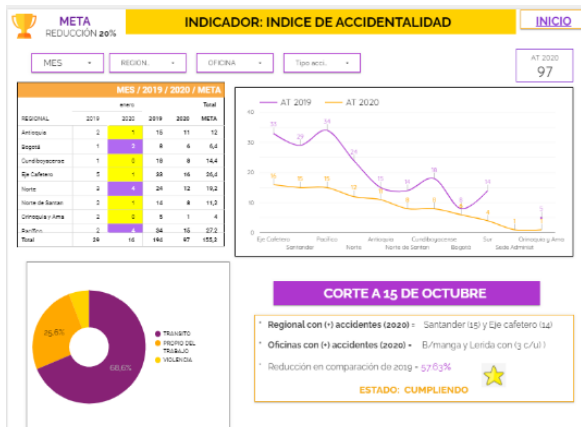
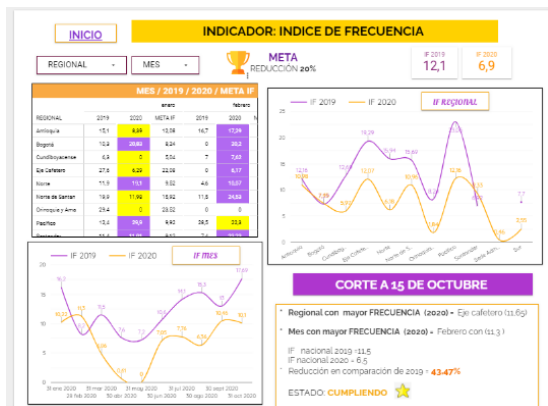
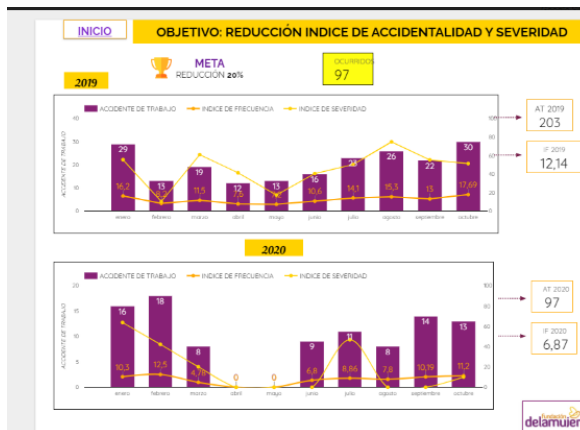
**CONSULTA: ACTIVOS**

**COBERTURA**

**COBERTURA - Rata de Salud**

**CONSULTA: RETIROS**







## Anexo D. Entrega del plan de trabajo al área de SST



### PROGRAMA DE CAPACITACIONES SST

#### 1. HERRAMIENTA FORMULARIO DE CAPACITACIÓN DEL ÁREA SST

##### Objetivos

1. Minimizar el margen de error al momento de diligenciar la capacitación
2. Ahorro del tiempo al momento de buscar la información
3. Contar con información clara y veraz
4. Facilidad al momento de medir indicadores
5. Control sobre participantes
6. Fusión en una misma herramienta de todas las capacitaciones

##### Entrega



1. Formulario de Capacitaciones con 9 preguntas
2. Complemento titulado FromRanger
3. Instructivo para auxiliares

[www.fundaciondelamujer.com](http://www.fundaciondelamujer.com)

#### ¿Que permite el formulario?

1. Estandarización de la información
2. Búsqueda rápida de la información
3. Información veraz
4. Información en tiempo real

#### IMPORTANTE

Manipulación de la información  
229 personas pasa a 1

#### ¿Que contiene el google Sheet?

Contiene 9 pestañas que permiten el cumplimiento de todos los objetivos

Adicional permite cruzar bases de datos de otros archivos

1. Respuestas del Formulario
2. Activos ( Información importada a tiempo real del maestro)
3. Retirados ( Información importada a tiempo real del maestro)
4. Cobertura
5. Cobertura de oficinas
6. Casos médicos
7. Cursos
8. Personal Faltante
9. Panorama real

#### AutoCrat

1. Reconocimiento
2. Personal faltante



[www.fundaciondelamujer.com](http://www.fundaciondelamujer.com)

## DATA STUDIO

### 2. CREAR DATASTUDIO PARA MEJORAR LA GESTIÓN EN EL ÁREA

#### Objetivos

1. Crear una herramienta que permita gestionar los indicadores del área
2. Visualización gráfica del estado actual de las capacitaciones
3. Estandarizar la información pertinente

#### Entrega

Código	Nombre	Región	Categoría	Fecha	Duración	Capacitación	Nivel
100001	SEMINARIO DE FORMACIÓN	GENERAL	GENERAL	2020-01-15	120	SEMINARIO DE FORMACIÓN	ALTA
100002	CURSO DE CAPACITACIÓN	GENERAL	GENERAL	2020-02-10	180	CURSO DE CAPACITACIÓN	ALTA
100003	SEMINARIO DE FORMACIÓN	GENERAL	GENERAL	2020-03-05	120	SEMINARIO DE FORMACIÓN	ALTA

1. [DataStudio de capacitaciones](#)
2. [DataStudio de indicadores](#)
3. Instructivo para el equipo de SST

www.fundaciondelamujer.com

#### ¿Que permite el DataStudio?

1. Visualización de datos
2. Análisis de datos de manera visual
3. Identificación de problemas
4. Información actualizada

#### ¿De donde proviene la base de datos?

1. De Google Sheet que contiene una base de datos sólida, poco manipulable y veraz
2. Para los dataStudio = Respuestas de capacitaciones y los indicadores de SST&B

#### PLAN DE MEJORA

1. Fortalecer el conocimiento en la herramienta
2. Utilizar la herramienta



#### OPORTUNIDADES

1. Crear informes ejecutivos en poco tiempo
2. Toma rápida de decisiones



#### DIFICULTADES ENCONTRADAS

1. Fórmulas erróneas
2. Poco conocimiento en la herramienta

www.fundaciondelamujer.com

## AutoCrat

### 3. Crear AutoCrat para la mejora en los procesos del área de SST

#### Objetivos

1. Herramientas en Google Sheets para gestionar desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo

#### Entrega

1. Ampliación de casos positivos
2. Reconocimiento de asistencia
3. Personal faltante de Capacitaciones
4. Envío de formulario de casos positivos

#### ¿Que permite el AutoCrat?

1. Mejora en los procesos
2. Ahorro de tiempo y personal



#### OPORTUNIDADES

1. Seguir utilizando la herramienta

## Herramientas ofimaticas

### 4. Diversas herramientas ofimáticas

#### Objetivos

1. Crear herramientas que que contribuyan a la disminución de tiempo en el proceso

#### Entrega

1. Google Sheet de casos [Covid\\_19](#) (Unificado)
2. Carta de indicadores del área de SST
3. Google Sheet para alimentar el DataStudio de los indicadores

#### ¿Que permite las herramientas?

1. Mejora en los procesos
2. Ahorro de tiempo
3. Informes ejecutivos



#### OPORTUNIDADES

1. Seguir utilizando las herramientas

### PLAN DE MEJORA

1. Crear formulario dinámicos por medio de la programación JavaScript /Html
2. Gestionar la aprobación para que el colaborador pueda abrir el formulario desde su dispositivo
3. Capacitar a las aux donde se cree conciencia legal de subir los documentos requeridos



### OPORTUNIDADES

1. Crear informes ejecutivos
2. Identificación de la satisfacción de las capacitaciones
3. Reconocimiento por persona



### DIFICULTADES ENCONTRADAS

1. Falta de compromiso para subir los documentos
2. Cédulas erradas.

www.fundaciondelamujer.com

### BASE DE DATOS

1. [Formulario de capacitaciones](#)
2. [Respuestas de Capacitaciones](#)
3. [DataStudio de Capacitaciones](#)
4. [Instructivo para auxiliares](#)
5. [Indicadores SST&B 2020](#)
6. [Indicadores SST&B DataStudio](#)

fundaciondelamujer.com

