

FASE 6 - CONSTRUIR Y CONSOLIDAR EL PROYECTO DE GRADO

UNIDADES 5 Y 6

ANDREA YOLIMA PARRA PARRA

ANYI LICETH CASALLAS ANGEL

SALVADOR ESTIVER MARTINEZ CABUYA

LINA FERNANDA LOPEZ JARAMILLO

DIANA BRIGITE VARGAS CASTRO

GRUPO 101007_63

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

TUTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS (ECACEN).

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

BOGOTA, MAYO 2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	1
CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1 Antecedentes del problema.	3
1.2 Planteamiento del problema.	4
1.3 Objetivos	5
1.4 Justificación de la investigación.....	5
CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
2.1 Marco teórico	7
CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL.....	18
3.1 Método de investigación	19
3.2 Población y Muestra.....	19
3.3 Fuentes de información	21
3.4 Herramientas de recolección de datos	26
CAPITULO 4. RESULTADOS.....	28
4.1 Presentación de Resultados	28
4.2 Análisis de datos.....	30
CAPITULO 5. CONCLUSIONES	40
5.1 Resumen de hallazgos	40
5.2 Recomendaciones.....	43
5.3 Propuesta	43
5.3.1 Recursos: Humano, materiales y financiero	49
5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	50
CONCLUSIONES DE LA ACTIVIDAD	53
BIBLIOGRAFIA	55
ANEXOS	57

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Riesgos y Estado de la Empresa	21
Tabla 2 Resultados Encuesta	28
Tabla 3 Cronograma	50

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1 Conocimiento del SG-SST.....	30
Grafica 2 Sabe cuál es la Aseguradora de Riesgos	30
Grafica 3 Recibió Inducción de los Riesgos y Peligros a los que está expuesto	31
Grafica 4 Realizan Capacitación de Promoción y Prevención	32
Grafica 5 Área de trabajo Apropiaada	32
Grafica 6 Conoce el SG SST establecido por la Empresa	33
Grafica 7 La empresa da a conocer los riesgos y peligros	33
Grafica 8 Jornadas de Salud.....	34
Grafica 9 Acciones para mitigar afectos adversos	35
Grafica 10 Suministros sanitarios adecuados	35
Grafica 11 Controles de prevención y riesgo.....	36
Grafica 12 Campañas de Sensibilización SG-SST	36
Grafica 13 Realización de inspecciones	37
Grafica 14 Plan de emergencia	38
Grafica 15 Estado actual de la empresa en SG-SST	38
Grafica 16 Espiral del Conocimiento.....	46
Grafica 17 Formato Encuesta.....	57
Grafica 18 Auto evaluación situación SG-SST.	61
Grafica 19 Auditoria Estándares mínimos SG-SST (ARL).....	62

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad la investigación, análisis e implementación del programa de Gestión del Conocimiento en el área de salud ocupacional, utilizando las técnicas de investigación, tales como la encuesta y la observación de los procesos de la empresa y los documentos proporcionados por la misma, comparando el estado actual con el deseado según algunos decretos reglamentarios. Buscando un modelo de gestión de conocimiento que dé respuesta a las necesidades presentadas en EMPRESARIOS FENIX SAS, el cual, sea factible según el día a día de la empresa.

A través de la implementación de un Programa De Gestión Del Conocimiento, las empresas logran preservar uno de los activos más importantes en el desarrollo de su labor empresarial, el cual es el conocimiento; entiéndase por este, como los saberes adquiridos por una persona a través de la instrucción o la observación de un arte, el cual puede ser decodificado para la preservación dentro de la organización.

Es de suma importancia tener presente los documentos del (SG-SST), los decretos reglamentarios, para garantizar y fomentar el bienestar de los empleados de la organización, además de optar un adecuado programa de gestión del conocimiento que ayude a generar conocimiento, decodificarlo y plasmarlo en ideas, almacenarlo para su posterior consulta.

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este capítulo se aborda los procesos referente a la salud ocupacional encaminados a la gestión del conocimiento su objetivo es preservar la salud física, mental y social los empleados permitiendo medir el nivel de eficacia y eficiencia desde la gerencia del talento humano así mismo administrando recursos necesarios que ofrezcan apoyo a las demás áreas que componen la organización para que los lugar de trabajo estén bajo condiciones higiénicas y seguras para mejorar los niveles de productividad en el desarrollo de procesos internos.

De tal modo y con base en investigaciones previamente adelantadas, se evidencia que en la empresa Empresarios Fénix S.A.S., se hace necesario el diseño de actividades y planes de acción que brinden bienestar al personal en todos los puestos de trabajo y fortalecer los procesos relacionados con la prevención de riesgos y enfermedades laborales, ocasionados por la ejecución de tareas repetitivas con el fin de mejorar la calidad de vida y generar ambientes adecuados para los empleados.

Los programas desarrollados en Empresarios Fénix SAS. Se enfocarán en fomentar una cultura preventiva. Al evitar condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, así como prepararnos para emergencias y como prevenir enfermedades laborales en algunas ocasiones se realizan, pero sin una estructura y objetivos específicos; existen falencias que desembocan en la falta de motivación y sentido de pertenencia de los empleados, esto ocasiona un clima laboral orientado solo al cumplimiento de funciones, dejando a un lado la satisfacción de necesidades y el impacto que esto puede llegar a tener en la calidad de vida dentro de la organización.

1.1 Antecedentes del problema.

El (SG-SST) es importante destacar los grandes logros de los trabajadores. En Colombia vienen implementándose desde finales de los años setenta, cuando la ley 9 de 1979 dedicó el Título III al particular. Progresivamente fueron ampliándose las normas y procedimientos hasta llegar al decreto 1295 de 1994, por el cual se establece la formación y administración del (SG-SST).

Actualmente, las condiciones laborales de los empleados y se cotejaron con empresas del sector, es necesario integrar en los programas de salud ocupacional gestiones que promuevan el bienestar físico, mental y social relacionando factores como el clima organizacional y riesgos físicos.

En la empresa Empresarios Fénix S.A.S., se encuentra presente un reglamento, falla a pesar de su implementación, se despliegan algunos problemas afectando la salud física y mental de los empleados, originado inseguridad y bajo desempeño en el cargo asignado por ello se ve la importancia de la ejecución de un plan de mejoramiento.

Por lo cual el problema fundamental planteado es enfrentar la ausencia en los procesos de talento humano, la principal causa de las incidencias y accidentes laborales en la empresa, es la falta de una cultura de autocuidado laboral e información pertinente sobre los riesgos a los que está expuesto los empleados en sus puestos de trabajo, sin importar la labor que desempeñe es ahí donde se han establecido una serie de estrategias que han sido implementadas por diferentes empresas que buscan generar mayor aprovechamiento del desempeño, cumplimiento adecuado de labores y seguridad en el ambiente de trabajo.

Por lo tanto, se hace necesario para la empresa Empresarios Fénix S.A.S., implementar planes de mejoramiento ejerciendo vigilancia y evaluación a todas las actividades a realizar, para la

prevención de riesgos laborales y accidentes la falta de educación y conocimiento del sistema por parte de los empleadores, donde se hace necesario conocer el estado de salud de los empleados, así brindar un bienestar al personal. Puesto que a pesar de que ya maneja el reglamento, se está presentando falencias en el mismo, donde se debe tener seguridad en el cargo asignado, ejerciendo control y vigilancia en todas las actividades que se realizan, en la prevención de riesgos profesionales y ofreciendo seguridad.

1.2 Planteamiento del problema.

Es importante mencionar las causas de accidentalidad de acuerdo a la actividad económica que realiza la empresa, se deduce que de acuerdo a la los trabajadores muchos de los accidentes e incidentes laborales no son reportados, siendo esta la causa, el identificar el riesgo y no reportarlo se conoce como un alto índice de probabilidad de ocurrencia.

La adecuada ejecución del (SG-SST) constituye un compromiso de todos los integrantes de la organización, ya que se mide el cumplimiento de las actividades y controles efectivas de las condiciones peligrosas, puesto que su prioridad es la identificación de los factores de riesgo en el ambiente de trabajo y en la manera de mitigar, para ello es importante identificar los escenarios de salud de los trabajadores y si los cargos que ocupan son los adecuados.

Los procesos en las organizaciones juegan un papel fundamental y de vital importancia para el área de talento humano ya que se estarían aportando ideas claves para el desarrollo de la organización y así mismo generar planes de trabajo que mejoren el funcionamiento de un mejor desarrollo y cumplir las metas institucionales en pro de un mejor bienestar del personal que labora en la organización fortaleciendo la competencia para formar trabajadores saludables, preparados para lograr las metas estipuladas por la empresa y mejora en la calidad de vida de los empleados.

En tal sentido, se hace necesario plantear el siguiente interrogante ¿De qué forma se pueden disminuir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa teniendo en cuenta la implementación del SG-SST?

1.3 Objetivos

General

Determinar el estado del SG-SST para conocer la situación actual de la empresa e implementar herramientas de gestión del conocimiento, que fortalezcan el área de salud ocupacional.

Específicos

- Identificar los posibles agentes de riesgo para los colaboradores de la empresa Empresarios Fénix S.A.S.
- Identificar, valorar, notificar, actuar, realizar seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial que se presentan en el personal.
- Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST).
- Mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo a través de planes de mejoramiento.
- Evaluar el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

1.4 Justificación de la investigación

El presente documento, muestra el diseño (SG-SST) para la empresa Empresarios Fénix S.A.S, se debe considerar que este proyecto busca implementación del sistema para mejorar y simplificar la gestión del talento humano y la generación de fases de mejora continua en la calidad y en la implementación de dichos procesos.

Para empresarios Fénix S.A.S, es indispensable conocer las causas por accidente laboral, el entorno a que están puestos los empleados la identificación de los riesgos, peligros la falta de recursos la asignación de presupuesto por parte de los directivos de la empresa y de un responsable para las capacitaciones de promoción y prevención en salud. Son las principales falencias por parte de los empleadores, la falta compromiso para un adecuado ambiente laboral.

La empresa vela por el bienestar de nuestros trabajadores, por esta razón se trabaja en la implementación de este plan, que contribuya al bienestar de nuestros empleados y más aún cuando se identifican puntos críticos que podría afectar el desarrollo de nuestros procesos productivos y en parte la de vida de nuestros empleados.

La salud ocupacional es uno de los temas más importantes hoy en día en cualquier tipo de empresa por ende la implementación del programa de salud ocupacional con lleva al proceso de mejoramiento en ciertas acciones que promueven el bienestar de los empleados en el entorno en el que se desenvuelve

Además, se identificó las debilidades que se presentan para así mismo convertirlas en oportunidades de cambio y mejora constante, aportando a tiempo soluciones para mejorar y optimizar los recursos de la compañía justo a tiempo para contribuir a la producción de desarrollo y capacitación a los empleados consiguiendo disminuir el ausentismo en la empresa y a mitigar las enfermedades laborales.

Por lo cual este proyecto se direccionó en la realización de un plan de mejoramiento en cada uno de los procesos salud ocupacional basados en la gestión del conocimiento para determinar y poder otorgar al empleado los beneficios y garantías de un proceso de gestión tanto personal como grupal que se oriente a aumentar condiciones físicas, calidad de vida óptima y desarrollo integral.

CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.

2.1 Marco teórico

Salud Ocupacional

El trabajo es aquella actividad humana con la cual, a través de ejecución de actividades para un tercero, se está recibiendo una contraprestación monetaria o en especie con el fin de optimizar la calidad de vida de los involucrados, la salud ocupacional busca de una manera preventiva evitar los posibles daños a los cuales se pueden ver expuestos los empleados en sus ambientes laborales.

García et al. (2000) muestran que la práctica de la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Los principales objetivos de la salud laboral son identificar y eliminar o modificar los factores relacionados con el trabajo que ejerzan un efecto perjudicial para la salud del trabajador, así como potenciar aquellos con un efecto beneficioso para su salud y bienestar. A su vez, se considera el tratamiento y la rehabilitación del trabajador que ha sufrido un problema de salud.¹

El significado de salud ocupacional se ha ido ampliando a través de los tiempos, en donde las situaciones y el ambiente de función han sido diseñadas favoreciendo la salud del personal. Mañas (2001) determina que las situaciones de trabajo influyen de manera verdadera o negativa en la salud, mejorando la pérdida de la misma.² Los perjuicios en la salud de los empleados se resumen

¹ García, A. M., Benavides, F. & Ruiz-Frutos, C. (2000). *Salud Laboral*. En F. G.

² Mañas, A. (2001). *La salud y las condiciones de trabajo*. *Enfermería Integral*, 56. Recuperado de: <http://www.enfervalencia.org/ei/antecedentes/masteros.htm>

en enfermedades vinculadas al trabajo y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo.

De acuerdo con la OMS, el concepto de salud ocupacional expresa: “tratar de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”³

Además de la preocupación de diferentes estamentos internacionales, tales como la O.I.T (Organización Internacional Del Trabajo), donde promueve el cumplimiento de los acuerdos llevados a cabo por los miembros de la organización, donde la declaración de Seúl del año 2008, sobre la seguridad y salud en el trabajo.

La salud ocupacional es la disciplina que busca a través de diferentes estrategias fomentar el bienestar físico, mental y social de los funcionarios es sus puestos de trabajo, esta representa una inversión y un elemento esencial en la administración de una empresa, creando así conciencia de la importancia de mantener una capacidad productiva y óptima del recurso más valioso de cualquier empresa, el humano para el buen funcionamiento del área de salud ocupacional se requiere de una inversión de parte de la administración de los recursos humano, técnico y financiero con los que cuenta la empresa para garantizar el correcto funcionamiento de este, esta es una inversión a largo plazo, ya que las empresas no verán los frutos hasta transcurrido algún

³ Organización Mundial de la Salud. *Occupational Health. Décimo Informe del Comité Mixto OMS/OIT. Ginebra, 1953. (Serie de Informes Técnicos 66.) Recuperado de:*
<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

tiempo de efectuadas las acciones de la propuesta, con la disminución de accidentes laborales, el decremento de las incapacidades laborales y la reducción de la presencia de enfermedades laborales en los colaboradores de la empresa.

En esencia los proyectos de salud ocupacional abarcan todos los niveles de la entidad, ya que de cierta manera todos somos empleados en las organizaciones, no importa el cargo en el cual se esté desempeñando, trabajo es trabajo y se debe garantizar el bienestar de los empleados.

Se forman los distintos procesos de aplicación del (SG-SST) según los estándares mínimos, que va desde junio de 2017 a diciembre de 2019 tales como:

1. Evaluación inicial
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial
3. Ejecución
4. Seguimiento y plan de mejora
5. Intervención, vigilancia y control.

El SG-SST ha de resaltar como una pauta de seguimiento y mejora continua según lo que se menciona por el ministerio de trabajo.

Sparks, Faragher y Cooper (2001), señalan que los cambios creados por los hechos que se presentan en los escenarios de trabajo están dando lugar a nuevas pensamientos de lo que correspondería ser el bienestar organizacional, la salud y seguridad laboral⁴. Alguno se estos cambios importantes en el mercado laboral están relacionados con la nueva forma de trabajo y un

⁴ Sparks, K., Faragher, B. y Cooper, C. (2001). *Well-being and occupational health in the 21st century work place. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 74, 489-509

incremento en la implementación tecnológica, que dan lugar a una fuerza de trabajo más maleable en el progreso de las ocupaciones establecidas.

Artazcoz (2002), citado por Gómez (2007), establece que, pese a que están cobrando importancia los elementos de peligro psicosocial procedentes de las nuevas formas de trabajo, aún persisten los riesgos laborales clásicos de índole físicos, mecánicos, entre otros. Lo que, a su vez, revela que los empleados deben afrontar los diferentes ambientes de trabajo y acomodarse a cada uno de los ambientes laborales.

El sistema de gestión debe estar orientado en el ciclo PHVA cumpliendo requisitos mínimos para cada una como lo son:

- **Planificar:** Proyectar como optimar la seguridad y salud de los trabajadores, manifestando incidencias y proponer acciones para remediar los problemas
- **Hacer:** Ejecución de las medidas planeadas.
- **Verificar:** Observar que los operaciones y trabajos efectuados.
- **Actuar:** Efectuar las acciones de mejora.

De acuerdo con lo anterior se puede exponer que consiste en planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las diferentes actividades que han sido propuestas para promover y mejorarse la salud de los empleados con el fin de evitar accidentes y riesgos laborales.

Según Ponce, la auditoría del personal se considera, como un procedimiento que tiene por objeto revisar y comprobar bajo un método especial todas las funciones y actividades que en materia de personal se realizan en los distintos departamentos, para determinar si se ajustan a los programas establecidos, y evaluar si se cumplen los objetivos y políticas fijadas en la materia,

sugiriendo, en su caso, los cambios y mejoras que deben hacerse para el mejor cumplimiento de los fines de la administración del personal.⁵

Según Armengou (1981) define: Accidente de trabajo “En todo evento inesperado que afecta la salud del operario a causa del cometido de sus labores. El incidente de trabajo abarca todas las relaciones directas e indirectas que existen entre la intervención humana y el proceso de producción, es decir, desde la fabricación de la maquinaria hasta su utilización por el operario”⁶

En el Plan de Salud Ocupacional (2016) realizado por la Veeduría Distrital, también se definen los siguientes conceptos claves:

“Factor de Riesgo: Es cualquier particularidad, componente o evento donde los sujetos o grupos de individuos, está agrupada con una extensión en la posibilidad de que se cause un hecho o daño a la salud.

Enfermedad Profesional: Se considera todo cambio patológico indeleble o transitorio que ocurra como derivación precisa y continua de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto forzado a trabajar.

Riesgo Psicosocial: Es aquel que se forjan por la interacción del operario con la formación inseparable al asunto, a las particularidades de la gestión administrativa, que pueden formar una carga psicológica, fatiga mental, alteraciones de la afectación, la conducta del trabajador y

⁵ Ponce R. A. (1991). *Administración del Personal*. Vol.1

⁶ Armengou, J. M. *Panorama del riesgo laboral en Terrassa*. Hospital Terrassa, Barcelona, 1981. (Documento mimeografiado.) Recuperado de:
<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

reacciones fisiológicas. Se catalogan de la siguiente manera: organizacional, social, individual y de tarea”⁷

A pesar del interés del estado por promover los programas de salud ocupacional dentro de las empresas, se puede observar una apatía por parte de los empleadores para colocar en prácticas dichas normativas, en especial en las (micro y pequeñas empresas), por factores relacionados al desconocimiento de las normas, la falta de recursos para la implementación de los mismos y la falta de una cultura de prevención en las organizaciones colombianas, se debe cambiar la concepción de la cultura organizacional en referente a la salud ocupacional enfocada en la indemnización a la prevención de las enfermedades en los sitios de trabajo, empezando identificar los factores de riesgo, las enfermedades laborales desarrolladas en los puestos de trabajo , diseñando programas de promoción y auto cuidado en las empresas colombianas.

En este contexto, se hace preciso considerar todas y cada una de las variables influyen a un mejoramiento continuo del ambiente laboral y reconozca que los empleados cumplan con las condiciones necesarias para poder ejecutar sus labores diarias de forma correcta y con los más altos estándares de calidad.

Gestión del talento humano

Chiavenato, Idalberto (2001) puntualiza que la gestión del talento humano “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de cargos gerenciales concernientes con

⁷ *Plan de Salud Ocupacional, Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Veeduría Distrital (2016).*

Recuperado de:

<http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan%20Salud%20Ocupacional%2C%20Gestion%20SST%202016.pdf>

las personas o recursos, contenidos en el alistamiento, escogimiento, preparación, distinciones y valoración del cometido”⁸

Por otro lado, Eslava Arnao Edgar (2008), manifiesta que “es un camino importante de orientación cuyo objetivo es lograr la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de operaciones encaminadas a colocar en todo momento del nivel de sensatez de capacidades y destrezas en la elaboración de los resultados precisos para ser competidor en el entorno existente y futuro”⁹

(Vallejo, 2015) precisa la gestión del talento humano como: “busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la declaración entre el personal y la organización implicando la empresa con las necesidades y aspiraciones de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, protegerlos y brindar un desarrollo personal capaz de engrandecer la personalidad y exaltación de cada trabajador que se compone en el capital más significativo de la empresa, su gente”¹⁰

Gestión del Conocimiento

Según Ernst & Young (1998), “la Gestión del Conocimiento se basa en la deducción de que el conocimiento es la capacidad para establecer lazos más estrechos con los clientes, la capacidad para considerar indagaciones corporativas e imputar nuevos usos, la capacidad para establecer métodos que deleguen a los trabajadores de cualquier local a consentir y manejar información para

⁸ Chiavenato, I. (2001). *Gestión del talento humano. El papel de los recursos humanos en la organización*. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España

⁹ Gelves, J. A. (s.f). *Definición Gestión de Talento Humano*. Recuperado el 06 de 2014, de Chiavenato, Idalberto (2009), Eslava Arnao, Edgar (2004): <http://www.slideshare.net>

¹⁰ Vallejo L. (2015). *Gestión del talento humano*. Recuperado de: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión%20del%20talento%20humano.pdf>

despojar nuevos mercados, y posteriormente la capacidad para desenvolver y comercializar productos y servicios para estos nuevos mercados de forma más aligerada y eficaz para los competidores”¹¹

Tissen, Andriessen y Lekanne (2000) segmentan la gestión del conocimiento en:

- Gestión funcional del conocimiento: responsables de entregar información usando un encadenamiento de métodos de gestión de conocimiento.
- Gestión estratégica del conocimiento: crea un vínculo a la creación del conocimiento de la compañía, facilitando la vigilancia de diseñar la distribución de la organización en consentimiento.¹²

Según Bueno (2002), “manifiesta la superficie creativa y operante para crear y divulgar el conocimiento entre las partes de la organización y de agentes concernientes”¹³

Moral, Pazos, Rodríguez, Rodríguez – Patón y Suárez (2007), concretan la gestión del conocimiento como “el conjunto de principios, métodos, técnicas, herramientas, métricas y tecnologías que permiten obtener los conocimientos precisos, para quienes los necesitan, del modo adecuado, en el tiempo oportuno, de la forma más eficiente y sencilla, con el fin de conseguir una actuación institucional lo más inteligente posible”¹⁴

¹¹ Ernst & Young Consulting (1998): “Blueprint for success: how to put knowledge to work in your organization”

¹² Tissen, R.; Andriessen, D. y Lekanne Deprez, F. (2000): “El Valor del Conocimiento para aumentar el rendimiento en las empresas”. Prentice Hall. Madrid

¹³ Según Bueno (2002), “refleja la dimensión creativa y operativa de la forma de generar y difundir el conocimiento entre los miembros de la organización y también con otros agentes relacionados”

¹⁴ Moral A., Pazos J., Rodríguez, E., Rodríguez, A. y Suárez S. (2007). *Gestión del Conocimiento*. Madrid: Thomson Editores

La gestión del conocimiento se basa en un proceso de administración de la información para su posterior reutilización dentro de la organización¹⁵

Se puede diversificar dos tipos de conocimiento en la organización:

El conocimiento tácito, son aquellos conocimientos propios de los empleados, los cuales son socializados por los empleados en reuniones informales en los pasillos de la empresa, en líneas de producción como un proceso de retroalimentación buscando la mejora continua.

El conocimiento explícito, es aquel que ya asido manejado de tal manera que paso de ser parte de un conocimiento personal a uno organizacional, a través de la creación de diversos modos de representación, lo cual lo hace asimilable para más miembros del grupo de trabajo, en Fénix gracias a la interacción de la parte administrativa con la operativa al inicio, se dio origen a diagramas de proceso donde los empleados operarios, describieron los procesos de las operaciones y la parte administrativa hizo una digitalización de esto conocimientos. Por el momento no se ha vuelto a presentar otra oportunidad para la realización de experiencias similares.

Según Garvin (1998), la gestión del conocimiento busca obtener resultados óptimos en procesos de obtención y capacidad de innovación. Es un asunto que abarca formar, acopiar, relacionar y aprovechar el conocimiento.¹⁶

Modelo Nonaka y Takeuchi

Nonaka y Takeuchi (1995), plantean una guía nombrada creación del Conocimiento Organizacional, definiéndolo como “la capacidad de una empresa de formar un nuevo

¹⁵ Plaz, R. (2003). *Gestión del Conocimiento: Una Visión Integradora del Aprendizaje Organizacional*. Revista Madrid, 18, 1-2

¹⁶ Garvin, D.A. (1998): “Building a learning organization”. *Harvard Business Review*, pp. 78-91.

conocimiento, divulgar a través de toda la organización y juntar sus productos, servicios y sistemas”¹⁷

El modelo que se ajusta al proceso de generación de nuevo conocimiento es el propuesto por Nonaka y Takeuchi, el cual establece que la organización creadora del conocimiento debe realizar tres funciones primordiales: generación, difusión e incorporación del conocimiento a las nuevas tecnologías.¹⁸

Existen modos de transformación del conocimiento según Nonaka (1999)

Tácito a tácito: Es el proceso de comunicar estilos entre los individuos (Socialización).

Tácito a Explícito: Es el proceso de enunciar el conocimiento tácito en conceptos explícitos (Externalización).

Explícito a Explícito: Es el proceso de reglamentar conceptos en un sistema de conocimiento (Combinación)

Explícito a Tácito: Es el proceso de convertir el conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo” (Internalización). (Nonaka, 1999) ¹⁹

Nonaka y Takeuchi (1995) expresan las fases en su modelo: “Compartir el Conocimiento Tácito, lo cual se realiza en un equipo de trabajo y se logra por medio de observación directa, descripción oral, imitación, ejecución común, experimentación y comparación; Crear Conceptos, es exteriorizar el conocimiento con palabras fáciles de entender; Justificar Conceptos, es evaluar el concepto frente a su valor y su viabilidad; Elaborar un Prototipo, consiste en una representación

¹⁷ Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, NY

¹⁸ Nonaka & Takeuchi. (1995). *Modelo Creación Del Conocimiento En Las Organizaciones (Nonaka & Takeuchi)*

¹⁹ Nonaka, I. y. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. México D.F.: Editorial Oxford Press.

tangible del concepto; Transferir el Conocimiento, que corresponde a compartir el conocimiento al interior y al exterior de la organización”²⁰

²⁰ Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*, Oxford University Press, NY

CAPITULO 3. METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo aborda la metodología efectuada para la investigación de esta manera ayuda a tener un enfoque más claro y preciso para la implementación y ejecución de la propuesta del programa de mejoramiento en los procesos de salud ocupacional que se llevara a cabo por el área de talento humano de la empresa Empresarios Fénix S.A.S., para la parte operativa que es el área con más posibilidades de riesgo.

Para ello se implantará el tipo de investigación de tipo cualitativa en donde este permite analizar el problema, mediante la interpretación y comprensión de cada una de las variables que se presenten es así que una de las técnicas empleadas para la recolección de informaron es la observación como instrumento principal logrando evidenciar de forma directa y presencial las situaciones que se presentan de igual forma se estipulara la población y muestra con la cual se va a realizar la investigación las fuentes de información a las que se recurrirán y por último se concretará el instrumento para recolectar la información, el cuál será la encuesta como técnica.

En conclusión, este capítulo brinda las bases para establecer un orden específico para la parte metodológica de la investigación, orientando el uso adecuado de métodos, técnicas, instrumentos y fuentes de información para obtener datos confiables, sin desviaciones y sin caer en la ambigüedad, con el único fin de conocer más de cerca la raíz del problema a tratar permitiéndonos realizar una propuesta más eficiente según lo detectado con la técnica de investigación.

3.1 Método de investigación

Se realizan dos tipos de investigación, una cualitativa que permite conocer las habilidades, destrezas y conocimientos de los empleados facilitando la recolección de información de forma más directa adicionalmente una cuantitativa, que permite saber las diferencias de criterios dentro de la organización.

Teniendo en cuenta el planteamiento del problema inicial, ¿De qué forma se pueden disminuir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa teniendo en cuenta la implementación del SG-SST?, se pueden evidenciar que es una investigación descriptiva ya que esta permite conocer situaciones mediante la descripción correspondiente de las actividades y procesos cabe decir que la investigación descriptiva es aquella que permite observar y opinar sobre el comportamiento sin tener ningún tipo de influencia sobre el sujeto, proceso o actividad que se está evaluando.

Lo nombrado anteriormente se logrará con la aplicación de encuestas para la recolección de datos con preguntas cerradas que sean objetivas y exactas para así lograr obtener un resultado por pregunta para facilitar el análisis y la interpretación de estas. Ir a la fuente de información más cercana al problema planteado facilitando a los investigadores realizar la mejor propuesta, en este caso aplicar la encuesta a los principales beneficiarios que son los empleados de Empresarios Fénix S.A.S brinda claridad de los procesos relacionados con el tema tratado y dejaran al descubierto aspectos relevantes para enriquecer el propósito de esta investigación.

3.2 Población y Muestra

La población corresponde a todos los empleados con vinculo activo en la empresa en este caso son 80 empleados de la empresa Empresarios Fénix S.A.S., como se menciona anteriormente ellos son la fuente primaria de información ya que son los directos implicados en el proceso para integrar

los procedimientos de la salud ocupacional y la mitigación de riesgos laborales propuestos por el área de talento humano.

Para hallar la muestra se aplicó la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

e = Es el margen de error: Tendremos en cuenta el 2% y este equivale a 0,2

N = Población: serían 80 empleados

p = Posibilidad que ocurra el suceso: serían 0,5

q = Posibilidad que no ocurra el evento: serían 0,5

Z= El nivel de confianza 1,96

Reemplazamos en la fórmula los datos quedando así:

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 80}{80 * (0,2)^2 + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 * 0,5 * 0,5 * 80}{80 * (0,04) + 3,84 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 * 0,5 * 0,5 * 80}{1,6 + 3,84 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{76,8}{2,56}$$

$$n = 30$$

Esto indica que la muestra a la cual se le aplicara la herramienta de recolección de información (Encuesta) es de 30 empleados de la Empresa Empresarios Fénix S.A.S.

3.3 Fuentes de información

Fuentes Primarias:

Son tres tipos de técnicas de recolección de datos ya que este es un trabajo investigativo donde se facilita la obtención de información de acuerdo con la experiencia del grupo de empleados seleccionados para aplicar la encuesta, además los documentos de consulta de diversos manuales, reglamentos, informes de eventos de riesgo, registros fotográficos entre otros que serán compartidos por el área de talento humano.

Observación

En esta técnica los observadores realizaron su respectivo análisis de los riesgos encontrados, confrontándolos con los decretos reglamentarios, sobre el tema a tener en cuenta, además de la observación de documentos de la empresa relacionados con el SG-SST, confrontados con los decretos establecidos.

Mediante el Decreto 2090 de 2003 se afirma que las empresas cuyas actividades realizadas sean de alto riesgo para la integridad y salud del trabajador, se debe de modificar las condiciones, requisitos y beneficios correspondientes al régimen de pensión de los empleados que realizan dichas actividades.

Realizando una comparación del área observada dentro de empresarios Fénix S.A.S, con los riesgos consignados con el decreto en cuestión, se puede concluir:

Tabla 1 Riesgos y Estado de la Empresa

RIESGOS

ESTADO DENTRO DE LA EMPRESA

Riesgos Físicos: Ruido,
 Temperaturas Extremas, Iluminación,
 Radiaciones no ionizantes, Vibraciones,
 Presiones Anormales

La directiva ha garantizado la adecuada
 iluminación de los sitios de trabajo dentro de la
 empresa, buscando el bienestar de los empleados
 de la empresa, los demás no aplican

Riesgos Químicos: Polvos
 Inorgánicos Gases, humos, Vapores,
 Polvos Orgánicos, Rocíos y Neblinas

No aplica.

Riesgos Biológicos: Virus, Hongos,
 Bacterias

Se maneja un plan de saneamiento ambiental
 que evita la presencia de agentes patógenos dentro
 de las áreas de trabajo, tales acciones son como la
 fumigación, control de plagas y aseo constante de
 las áreas de trabajo.

Riesgos Mecánicos: Maquinas,
 Equipos, Herramientas

Toda actividad humana, donde se encuentra en
 interacción el hombre con la máquina, existe una
 posibilidad de incidente, los empleados reciben
 inducción de las funciones básicas de la máquina y
 el manejo adecuado de estos por parte de los
 involucrados en el proceso.

Riesgos Ergonómicos: Posiciones
 Forzadas, Sobre Esfuerzos, Fatiga, Lugar
 inadecuado para situar el puesto de
 trabajo.

Las maquinas utilizadas están diseñadas para
 no tener que hacer posiciones forzadas dentro del
 área de trabajo, los turnos son adecuados y cuentan
 con las herramientas necesarias para hacer su

trabajo de una manera adecuada (mesas, escaleras, etc.) las posiciones inadecuadas son adoptadas por los operarios por desconocer las formas adecuadas para realizar el trabajo o por practicidad en la realización del trabajo.

Además, la labor da la necesidad de movimientos repetitivos y posturas de pie prolongadas, aunque hay sillas adecuadas a las máquinas y al hombre, pero estas no son utilizadas por todos los empleados.

Riesgos Psicosociales: abarca problemas internos del empleado generados a raíz de daño psicosocial por abundancia de responsabilidad, trabajar bajo presión, entrar en rutina, problemas personales, de trabajo o familiares, tiempos de trabajo extensos.

Se presenta la presencia de tareas monótonas y rutinarias, además de movimientos repetitivos de los miembros superiores.

Riesgos Locativos: instalaciones físicas de la empresa.

Empresarios Fénix ha hecho labores locativas para cambiar y mejorar las instalaciones físicas donde se realizan la mayoría en la empresa.

Riesgos Electricos: Ordenar y Limpiar, Instalaciones en mal estado, Instalaciones recargadas

Las instalaciones eléctricas están en condiciones óptimas para su utilización.

Riesgos Naturales: Tormentas

Eléctricas, Huracanes, Terremotos,
Deslizamientos

Las fuerzas naturales son factores que no son controlables por el hombre, la empresa como tal cuenta con brigadas de emergencia para la atención de desastres.

Riesgos Físicoquímicos:

Inflamabilidad, explosividad

La bodega donde se guarda el cartón tanto recuperado como para utilización está almacenado cerca de la bodega, lo cual lo convierte en un factor de riesgo, ya que este es altamente inflamable.

Otros Riesgos: Trabajo en Altura,

Incendio y/o explosiones

Recordemos que la empresa se encuentra en la zona industrial de Montevideo, en Bogotá con la presencia de industrias cercanas como alimentos, textiles, transportes y medicamentos, los cuales crean diferentes riesgos latentes en la empresa.

(Fuente: Elaboración propia)

Análisis de documentos suministrados por la organización

Según los cuadros anteriores donde se puede apreciar más detalladamente la información recolectada de la observación, se efectúa la comparación de la situación actual de la empresa con los decretos reglamentarios, donde se puede concluir:

Los principales riesgos que se pueden observar en las líneas de producción son los ergonómicos, no por falta de las herramientas adecuadas para la realización de las actividades

previstas, sino por la falta de una cultura de prevención que haga a los empleados consiente y responsable de su estado de salud.

La parte directiva de Empresarios Fénix S.A.S., ha trabajado de manera constante en la implementación de las normas expedidas por el estado, para implementar y colocar en marcha el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST), dando todo de sí para la mejoría de las condiciones laborales de los empleados.

Hace falta dentro de la empresa una estrategia de gestión de conocimientos, que responda a las necesidades de la empresa, en este momento trazar un plan de trabajo de noción, en el área de salud ocupacional, con el fin de que los empleados sean los propios gestores de esta información y por lo tanto se vean más comprometidos con la buena aplicación de las normas establecidas.

Según algunos documentos suministrados por Empresarios Fénix S.A.S de la evaluación realizada por la empresa Aseguradora de Riesgos Laborales, SURA la implementación del decreto 1607 de 2002 y el decreto 1072 de 2015, donde la empresa cuenta con un 66,25 % de cumplimiento respecto a la auditoría realizada por la misma en junio del año 2017, donde las acciones a tomar por la aseguradora según el resultado de la primera auditoria.

(Ver Anexo Grafica 19 Auditoria Estándares mínimos SG-SST (ARL))

Encuestas

El método de encuesta incluye unas preguntas tipo cuestionario cerradas donde su diseño es claro y conciso. Este tipo de encuesta le permite al encuestado acogerse solo a una de las opciones que se le están brindando, en muchas ocasiones este tipo de preguntas son las más adecuadas ya que como investigadores tienen la ventaja que el encuestado no va a revelar verdades a medias.

Por otro lado, esta técnica debe de cumplir con una estructura enfocada a la facilidad de interpretación con el fin de obtener la información específica, una vez recolectada la información, se tabularán los resultados, como así mismo se diseñarán las respectivas tablas y gráficos mediante la herramienta de Microsoft Office (Excel), para luego ser analizadas los respectivos resultados.

Fuentes Secundarias

El medio que se utilizará en el proyecto de investigación para la recopilación de la información secundaria serán Internet, libros, base de datos que facilitaron el planteamiento sobre nuevos temas que contengan referentes teóricos y prácticos en materia de Recursos Humanos los cuales se orientan según el problema que se está trabajando.

En primer lugar El SG-SST se centra en la relación entre el empleador y los trabajadores de la organización pero principalmente es necesario que anualmente la empresa realice una auto-evaluación de manera honesta: cumpla o no cumpla con cada uno de estos 60 puntos propuestos para cumplir con el primer paso del SG-SST según el Decreto 1072 del 2015 (y los estándares mínimos del Ministerio de Trabajo según Resolución 1111 de 2017), estas están divididas en las 4 secciones del ciclo de mejora continua: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, tardándose unos 15 min aproximadamente.

(Ver Anexo Grafica 18 Auto evaluación situación SG-SST)

3.4 Herramientas de recolección de datos

La encuesta fue la herramienta diseñada y aprobada para ser utilizada para ser aplicada a la muestra seleccionada de acuerdo con la orientación de la investigación, facilitando conocer la opinión y percepción de los participantes.

Con la realización de la encuesta se aplica la técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante las cuales se recogen y analizan los datos según la muestra de la población, describir, predecir y/o explicar una serie de características empleando procesos diseñados de interrogación (cuestionarios) con el fin de tener como resultados mediciones cuantitativas sobre una cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

Es el instrumento de recogida de datos de la encuesta. Está constituido por una serie de preguntas que permiten obtener información y está organizado de tal manera que puedan realizar el diagnostico de necesidades.

(Ver Anexo Grafica 17 Formato Encuesta)

CAPITULO 4. RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Los resultados que se obtuvieron al aplicar el instrumento encuesta se detallan en la tabla No. 1 aplicada a los 30 empleados de la empresa Empresarios Fénix S.A.S.

Tabla 2 *Resultados Encuesta*

No.	PREGUNTAS	SI	NO	TOTAL
ENTRENAMIENTO DE INGRESO				
1	¿Usted sabe sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)?	20	10	30
2	¿Al ingresar a la empresa recibió una inducción sobre los riesgos y peligros a los que está expuesto?	11	19	30
3	¿Conoce el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST establecidas por la empresa?	9	21	30
4	¿Cuentan con un plan de emergencias con relación a los riesgos a los que está expuesto en la empresa?	23	7	30
5	¿Conoce el estado actual de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la empresa?	8	22	30
CONDICIONES LOCATIVAS				
6	¿Sabe a la Aseguradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliado?	30	0	30
7	¿Cuenta con el área de trabajo apropiada para sus labores?	22	8	30

8	¿La empresa tiene definido los riesgos y peligros dándolos a conocer a los empleados?	23	7	30
9	¿Dentro de la empresa existen suministros permanentes de agua potable, servicios sanitarios y canecas de basura?	30	0	30

PREVENCION EN EL TRABAJO

10	¿Se realizan inspecciones a las instalaciones, maquinarias y equipos, con la participación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST?	22	8	30
11	¿Se realizan campañas de difusión y sensibilización respecto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST?	18	12	30
12	¿Se realizan jornadas de salud para conocer el estado de salud de los empleados?	0	30	30
13	¿Se llevan controles para verificar las medidas de prevención y riesgos en las secciones de trabajo?	21	9	30
14	¿Se realizan acciones para mitigar efectos adversos por la realización de actividades laborales?	20	10	20
15	¿La empresa realiza capacitaciones de promoción y prevención en seguridad y salud?	20	10	30

(Fuente: Elaboración propia)

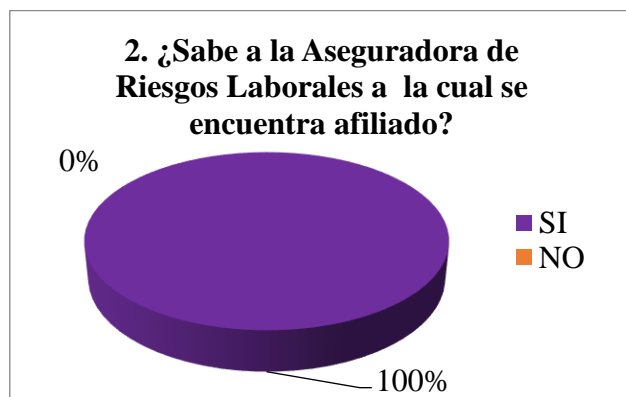
4.2 Análisis de datos.

De acuerdo con la tabla de resultados anterior, se puede analizar lo siguiente:



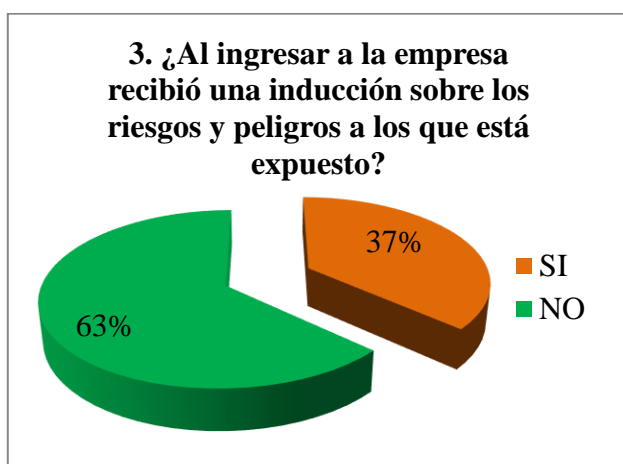
Grafica 1 Conocimiento del SG-SST.

El 67% de los empleados encuestados afirman tener alguna clase de conocimiento de lo que significa el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, este conocimiento ha sido proporcionado a través de su trayectoria laboral en las diferentes empresas y algunas capacitaciones impartidas por la Aseguradora de Riesgos Laborales (A.R.L) a la cual está afiliada empresarios Fénix S.A.S, el 33 % de los empleados encuestados no tiene conocimientos sobre el Sistema De Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, esto se debe a la falta de interés y participación en las actividades realizadas por la empresa y la falta de trayectoria laboral de las personas que se encuentran en esta variable.



Grafica 2 Sabe cuál es la Aseguradora de Riesgos

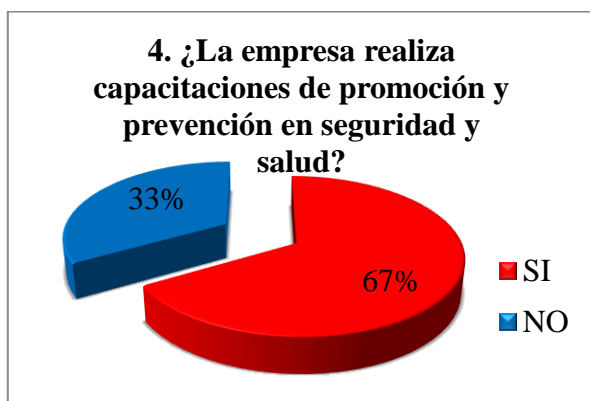
El 100% de los encuestados conoce a la empresa aseguradora de riesgos laborales a la cual se encuentran afiliados, en el caso de empresarios Fénix S.A.S es SURA, el conocimiento por parte de los empleados es en gran medida por la difusión de la información de la ARL en los carnets de la empresa, pancartas en lugares visibles de la ARL e información pertinente de la aseguradora (números telefónicos, dirección de atención médica, entre otros) además de las capacitaciones suministradas por parte de la ARL sobre temas de interés para los empleados, lo cual ha generado un recordación en los empleados de la empresa, es de suma importancia conocer esta información por los empleados, ya que esto permite tener una reacción oportuna en caso de incidentes o accidentes laborales.



Gráfica 3 Recibió Inducción de los Riesgos y Peligros a los que está expuesto

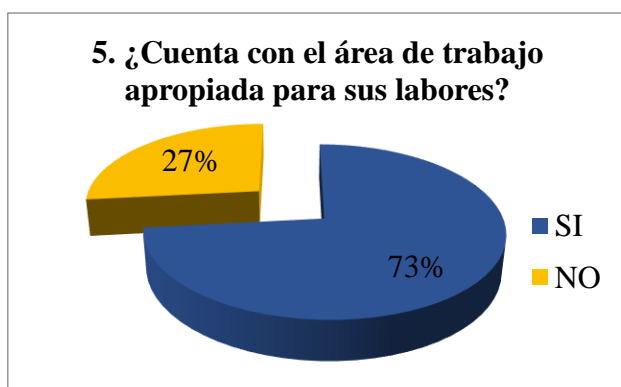
El 63% de encuestados en el momento de entrar a laborar en la empresa no los capacitaron sobre los riesgos y peligros a que se pueden exponer en la realización de las actividades laborales encomendadas y que hacer en caso de presentarse, el 37% afirman haber recibido inducción sobre estos riesgos y peligros. El porcentaje de los encuestados que afirman no haber recibido una capacitación de los riesgos y peligros que están expuestos en la realización de su labor, es alto, superando la mitad de la muestra, en todos los trabajos, algunos en un grado menor o mayor que

otros existen una probabilidad de riesgo, la mejor manera para evitar un riesgo es conociendo las causas de los mismos y la forma de prevenirlos.



Grafica 4 Realizan Capacitación de Promoción y Prevención

El porcentaje de los encuestados saben o han asistido a las capacitaciones de promoción y prevención en seguridad y salud, es alto, con una participación en estas de un 67% contra un 33% no saben de la realización de estas capacitaciones, la mayoría de las capacitaciones son impartidas por el personal de la ARL, la inasistencia a estas capacitaciones se debe al manejo de turnos en la empresa, el cual dificulta la presencia de todos los empleados en las capacitaciones. Los empleados que han asistido a estas capacitaciones han mejorado la calidad de vida, mostrando actitudes de auto cuidado, practicando los saberes adquiridos en la vida cotidiana.



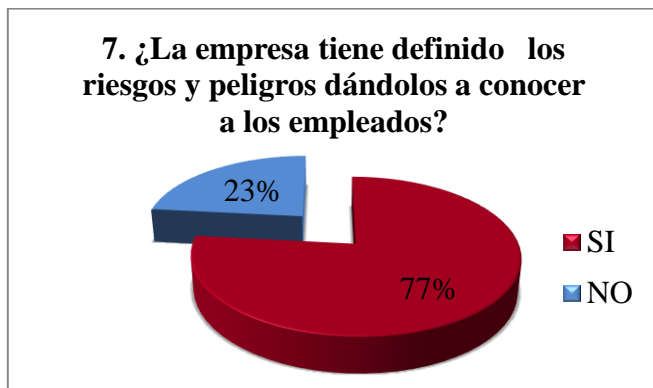
Grafica 5 Área de trabajo Apropiada

El 73% de los encuestados afirman que cuentan con un lugar adecuado para cada labor y el 27% responde no. A pesar de la inversión realizada por parte de la administración en la adecuación de los espacios locativos, en búsqueda de facilitar procesos y crear espacios ergonómicos para la realización de las actividades, se puede apreciar una inconformidad en algunos puestos de trabajo, lo cual se debe analizar a fondo buscando mitigar esta problemática.



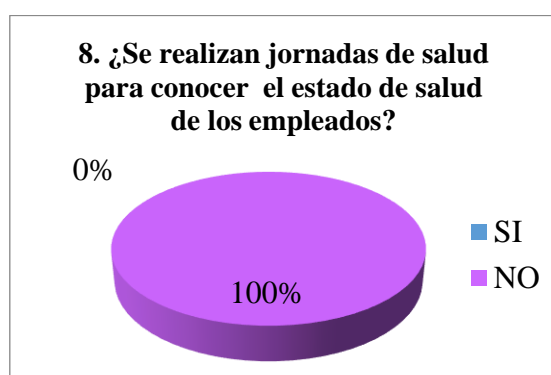
Grafica 6 Conoce el SG SST establecido por la Empresa

El 70% manifiesta no conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo establecidas por la empresa y un 30% afirma conocer el sistema, en gran medida el desconocimiento del SG-SST de la empresa se debe a que hasta ahora se está diseñando, por tal motivo no se ha publicado, los conocimientos que tiene los empleados son relacionados con los conceptos básicos del SG-SST.



Grafica 7 La empresa da a conocer los riesgos y peligros

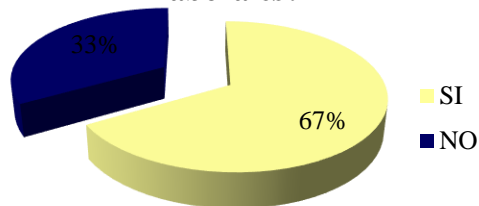
El 77% de los empleados saben los riesgos y peligros a los cuales están expuestos en la realización de sus actividades laborales, estos riesgos y peligros han sido socializados por la parte administrativa en las reuniones internas de empleados, 23% restante desconoce estos riesgos, esto en su gran medida ha sido por la inasistencia a dichas reuniones. El porcentaje de los empleados que conocen los riesgos y peligros en la realización de sus labores es alto, estos demuestran una cultura de prevención y auto cuidado mayor a los que no, disminuyendo los accidentes laborales y la generación de enfermedades laborales.



Grafica 8 Jornadas de Salud

El 100% de los empleados respondieron de manera negativa a la realización de jornadas de salud de diagnóstico y seguimiento a los estados patológicos de los empleados de la empresa, solo se realizan los exámenes de ingreso y de retiro, el motivo es el sobre costo que acarrea estas jornadas de salud, además la empresa tiene a sus empleados afiliados a las Empresas Promotoras De Salud (E.P.S), las cuales se encargan del tratamiento de la patologías.

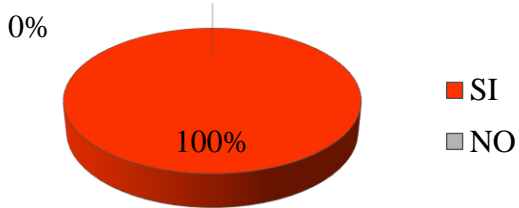
9. ¿Se realizan acciones para mitigar efectos adversos por la realización de actividades laborales?



Grafica 9 Acciones para mitigar afectos adversos

El 67% de los encuestados respondió de manera afirmativa a la realización de acciones para mitigar efectos adversos por la realización de actividades laborales, comparado con un 33% que opina lo contrario, esto se debe a la no extensión de los programas de salud ocupacional a todos los turnos que maneja la empresa. Lo que hace que algunas personas se les brinden acciones preventivas y a otras no.

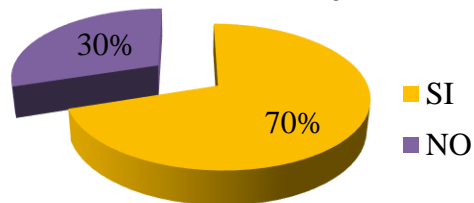
10. ¿Dentro de la empresa existen suministros permanentes de agua potable, servicios sanitarios y canecas de basura?



Grafica 10 Suministros sanitarios adecuados

El 100% de los encuestados responden que en la empresa si cuentan con suministros permanentes de agua potable, servicios sanitarios y canecas de basura, lo cual influyen en el estado de salud de los empleados, esto se debe en gran medida a las políticas de trabajo establecidas por los clientes de empresarios Fénix S.A.S y los decretos reglamentarios a cuanto manejo de productos alimenticios y manejo de desechos.

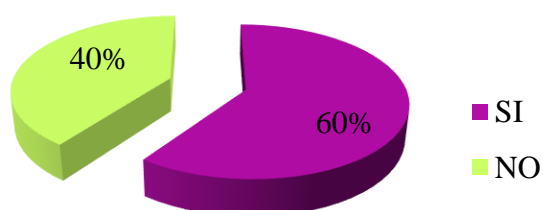
11. ¿Se llevan controles para verificar las medidas de prevención y riesgos en las secciones de trabajo?



Grafica 11 Controles de prevención y riesgo.

El 70% de los encuestados opina que se llevan controles para verificar las medidas de prevención de riesgos en las secciones de trabajo, estas son verificadas por los coordinadores de línea de trabajo o sección, el 30% restante opina que estos como tal no verifican las medidas de prevención de riesgo, estos están más encaminados a la parte de las Buenas Prácticas de Manufacturación (BPM). Las cuales tiene similitudes en los procesos en el tratamiento de desechos y manejo adecuados de espacios de trabajo que impidan la contaminación de los productos con material ajeno al proceso.

12. ¿Se realizan campañas de difusión y sensibilización respecto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST?



Grafica 12 Campañas de Sensibilización SG-SST

El 60% mencionan que si se realizan campañas de sensibilización y que estas son gran ayuda y motivación, sentir que día a día aprenden temas de salud laboral, el 40% responde que no se

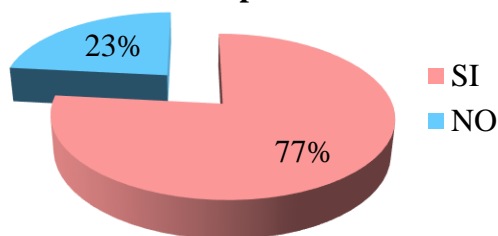
realizan estas campañas, lo cual se deben implementar a todo el personal periódicamente, una de las grandes limitantes en la participación de las campañas es el manejo de turnos dentro de la empresa, lo cual dificulta la presencia del 100% de los empleados en dichas capacitaciones.



Grafica 13 Realización de inspecciones

El 73% de los trabajadores contestaron de forma afirmativa a la pregunta , sobre realizan inspecciones en las instalaciones, maquinarias y equipo, implementando el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y el 27% respondió que no se realizan estas inspecciones, la mayoría de la inspecciones realizadas dentro de las áreas de producción son realizadas por los coordinadores y jefes de líneas de producción, los cuales tiene una participación activa dentro del diseño e implementación del SG-SST de la empresa, esto crea un escenario para la retroalimentación oportunas de procesos inadecuados referentes a este tema dentro de las áreas de trabajo.

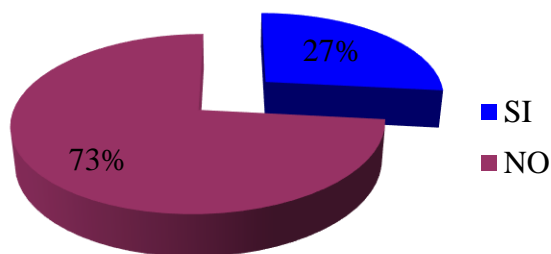
14. ¿Cuentan con un plan de emergencias con relación a los riesgos a los que está expuesto en la empresa?



Grafica 14 Plan de emergencia

El 77% tiene conocimiento que la empresa si tiene implementado el plan de emergencia con relación a los riesgos a los que están expuestos, el 23% manifiesto no saber si la empresa cuenta con el plan de emergencia, el porcentaje de encuestados que desconocen el plan de emergencia de la empresa es alto, lo cual indica falencias en la inducción dada al personal a la hora de su ingreso a laborar, se debe colocar mayor atención a este tema en las inducciones, ya que un riesgo es una situación latente que en cualquier momento se puede presentar, y el saber cómo responder al enfrentarse a estos puede ser la diferencia entre la vida o la muerte de los empleados.

15. ¿Conoce el estado actual de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la empresa?



Grafica 15 Estado actual de la empresa en SG-SST

El 73% de los empleados respondieron que desconocen el estado actual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, y el 27% restante responde que conocen como

se encuentra establecido este sistema en la empresa, la empresa maneja esta información de manera interna en la parte administrativa, lo cual no se ha divulgado de manera oficial a los empleados, solo aquellos que de una u otra manera pueden aportar para el mejoramiento de la situación actual de la empresa.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES

5.1 Resumen de hallazgos

La seguridad física e integral de los empleados día tras día toma más fuerza gracias a la cantidad de leyes, normas y decretos que con el pasar del tiempo se fueron creando con el fin de respaldar a la clase obrera y trabajadora del país. Se puede decir que es obligación del empleador tener en cuenta la seguridad necesaria para salvaguardar la integridad de los empleados, ya que esta se considera un derecho inevitable del prestador de servicios, la empresa debe de cubrir, regular y hacer seguimiento a un conjunto de normas y medidas, para poder brindarle a el empleado condiciones óptimas en el desarrollo cotidiano de sus actividades laborales.

Dando respuesta a la pregunta investigativa ¿De qué forma se pueden disminuir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa teniendo en cuenta la implementación del SG-SST? Se puede evidenciar los siguientes resultados en la investigación realizada:

Analizando las encuestas realizadas se puede observar que la empresa Empresarios Fénix S.A.S., necesita implementar rápidamente y de manera sincronizada con el desarrollo socioeconómico de la empresa el programa SG-SST, este liderado por el empleador, basándose en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), para lograr tomar los controles necesarios en la prevención y control de los peligros que se puedan llegar a presentar en el lugar, esto como primera medida.

Cabe decir que la empresa a pesar de que ha implementado medidas básicas y común para la protección y la salud ocupacional, una de ellas es divulgar y dar información del plan de riesgo al cual está sujeto la empresa, pero una de las medidas más importantes como es el conocimiento de

la salud ocupacional de los empleados no se está ejecutando dentro de la empresa a pesar de que estas jornadas le permite a los empleadores conocer el estado de la salud del empleado también les da la oportunidad de aportar de manera positiva en el bienestar de los trabajadores.

Los resultados en la encuesta también proporcionaron claridad en ciertas circunstancias que al iniciar la investigación excluíamos como son siguientes preguntas:

“¿Al ingresar a la empresa recibió una inducción sobre los riesgos y peligros a los que está expuesto?, ¿Conoce el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo establecidas por la empresa?, ¿Conoce el estado actual del SG-SST de la empresa? y ¿Se realizan jornadas de salud para conocer el estado de salud de los empleados?”.

Más de la mitad de la muestra coincide en que la empresa se interesa por estos aspectos lo cual influye de manera positiva en la empresa, gracias a esto se puede decir que a pesar de que el programa SG-SST deba de implementarse de manera rápida donde se dará el manejo oportuno y su impacto dentro del bienestar del talento humano será el adecuado conforme lo indica la ley.

Mediante la autoevaluación aplicada se puede identificar que la empresa le da prioridad y realiza los procesos y actividades correspondiente al programa SG-SST, se puede observar que la mayoría de preguntas formuladas se encuentran a favor de la empresa y son muy pocos los procesos que no se han puesto en práctica, a continuación, se resaltara los aspectos más importantes encontrados en esta autoevaluación cabe mencionar que:

La empresa cuenta con un programa de capacitación anual de promoción y prevención en salud y seguridad lo cual es de vital importancia en todo tipo de compañía ya que de esta manera se mantiene al empleado informado y consiente de los riesgos a los cuales está expuesto y a la vez lo compromete a seguir los procedimientos que lo mantendrán a salvo y fuera de peligro, nada se

logra con implantar una cantidad de medidas para prevenir y reducir los índices de accidentalidad y enfermedad si los principales afectados la desconocen y no la aplicaran en la cotidianidad laboral.

La empresa cuenta con un plan de mejoramiento anual, este es otro aspecto relevante ya que por medio de este se puede corregir lo que no se está haciendo correctamente y por lo mismo no está contribuyendo en la armonía del programa de salud ocupacional, el detectar y corregir les permitirá tener un programa más eficaz y exitoso para lo que se requiere.

La realización de inspección y revisiones periódicas a las platas de trabajo y maquinaria utilizada es uno de los mejores procesos para evitar la accidentalidad, este proceso se debe de realizar sin excepciones en el tiempo en el cual está estipulado en su programa.

La empresa también cumple con aspectos muy comunes en el programa de bienestar laboral, como lo son las afiliaciones de todos sus empleados a la ARL, documentación acreditada y al día de todo lo relacionado con el programa de SG-SST, tiene definidos los responsables y encargados del programa y por último tiene conformado el comité de convivencia laboral.

Debe de trabajar más para lograr mejorar su programa de SG-SST, los aspectos más relevantes y por los cuales se debe de empezar de manera inmediata son:

- No se está evaluando el impacto del programa SG-SST por lo cual desconocen las mejoras para tener mejor acogida dentro del personal, si se evalúa el impacto esto les permitirá conocer nuevas necesidades y mejoras en el programa.
- No se realizan mediciones que estén basadas con los riesgos prioritarios de la empresa.
- No se están realizando las auditoria que cubran los 13 numerales establecidos en el decreto 1072 del 2015 los cuales se encuentran establecidos en el artículo 2.2.64.30.

- La empresa no cuenta con documentación basada en las medidas correctivas y preventivas posterior a lo identificado en revisiones realizadas por la alta gerencia al interior de la compañía.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo con los hallazgos identificados, las recomendaciones para la empresa Empresarios Fénix S.A.S., es la siguiente:

Es necesario realizar la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollándolo como un proceso implementado por etapas para mitigar los riesgos que puedan afectar la seguridad en el trabajo previniendo las posibles lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo.

Como complemento a esta recomendación, es necesario implementar un programa de capacitación y campañas de difusión y sensibilización permanente para la prevención en todo el equipo de trabajo de la empresa y que así tengan conocimiento de las normas, los derechos y riesgos laborales establecidos y sepan a quién deben recurrir ante cualquier accidente.

5.3 Propuesta

Modelo estratégico integral en sg-sst con énfasis en el sistema de gestión del conocimiento enfocado en la prevención de riesgos laborales para la empresa Empresarios Fénix S.A.S.

OBJETIVO: Implementar el SG-SST para disminuir los peligros y riesgos laborales, reduciendo la presencia de enfermedades físicas y mentales que se puedan llegar a presentar, por medio de información apropiada para enriquecer el conocimiento de los involucrados.

Justificación

El sistema integral de prevención a riesgos tiene como finalidad facilitar la administración de riesgos enfatizados en la seguridad y la salud en el trabajo, es así donde se asume la responsabilidad de diseñar acciones destinadas a identificar, controlar y eliminar todo riesgo que se presente, los cuales pueden causar en los trabajadores enfermedades profesionales, evitando que se disminuya la productividad de la empresa, cumpliendo con la norma establecida para dicho propósito.

Análisis del diagnóstico de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de SG-SST

Empresarios Fénix S.A.S en la actualidad no maneja un modelo de gestión de conocimientos para ninguna de sus áreas, el conocimiento se maneja de una manera tacita, él cual es transmitido por los empleados a través de procesos cognitivos como la imitación o charlas poco estructuradas en torno de cómo hacer el trabajo, los conocimientos adquiridos por las personas al desarrollar cierta actividad se pierden cuando la persona es transferida o retirada de la empresa, lo cual conlleva a un proceso de aprendizaje de conocimientos los cuales se van logrando gracias a la experimentación de procesos.

El SG-SST, es un conocimiento que en su mayoría es de fuentes externas (ARL, Ministerio del trabajo, revistas especializadas, entre otros), como bien se logra entender busca a través de la gestión oportuna mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en los lugares de trabajo, esta información es adaptable a todas las empresas según sus necesidades, es importante integrar la gestión de conocimientos a los procesos manejados en la empresa, sobre todo en las áreas que afectan a todas las demás, como lo es la salud ocupacional.

Impactos Positivos

- Al crear información de los procesos internos manejados por la compañía al implementar el SG-SST, se permite crear conocimientos del proceso dentro de la organización al permitir fluir la información, para obtener retroalimentación de los temas tratados con el fin de tener una base de datos.
- Esta información la cual será almacenada y clasificada podrá ser consultada de manera oportuna, agilizando los procesos dentro del área de salud ocupacional de la empresa, dotando a los interesados de información verídica y acorde a sus necesidades.
- El conocimiento es algo dinámico, que necesita de la participación de las personas, al crear un sistema del conocimiento, se da la oportunidad a los involucrados de generar nuevo y mejor conocimiento, tanto para los individuos como para la empresa, al ser el SG-SST, que comprende todo el ámbito de la organización el conocimiento que se genera es mayor y le da a los involucrados crédito no solo por el esfuerzo físico realizado, si no por el conocimiento adquirido en los años de experiencia laboral.

Impactos Negativos

- La información es el activo más valioso que tiene una empresa, el cuidar y disponer de ella requiere de sumo cuidado, esta puede caer en manos equivocadas y causar grandes perjuicios a la organización.
- El generar exceso información, puede causar inconvenientes a la hora de consultarla, se debe actualizar esta base de datos, para facilitar la búsqueda de la información.
- Se deben tener criterios para la generación de conocimientos acordes al área de SG-SST.

Restricciones o limitaciones

- Falta de conocimientos sobre la implementación del sistema sobre conocimientos en la parte administrativa, lo cual dificulta la puesta en marcha del modelo.
- Falta de una persona capacitada en la SG-SST, que se encargue de la implementación de estas normas a través de la implementación del modelo integral de gestión de conocimientos.
- Falta de recursos financieros, para sufragar los gastos de la implementación del Sistema de Gestión De Conocimientos.

Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento)

Modelo (Nonaka & Takeuchi) “La Espiral del Conocimiento”



Grafica 16 Espiral del Conocimiento

Para este modelo se definieron cuatro fases:

1) Interiorización: Esta fase consistirá en verificar el conocimiento y la información que poseen los empleados que retribuye a compartir el conocimiento dentro de la empresa ¿De qué forma se pueden disminuir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa teniendo en cuenta la implementación del SG-SST?

Actividades:

- Determinar la obligación de la empresa que tiene en la implementación del SG –SST.
- Integrar políticas en gestión para aplicarlas dentro de la empresa.
- Documentar de forma concisa, clara, y certificada por el representante legal de la empresa.
- Difundirla a todas las áreas y estar en un lugar vadeable y de fácil visibilidad.
- Suministrar equipos de protección personal e implementar sistema advertencia, donde se demarquen las posibles zonas de riesgo.

2) Socialización: Al ser un campo de interacción entre empleados y superiores se está haciendo un vínculo y un ambiente laboral más agradable donde se pueden compartir dudas, sugerencias, recomendaciones entre otras, creando una gestión del conocimiento acorde y favorable para el crecimiento de la empresa.

Actividades:

- Identificar los posibles riesgos, teniendo en cuenta la evaluación y valoración de los mismos.
- Lluvia de ideas de medidas para controlar los peligros, riesgos y amenazas.
- Definir la política de la organización en prevención de riesgos laborales.

- Descripción de los estados de salud, así como evaluando y analizando las estadísticas sobre las enfermedades y la accidentalidad.

3) Exteriorización: Para la implementación de esta fase del conocimiento no solo se transfiere, sino que se aplican nuevas ideas o programas que estimulen a los colaboradores contar con manejo un conocimiento claro por medio de capacitaciones y programas de promoción y prevención en salud y riesgos optimizando la calidad de los procesos.

Actividades:

- Conformar, capacitar, entrenar y dotar los brigadistas para la prevención y atención de emergencias.
- Informar las normas sobre riesgos de acuerdo con los estándares mínimos del sistema del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Implementar capacitaciones para los trabajadores sobre los riesgos y como mitigarlos.
- Promover el entrenamiento de todos los colaboradores en simulacros.
- Implementar campañas de prevención y control en la salud de los empleados.

4) Combinación: Al ser un conocimiento explícito surge el intercambio de información es por eso que después de realizada las capacitaciones a los empleados se complementan con socializaciones los unos a los otros verificando que no queden dudas referentes al tipo de riesgo al que están expuestos y cuáles serían las medidas preventivas asimismo seguido de esto se podrá realizar una exploración para verificar que se está cumpliendo y aplicando lo aprendido para fortalecer y contar con un buen programa de mitigación.

Actividades:

- Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST y garantizar que sean consideradas y atendidas
- Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento.
- Revisión periódicamente, de los puestos de trabajo y maquinaria relacionados con la prevención y atención de emergencias.

Responsables

Es de vital importancia la participación de todas las personas que laboran en la empresa Empresarios Fénix S.A.S., aunque la responsabilidad máxima recae sobre la gerencia quien debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los asignados por la ley colombiana para su adecuado funcionamiento.

5.3.1 Recursos: Humano, materiales y financiero

Humano

La empresa cuenta con personal asignado la planificación, ejecución, evaluación y seguimiento, entre ellos están:

- Profesional Especializado
- Responsable del SG-SST
- Miembros del COPASST
- Brigadista
- Comité Paritario
- Comité sobre convivencia
- ARL

Informar sobre la normatividad en materia de riesgos de acuerdo con los estándares mínimos del sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.	Implementación de SG-SST	Tecnológicos, locativos, Papelería																			
Implementar capacitaciones para los trabajadores sobre los riesgos y como mitigarlos.	Capacitación	Tecnológicos, locativos																			
Promover el entrenamiento de todos los colaboradores en simulacros.	Capacitación	locativos																			
COMBINACIÓN																					
Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST y garantizar que sean consideradas y atendida	Implementación de Modelo de Gestión del Conocimiento	Tecnológicos, locativos, Papelería, Comité de convivencia+C10	SEMANA																		
Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento.	Demarcación y señalización.	Locativos, Señalización, Pintura																			
Revisar periódicamente, los puestos de trabajo y equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias	Inicio de la mejora continua	Tecnológicos, Papelería																			

(Fuente: Elaboración propia)

CONCLUSIONES DE LA ACTIVIDAD

Al conocer los requisitos, procedimientos y sanciones , permite que las empresas elaboren y asignen recursos para la implementación del (SG-SST) las empresas deben realizar una evaluación anual del (SG-SST) para determinar los objetivos y los procesos a desarrollar primero se realiza un diagnóstico inicial, donde se aplicaron unas encuestas para conocer el estado de la empresa para implementar mejoras que se requieren para el SG-SST, controlando los riesgos e implementar acciones correctivas.

Se precisa la necesidad de capacitar al personal en general de la organización facilitando el conocimiento de cuales pueden llegar a ser los posibles riesgos así de esa manera generando actividades que promuevan la promoción y prevención de factores, del mismo modo, su correcta aplicación permite el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Las empresas deben fortalecer sus estrategias empresariales para poder ser competitivos en el escenario propuesto por la globalización, una de estas estrategias son los modelos de gestión del conocimiento, los cuales buscan dar importancia a uno de los activos intangibles de la empresa, como lo es el conocimiento, tengamos en cuenta que el conocimiento se crea a través de la experiencia de sucesos nuevos, esto da lugar al aprendizaje. La gestión del conocimiento crea del aprendizaje individual uno colectivo, generando estrategias de generación, almacenaje y utilización del mismo.

La implementación de un sistema de prevención y atención de riesgos y salud en la empresa ya que si se atienden con anterioridad su nivel de gravedad será menor y no se afectará el desarrollo de la misma, ni la integridad física y mental del profesional. El sistema nombrado funciona

mediante una serie de estrategias que le permiten a la empresa identificar situaciones y actividades que expongan la vida, salud e integridad del empleado, las corrige y genera nuevas estrategias para su respectiva prevención.

Es importante la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional ya que esta ayuda a que las empresas sean más competitivas y productivas; siempre y cuando se adopten adecuados programas de salud ocupacional para lograr un verdadero sistema de prevención. Los sistemas diseñados y desarrollados en forma adecuada son las más efectivas medidas para incrementar la productividad al reducir el ausentismo laboral, incentivar el talento humano y disminuir la accidentabilidad, cuya incidencia afecta notablemente el ritmo de producción.

BIBLIOGRAFIA

Armengou, J. M. Panorama del riesgo laboral en Terrassa. Hospital Terrassa, Barcelona, 1981.

(Documento mimeografiado.)

Chiavenato, I. (2001). Gestión del talento humano. El papel de los recursos humanos en la organización. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, España

Ernst & Young Consulting (1998): “Blueprint for success: how to put knowledge to work in your organization”

Gelves, J. A. (s.f). Definición Gestión de Talento Humano. Recuperado el 06 de 2014, de

Chiavenato, Idalberto (2009), Eslava Arnao, Edgar (2004): <http://www.slideshare.net>

ISOTools . (17 de Enero de 2017). La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Recuperado de: <https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajo-colombia/>

Organizacion Mundial de la Salud. (Diciembre de 2013). *Organizacion Mundial de la Salud*.

Recuperado el 26 de Abril de 2018, de Salud mental: un estado de bienestar:

http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Organización Mundial de la Salud. Occupational Health. Décimo Informe del Comité Mixto

OMS/OIT. Ginebra, 1953. (Serie de Informes Técnicos 66.). Recuperado de:

<http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>

Plaz, R. (2003). Gestión del Conocimiento: Una Visión Integradora del Aprendizaje

Organizacional. Revista Madrid, 18, 1-2

Plan de Salud Ocupacional, Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Veeduría Distrital (2016). Recuperado de:

<http://veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan%20Salud%20Ocupacion%20al%20Gestion%20SST%202016.pdf>

Sanguino, R. (2003). La Gestión Del Conocimiento. Su Importancia Como Recurso Estratégico para la Organización. Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta0401/v4n1a2.htm>

Vallejo, C. L. (2015). *Gestión del talento humano*. Recuperado el 23 de Abril de 2018, de Gestión del talento humano: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Vicente E. Mazzáfero y col. (1999). Capítulo del libro Medicina y Salud Pública. EUDEBA. Buenos Aires

WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de: https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

ANEXOS

Como instrumento de recolección de datos, se diseñó la siguiente encuesta:

ENCUESTA DE SISTEMA GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Diagnostico Plan De Mejoramiento para integrar procesos de Sistema Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo empresa EMPRESARIOS FENIX S.A.S.

Somos estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Diplomado de profundización en gerencia de talento humano y actualmente estamos adelantando una Investigación realizando un diagnóstico de los procesos de salud y seguridad en el trabajo con el fin de crear un plan de mejoramiento.

Área: _____ Cargo: _____

Su opinión es muy importante para nosotros, a continuación, se realizarán una serie de preguntas ubique una X en la respuesta seleccionada.

No	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Usted sabe sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)?		
2	¿Sabe a la Aseguradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliado?		
3	¿Al ingresar a la empresa recibió una inducción sobre los riesgos y peligros a los que está expuesto?		
4	¿La empresa realiza capacitaciones de promoción y prevención en seguridad y salud?		
5	¿Cuenta con el área de trabajo apropiada para sus labores?		
6	¿Conoce el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST establecidas por la empresa?		
7	¿La empresa tiene definido los riesgos y peligros dándolos a conocer a los empleados?		
8	¿Se realizan jornadas de salud para conocer el estado de salud de los empleados?		
9	¿Se realizan acciones para mitigar efectos adversos por la realización de actividades laborales?		
10	¿Dentro de la empresa existen suministros permanentes de agua potable, servicios sanitarios y canecas de basura?		
11	¿Se llevan controles para verificar las medidas de prevención y riesgos en las secciones de trabajo?		
12	¿Se realizan campañas de difusión y sensibilización respecto de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST?		
13	¿Se realizan inspecciones a las instalaciones, maquinarias y equipos, con la participación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST?		
14	¿Cuentan con un plan de emergencias con relación a los riesgos a los que está expuesto en la empresa?		
15	¿Conoce el estado actual de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la empresa?		

Muchas gracias.

Grafica 17 Formato Encuesta

Auto-evaluación de la empresa Empresarios Fenix

Realizada en fecha 7 del 05 de 2018

Pregunta	Porcentaje	Respuesta
Planificar		
Tienes diseñado el SG-SST por una persona con Licencia de salud ocupacional y 2 años de experiencia ?	0.5	No
Tienes definidos los diferentes responsables del SG-SST (responsable, Vigía/COPASST, Brigadistas, Comité de convivencia)	0.5	Sí
Tienes un documento que acredita los recursos (financieros, humanos, técnicos) que asignas cada año a tu SG-SST ?	0.5	Sí
Todos tus trabajadores están afiliados a una ARL ?	0.5	Sí
Si tienes trabajadores de muy alto riesgo, realizas el pago de pensiones ?	0.5	No aplica
Tienes el Vigía de SST designado (si tienes menos de 10 trabajadores) o el COPASST conformado (si tienes 10 o más trabajadores) ?	0.5	No aplica
Has capacitado al Vigía/COPASST ?	0.5	Sí
Tienes el Comité de convivencia laboral conformado ?	0.5	Sí
Has creado un Programa de Capacitación anual de Promoción y Prevención en seguridad y salud ?	2	Sí
Realizas para todos tus trabajadores una inducción a la seguridad y salud cuando (re)ingresan a la empresa ?	2	Sí
El Responsable del SG-SST en la empresa tiene el certificado del curso de las 50 horas ?	2	Sí
Tienes la Política de SG-SST establecida, firmada y difundida ?	1	Sí
Tienes tus Objetivos de SG-SST establecidos, firmados y difundidos ?	1	Sí
Has realizado la identificación y evaluación de riesgos y peligros en la empresa para establecer prioridades del Plan de trabajo ?	1	Sí
Tienes diseñado el Plan de mejoramiento anual en SG-SST con sus diferentes actividades ?	2	Sí
Tienes un archivo o sistema documental del SG-SST ?	2	Sí
Tienes un sistema de rendición de cuentas anuales del SG-SST adentro de la empresa ?	1	Sí
Has generado la matriz legal del SG-SST de la empresa ?	2	Sí
Tienes mecanismos de auto-reporte en SG-SST para todos tus trabajadores ?	1	Sí
Tienes mecanismos de evaluación del SG-SST para adquisición de productos y servicios de tus proveedores ?	1	No
Verificas que tus proveedores tienen implementado y documento su SG-SST ?	2	No

Pregunta	Porcentaje	Respuesta
Tu SG-SST se encuentra adaptado al tamaño y características de la empresa ?	0	Sí
Evalúas el impacto de cambios internos y externos en tu SG-SST ?	1	No
Hacer		
Tienes la información socio-demográfica de tus trabajadores, la caracterización de sus condiciones de trabajo y de salud ?	1	Sí
Realizas actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención ?	1	Sí
Se entregan los perfiles de cargo al médico que realiza los exámenes médicos ?	1	Sí
Se definen la periodicidad de los exámenes médicos y se realizan acorde a esta ?	1	Sí
Tu empresa tiene un soporte de la IPS que garantiza la custodia de las historias clínicas ?	1	No aplica
Tu empresa acata las restricciones, adaptaciones e reubicaciones recomendadas por el médico ?	1	Sí
Tu empresa mide anualmente la mortalidad por accidentes y enfermedades ?	1	Sí
Tu empresa mide anualmente la prevalencia de las enfermedades laborales ?	1	Sí
Tu empresa mide anualmente la incidencia de las enfermedades laborales ?	1	Sí
Tu empresa mide anualmente el ausentismo por accidentes y enfermedades ?	1	Sí
Tu empresa tiene una metodología definida para la identificación de riesgos y peligros ?	4	Sí
En caso positivo, esta identificación implica la participación de todos los trabajadores ?	4	Sí
Si tu empresa procesa sustancias carcinógenas o tóxicas: realizas acciones de prevención y control de riesgos ?	3	No aplica
Realizas mediciones ambientales ligados a los riesgos prioritarios de la empresa ?	4	No
Implementas las medidas de prevención y control necesarias para mitigar los riesgos identificados en tu empresa ?	2.5	Sí
Tu empresa investiga los incidentes, accidentes y enfermedades laborales en la organización ?	2	Sí
Hay un registro estadístico de los incidentes, accidentes y enfermedades en la empresa; y sus conclusiones se usan para mejorar el SG-SST ?	1	Sí
Tu empresa mide anualmente la severidad de los accidentes de trabajo y sus causas ?	1	Sí

Pregunta	Porcentaje	Respuesta
Tu empresa mide anualmente la frecuencia de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y sus causas ?	1	Sí
Has implementado un Programa para promover estilos de vida y entorno saludable entre los trabajadores ?	1	No
Existe en las instalaciones suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y canecas de basura ?	1	Sí
La eliminación de los residuos producidos por la empresa se realiza sin poner en riesgo a los trabajadores ?	1	Sí
Tu empresa reporta todos los accidentes y enfermedades laborales a la ARL y a la EPS en 2 días hábiles ?	2	Sí
Se verifica que todos los trabajadores aplican las medidas de prevención y control de riesgo determinados en la empresa ?	2.5	Sí
Tu empresa ha estructurado protocolos de seguridad y salud en el trabajo ?	2.5	Sí
Realizas inspecciones periódicas a las instalaciones, maquinaria y equipos, con la participación del COPASST/Vigia ?	2.5	Sí
Realizas el mantenimiento periódico de las instalaciones y equipos de acuerdo con los informes de las inspecciones ?	2.5	Sí
Suministras y reportas la entrega de Equipamientos de Protección Personal a todos los trabajadores que lo necesiten ? Verificas para los contratistas y capacitas en el uso de los mismos ?	2.5	Sí
Tienes un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, que está divulgado a los trabajadores y con simulacros periódicos ?	5	Sí
La brigada de emergencias está conformada, capacitada y dotada ?	5	Sí
Verificar		
Tienes definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST ?	1.25	Sí
Realizas una auditoria anual, con la participación del COPASST o de la Vigia ?	1.25	No
El alcance de la auditoria anual cubre los 13 numerales definidos en el Decreto 1072 de 2015 articulo 2.2.6.4.30 ?	1.25	No
¿Realizas la evaluación del SG-SST incluyendo el diagnóstico inicial con las mejoras al sistema y este se encuentra documentado ?	0	Sí
¿El responsable del SG-SST verifica el cumplimiento frente a las actividades de prevención y control de riesgos ?	0	Sí
¿La empresa realiza las inspecciones propuestas en la planeación del SG-SST ?	0	No
La alta gerencia de tu empresa revisa el SG-SST una vez al año y comunica sus resultados a los diferentes actores del Sistema ?	1.25	No

Empresarios Fenix - NIT: 805027473

CUIDAMOS

Pregunta	Porcentaje	Respuesta
Actuar		
Tu empresa documenta la definición e implementación de las acciones preventivas y correctivas decididas por las diferentes instancias e inspecciones ?	2.5	Sí
Tu empresa documenta la implementación de medidas correctivas y preventivas según lo detectado en la revisión por la alta gerencia ?	2.5	No
Tu empresa documenta la implementación de medidas correctivas y preventivas después de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales ?	2.5	Sí
Tu empresa documenta la implementación de medidas correctivas y preventivas de acuerdo a recomendaciones de ARLs u autoridades administrativas ?	2.5	Sí

Porcentaje total: 82.75%

Con el nivel Moderadamente de la situación de tu SG-SST, según la Resolución 1111 de 2017, debes (A PARTIR DE 2018):

- Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato
- Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
- Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

No dudes en contactarnos para que te acompañemos en el proceso de diseño y ejecución.

Grafica 18 Auto evaluación situación SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST													
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN													
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE								
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA						
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA					
					CUMPLE		NO CUMPLE						
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0			75				
		1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0							
		1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0							
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0							
		1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5	0							
		1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0							
		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5	0							
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0							
		1.2 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	0							
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2	6	2	0			67				
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		0	0							
		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía		1	1	0						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (12%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.2.1 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1	15	1	0			47			
			2.2.1.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0						
			2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0						
			2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		0	0						
			2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0						
			2.7.1 Matriz legal	2		2	0						
2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST			1	0		0							
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	0		0							
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas			2	0		0							
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST			1	0		0							
CONDICIONES DE LA SALUD (20%)			Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		1	9	1	0				78
				3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1		1	0				
				3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		1		1	0				
				3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos		1		1	0				
				3.1.5 Custodia de Historias Clínicas		1		0	0				
	3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0								
	3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0								
	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0								
	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0								
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0			100					
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2	0								
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0								
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1	0			100					
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0								
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0								
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0								
	3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0								
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1	0								
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (15%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0			53				
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0							
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	3						
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	0							
		4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		2,5	0							
		4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5	0							
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5	0							
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	15	2,5	0			100					
	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0								
	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0								
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)		5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5		0			100	
				5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5		0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25	0			25				
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0	0							
		6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0	0							
		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0							
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (1%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0	0			0				
		7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0							
		7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0	0							
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0							
		TOTALES			100	66,25	0						

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 _____

Gráfica 19 Auditoria Estándares mínimos SG-SST (ARL).