1. **Porque es importante el seguimiento y la evaluación dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo?**

RTA/ Es importante porque el seguimiento conlleva al cumplimiento de los objetivos iniciales establecidos y mediante la evaluación se establecen mecanismos que permitan la disminución de accidentalidad en la empresa, identificación de peligros y valoración de riesgos propios de las actividades y medidas de control efectivas para los trabajadores.

2. **Que es un indicador y para que sirve?**

RTA/ Los indicadores son variables que intentan medir u objetivar, en forma cuantitativa o cualitativa, sucesos colectivos para así, poder respaldar acciones. Sirven para mejorar la gestión en una organización, establecer compromisos de desempeño, rendir cuentas, mejorar la información para la toma de decisiones en cuanto a presupuestos y gastos en una organización.

3. **Acción preventiva y correctiva.**

RTA/ **Acción preventiva**: Es la acción que se lleva a cabo para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial u otra situación potencial que no sea deseable.

Acción correctiva: Es la acción que se toma para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable

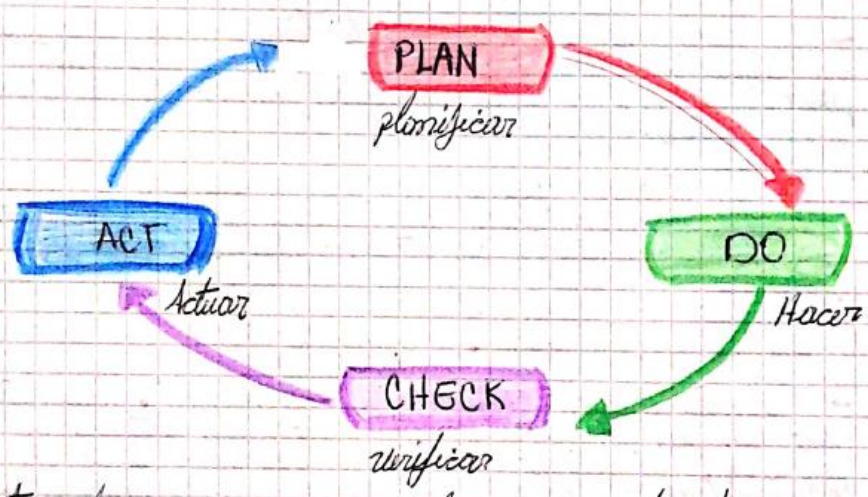
4. **Conoce usted en que fase del ciclo PHVA se encuentra las acciones correctivas y preventivas?**

RTA/ Las acciones correctivas y preventivas están ubicadas en la fase de Actuar, con el fin de mejorar los productos y servicios en el cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

Cuestionario 4 Ejecutar.

1. El éxito de cualquier proceso que se realice depende en gran medida de la administración que tenga, dentro de la cual está enmarcado el uso de indicadores de gestión. El proceso administrativo según Eduard Deming contempla algunas etapas, indique cuáles son y explique a través de un grafico cada una de ellas?

Rt // = El nombre del ciclo PDCA (o ciclo PHVA) viene de las siglas planificar, hacer, verificar, y actuar, en ingles "plan, Do, Check, Act, también es conocido como ciclo de mejora continua, o circulo de Deming, por ser Eduar Deming su autor.



Las cuatro etapas que componen el ciclo son los siguientes:

- **Planificar (plan):** Se buscan las actividades susceptibles de mejora y se establecen los objetivos a alcanzar. Para buscar posibles mejoras se pueden realizar grupos de trabajo escuchar las opiniones de los trabajadores, buscar quejas, tecnologías mejores a las que se están usando ahora, etc.
- **Hacer (Do):** Se realizan los cambios para implantar la mejora propuesta. Generalmente, conviene hacer una prueba piloto, para probar el funcionamiento antes de realizar los cambios a gran escala.
- **Controlar o Verificar: (Check):** Una vez implementada la mejora, se deja un periodo de prueba para verificar su correcto funcionamiento. Si la mejora no cumple con las expectativas, iguales habrá que modificarlo para ajustarlo a los objetivos esperados.
- **Actuar (Act):** Por último una vez finalizado el periodo de prueba se deben estudiar los resultados y compararlos con el funcionamiento de las actividades antes de haber sido implementada la mejora.

2. Explique que son los indicadores de gestión y defina.

a. ¿Que es eficacia? Ejemplo

- "La eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran mas objetivos con los mismos o menos recursos.

Ej: Se es eficiente cuando en 12 horas de trabajo se hacen 100 unidades de un determinado producto

b. ¿Que es Eficacia? Ejemplo.

- Se refiere al proceso productivo de la empresa, su capacidad para producir con la menor cantidad para alcanzar el efecto esperado, luego de realizar una acción.

Ej: Un trabajo puede ser eficaz cuando el proceso desarrollado para realizarlo no sea eficiente. Es eficaz mientras ese trabajo sea realizado a tiempo

C. ¿Que es efectividad?

- "Cuantificación del logro de la meta". Compatible el uso con la norma; sin embargo, debe entenderse que puede ser sinonimo de eficacia cuando se define como "Capacidad de lograr el efecto que se desea".

d. ¿Que es productividad? Ejemplo.

- Nos referimos a la medida economica determinada por la comparacion entre los bienes o servicios se han producido por cada factor utilizando (trabajador capital, tiempo costos, etc) durante un periodo determinado.

Ej: Una empresa que fabrica pantalones tiene una producción mensual de 100.000 prendas y cuentan con 100 empleados que trabajan 8 horas al día, durante 25 días al mes.

3. ¿Cual es la utilidad de los indicadores dentro de un SG-SST, y por que se deben considerar como parametros de medición?

- Los indicadores del SG-SST son esas herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una vision mas realistas.

5. Los indicadores no solo son datos, son información, es decir, le agregan valor al dato, los indicadores tienen los mismo atributos de exactitud, forma, frecuencia, extensión, origen, temporalidad relevancia integridad y oportunidad que cualquier otro tipo de información. ¿Defina las características de los indicadores?



- **Pertinencia**: Busca que el indicador permita descubrir la situación o fenómeno determinado objeto de la acción.
- **Funcionalidad**: Verifica que el indicador sea medible operacional y sensible a los cambios realizados en la situación inicial.
- **Disponibilidad**: Los indicadores deben ser construidos a partir de variables sobre las cuales existan registros estadísticos de tal manera que puedan ser consultados cuando sea necesario.
- **Interpretabilidad**: Se esperan que sean faciles de entender por los interesados aun cuando no sean especialistas
- **Utilidad**: Que los resultados y analisis permitan tomar decisiones
- **Confiabilidad**: Los datos deben ser medidos siempre bajos ciertos estandares de confiabilidad y la información periodica debe poseer atributos de calidad estadistica.

6. Defina que son los indicadores de estructura, proceso y resultado de acuerdo con el decreto 1072 de 2015.

- El decreto 1072 de 2015, que en su Capitulo 2.2.4.6 reglamenta el sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en Colombia, define la obligación de diseñar indicadores de SG-SST para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del sistema en su conjunto.

Indicadores de Estructura: Son definidos como las "Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, politicas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en seguridad y salud en el trabajo".

En otras palabras ese tipo de indicadores evalua si los componentes del SG-SST realmente existen o no. A partir de ellos se pueden determinar si efectivamente se han incluido todos los elementos que componen el sistema, o si solamente existen en el papel.

- **Indicadores de proceso:** La norma los define como los "Medid verificable del grado de desarrollo e implementación del SG-SS Esto quiere decir que atraves de estos indicadores puede evalu Se el avance de la puesta en marcha del sistema de gestion.

- **Indicadores de Resultado:** El decreto indica que son las medidas verificables de los Cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación fecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestion.

Estos indicadores responde a la pregunta ¿Que se ha logrado en materia de Seguridad y Salud en el trabajo a partir de la implementación del SG-SST, en un tiempo determinado?

7. Los indicadores se pueden clasificar en estructura, proceso y resultado de acuerdo al decreto 1072 de 2015, ¿de cuales caracteristicas deben cumplir este tipo de indicadores. y ¿de factores deben evaluar por cada tipo de indicador, Diligencie el siguiente cuadro teniendo en cuenta los factores relacionados con los temas de induccion capacitacion y entrenamiento.

	Estructura	Proceso	Resultado
Aspectos a evaluar.	**Aspectos:** • Politica de Seguridad y Salud en el trabajo • objetivos y metas de Seguridad y Salud en el trabajo • plan Trabajo Anual y Cronograma. • Asignacion de responsabilidades • Asignacion recursos humanos fisicos y financieros • Definicion metodo para IO. peligros Calificación Riesgos • La Conformación Comité paritario o vigia	**Aspectos:** • Evaluacion inicial • Ejecución plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el trabajo y Cronograma. • Ejecución plan Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo • Intervención peligros identificados, riesgos priorizados • Evaluación Condiciones de Salud y de trabajo. • Ejecución acciones preventivas, correctivas y de mejora.	**Aspectos:** • Cumplimiento de requisitos normativos aplicables • Cumplimiento objetivos en Seguridad y Salud en el trabajo • El Cumplimiento plan anual de trabajo y su Cronograma. • Evaluación de las no Conformidades detectadas. • Evaluación acciones preventivas y Correctivas y de mejora. • El Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiologico.

Capacitación

Estructura	Planificación de la Capacitación	Identificar las Capacitaciones necesarias para los empleados	Capacitaciones planificadas / Capacitaciones necesarias	90%	Plan de Capacitación	Semestral
Proceso.	Realizar las Capacitaciones al personal.	Evaluar el Cumplimiento plan de Capacitación.	Nº de Capacitaciones en SST realizados / Nº Capacitaciones en SST planificado	95%	Registro de Capacitaciones	Semestral
Resultado	Verificar la efectividad de las Capacitaciones	Evaluar el efecto de los empleados ante las Capacitaciones	Cuestionario efecto Capacitaciones / Nº Cuestionario razones positivas	80%	Analisis del Cuestionario positivo	Semestral

Entrenamiento

Estructura.	Elaborar el plan de entrenamiento para los trabajadores	Definir los lineamientos que se deben tener en cuenta durante el entrenamiento	Cumplimiento objetivos del entrenamiento / Plan de entrenamiento diseñado	90%	plan de entrenamiento	Anual
Proceso	Realizar el entrenamiento a los trabajadores	Explicar paso a paso las tareas que componen la operación.	Saberes previos del trabajador / Conocimiento del instructor.	90%	Demostración del Entrenamiento	Semestral
Resultado	Verificar el Conocimiento del entrenamiento en los trabajadores	Verificación de habilidades aprendidas en el Entrenamiento	Saberes de los empleados / retroalimentación de pautas del instructor	80%	Retroalimentación Evaluaciones en Campo	Semestral