



**Diplomado de Profundización de Talento Humano**  
**Línea de Investigación: Gestión de las Organizaciones.**  
**Enfoque: Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano.**  
**Fase-6**

**Leidys Barrios Saldarriaga**  
**Código: 1.117.505.584**

**Yoice Tatiana Coba Barrios**  
**Código: 1.045.682.793**

**Eliana Huaca Calderón**  
**Código: 1.115.793.243**

**Diana Beatriz Díaz**  
**Código: 1.117.512.646**

**Yeneibi Tique Losada**  
**Código: 1.120.572.083**

**Grupo**  
**101007\_47**

**Tutor**  
**Carlos Alberto Calderón Moreno**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD**  
**13 de Mayo de 2018**





## Tabla de contenido

Introducción.....	6
Capítulo 1: El Problema .....	7
1.1. Antecedentes del Problema .....	8
1.2. Planteamiento del problema.....	11
1.3. Objetivos .....	12
1.3.1. Objetivo general.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos .....	12
1.4. Justificación de la Investigación .....	13
Capítulo 2:.....	15
2.1. Marco Teorico .....	15
Capítulo 3: Metodología General.....	21
3.1. Método de la investigación.....	21
3.2. Población y Muestra.....	22
3.3. Fuentes de información.....	24
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	25
Capítulo 4: Resultados .....	27
4.1. Presentación de Resultados .....	27
4.2. Análisis de datos .....	29
Capítulo 5: Conclusiones .....	38
5.1. Resumen de Hallazgos .....	38
5.2. Recomendaciones.....	39
5.3. Propuesta.....	41
5.3.1. Modelo de Nonaka y Takeuchi ( La Espiral del Conocimiento).....	41





5.3.2. Actividades .....	44
5.3.3. Recursos .....	45
Humanos .....	45
Materiales .....	45
Financieros .....	46
5.3.4. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt .....	47
Referencias Bibliográficas.....	49





## Listado de Gráficos

Grafico 1. Resultados de la evaluación del SG-SST del INPEC .....	32
Gráfico 2. Evaluación Del Programa Gestión En La Prevención De Enfermedades Laborales.....	33
Gráfico 3 Evaluación de las Actividades 1,2, y 3 del programa de prevención de enfermedades laborales .....	34
Gráfico 4. Evaluación de la Actividad 4 del programa de prevención de enfermedades laborales .....	35
Gráfico 5. Evaluación de la Actividades 5,6,7,8,9,10 del programa de prevención de enfermedades laborales .....	37





## Listado de Tablas

Tabla 1. Definición del instrumento de evaluación e indicadores .....	26
Tabla 2 Resultados de la Evaluación general del SG-SST .....	28
Tabla 3.Evaluación de las actividades del programa de gestión en la prevención de enfermedades laborales” .....	29
Tabla 4. Diagrama de Gantt. Primera parte desde mayo 13 hasta junio 17 del 2018 .....	47
Tabla 5 Diagrama de Gantt. segunda parte desde Junio 18 hasta julio 29 del 2018 .....	48





## Introducción

El siguiente trabajo es una revisión de las actividades de la gestión del talento humano que viene realizando el **Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC**, en los diferentes programas que conforman el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, el cual busca optimizar los procesos productivos de las organizaciones y garantizar la salud de sus colaboradores y evitar pérdidas humanas, por eventualidades directamente relacionadas con la labor, que puedan afectar el capital de la compañía y la calidad de vida de sus colaboradores facilitando el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y la normatividad vigente.

De acuerdo con la información suministrada por el gerente y personal del Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, se evidencia que la empresa ya cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adelantado por la gestión del talento humano; por lo cual, en la primera parte de este trabajo incluye la evaluación del SG-SST; donde se evidencio que uno de los programas que menos importancia y manejo se le está dando dentro del SG-SST es el programa de *gestión en la prevención de enfermedades laborales*, siendo éste el problema a desarrollar y fortalecer o mejorar en este trabajo. Y la segunda parte abarca el diseño de una propuesta de mejora continua para dar cumplimiento al DECRETO 171 de 2016.





## Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano.

### Salud Ocupacional

#### Evaluación del SG-SST del INPEC

### Capítulo 1: El Problema

El Establecimiento Penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Florencia INPEC, ya cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se encuentra estructurado bajo la normatividad vigente del Decreto 171 del 2016<sup>1</sup> el cual ha sido desarrollado desde la gestión del talento humano y del conocimiento; que, a su vez, ha sido diseñado mediante diferentes programas que permiten englobar todos los sistemas o partes de la organización. Al realizar la evaluación a dichos programas del SS-SSG sé evidencio ciertas falencias en la aplicación y ejecución de las actividades del programa de *gestión en la prevención de enfermedades laborales*, y esto se debe a la falta de compromiso por parte de los directivos en este tema ya que consideran que es algo de poca relevancia, la cual no afecta el ejecutarla o no, siendo esté el problema a desarrollar y fortalecer o mejorar en este trabajo.

---

<sup>1</sup> Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 0171 del 2106. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia. Publicación en línea. Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>. Recuperado el 05 de abril del 2018





## 1.1. Antecedentes del Problema

Teniendo en cuenta que La seguridad y salud en el trabajo antes conocida como Salud Ocupacional ha tenido la tendencia de estimarse en el entorno empresarial como un gasto y no como una inversión para optimizar los procesos productivos de las organizaciones, por tanto, garantizar la salud de sus colaboradores y evitar pérdidas humanas, por eventualidades directamente relacionadas con la labor, que puedan afectar el capital de la compañía y la calidad de vida de sus colaboradores facilitando el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y la normatividad vigente.

Ahora bien, contextualizándonos en el ámbito comercial en el cual se desempeña nuestra organización objeto de estudio, y que será objeto del presente estudio, el INPEC, se encuentra ubicada en el ámbito judicial, destinado a ofrecer servicios de seguridad penitenciaria y carcelaria, atención básica, resocialización y rehabilitación de la población reclusa. Este sector, presenta una serie de cifras representativas en accidentes de trabajo y enfermedad profesional por su actividad económica. De por sí es un ámbito especial, un lugar social de un casi nulo prestigio y a la vez blanco de mucha atención. INPEC (2016).<sup>2</sup>

En sí, la actividad que realiza esta organización se define también por la relación entre el personal de custodia y vigilancia y los internos. Es a partir de esta relación de donde puede surgir el peligro que define el ámbito laboral penitenciario; surge

---

<sup>2</sup> INPEC, (2017). Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario INPEC. Sistemas de Gestión Integrado. Página oficial. Disponible en: <http://www.inpec.gov.co/web/guest/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sgi..>





como producto de la interacción entre ambas partes, sumándole a ello la participación de terceros como familias, amigos y enemigos de los mismos internos. por ello, dadas estas situaciones, el ámbito laboral penitenciario es exigente y desgastante debido a que se deben atender al mismo tiempo varias situaciones de potencial conflicto que terminan exponiendo la salud y seguridad del trabajador y es aquí donde la aplicación de los diferentes programas de sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajador entran a jugar un papel fundamental ya que van a ser las garantes del objetivo del SG-SST, evitar, prevenir y disminuir los accidentes de <sup>3</sup>trabajo y enfermedades laborales y comunes.

La situación actual es de potencial peligro ataca en forma irremediable la vida del agente penitenciario, ya que está expuesto todo el tiempo a las incidencias de su inserción laboral, porque se ve comprometida la salud física y emocional de quien cumple su trabajo. Es ahí donde empiezan las solicitudes de licencia, las dificultades para cumplir con el trabajo o la necesidad de recurrir a la ayuda médica; este tipo de situaciones afecta el correcto desarrollo del Centro Penitenciario, porque se genera un nivel de ausentismo laboral muy alto que incurrirá al no cumplimiento de las metas establecidas.

Además de ello, hay que sumarle otro factor; la poca disponibilidad de personal, la regulación de los horarios de trabajo, el cambio de turnos, y la aparición de necesidades circunstanciales que requieren aún más exigencias del agente

---

<sup>3</sup> INPEC, (2017). Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario INPEC. Sistemas de Gestión Integrado. Página oficial. Disponible en: <http://www.inpec.gov.co/web/guest/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sgi>.





penitenciario, lo cual hace que dicha labor sea agotadora tanto física como mentalmente; y es aquí donde se necesita focalizar los esfuerzos y recursos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y evitar o prevenir lesión alguna o enfermedad. INPEC, (2016).

Finalmente, es bien sabido que es de vital importancia considerar y tener en cuenta que en toda organización la gestión del conocimiento es un aspecto muy relevante a considerar ya que ahí se encuentra una fuente de valor y riqueza tanto para los empleados como para los diversos procesos internos que se ve reflejado en los externo de la organización como también es la principal fuente de valor agregado en las empresas para que sean exitosas en el presente y futuro es decir, la gestión del conocimiento debe ser equilibrada tanto en las estrategias empresariales, en la tecnología de los procesos y en la aplicación de procesos que generen motivación, seguridad y demás aspectos, que permitan el bienestar del recurso humano, como actor principal encargado de que los objetivos y metas de la empresa se logren. Por tanto, es responsabilidad del área de talento humano desarrollar e implementar programas que permitan optimizar el desempeño de los funcionarios.





## 1.2. Planteamiento del problema

Con el objetivo de dar alcance y cumplimiento al Decreto 171 de 2016<sup>4</sup>, se observa la necesidad de realizar una completa implementación de dicho sistema SG-SST, que comprenda e implique el compromiso por la alta gerencia, directivos y todos los niveles de la organización del sistema de talento humano y de esta manera desarrollar directrices de planeación, organización, dirección y control, que permitan mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, minimizando las pérdidas en las labores a través de la prevención de riesgos y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde la gestión del conocimiento, para lograr el bienestar de los trabajadores y la mejora en la productividad con la disminución de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales. Por ello mismo, en vista de que no se están cumpliendo a cabalidad en el Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, en especial en las actividades del programa de *gestión en la prevención de enfermedades laborales*, las cuales han sido consideradas de poca relevancia para el funcionamiento normal de la organización razón por la cual no se ejecutan, y es aquí donde se pretende intervenir para focalizar y darle importancia a este programa desde la gestión del conocimiento con la aplicación de la teoría de la espiral del conocimiento donde se involucra directamente a todo el personal del INPEC.

---

<sup>4</sup> Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 0171 del 2106. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia. Publicación en línea. Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>. Recuperado el 05 de abril del 2018





### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en el Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC de acuerdo al Decreto 171 de 2016; y diseñar una propuesta de mejora continua basada en la gestión del conocimiento.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Investigar y contextualizar sobre el SG-SST en el área de talento humano del Establecimiento de Mediana Seguridad y Carcelario de Florencia INPEC.
  - Diseñar y aplicar el instrumento de evaluación para la auditoria del SG-SST
  - Evaluar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la organización.
  - Analizar los resultados de la evaluación del SG-SST
  - Diseñar una propuesta para el mejoramiento continuo del SG-SST basada en la gestión del conocimiento.
- 



#### 1.4. Justificación de la Investigación

Nuestro país Colombia, cuenta con una serie de leyes y normatividad en seguridad y salud en el trabajo, que se consolidó con el decreto 171 de 2016<sup>5</sup> para todas las empresas, sin importar su tamaño o razón social, con campo de aplicación para empleadores públicos o privados y de obligatorio cumplimiento en su implementación.

Por tanto, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el INPEC de acuerdo con lo definido por esta normatividad, permite a la empresa cumplir con la reglamentación, evitando multas y sanciones, y garantizando mediante la aplicabilidad del ciclo PHVA de este sistema de gestión el mejoramiento continuo, evitando y disminuyendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales y comunes.

Se puede decir entonces, que aunque el INPEC cuenta en el momento con un sistema de gestión del conocimiento y está trabajando en políticas enmarcadas en el bienestar social de sus funcionarios, es necesario reforzar aspectos concernientes a las evaluaciones de desempeño, a las capacitaciones del personal con el fin de mejorar los procesos; así como también, trabajar de forma exhaustiva en la implementación de espacios que permitan el trabajo en equipo, la motivación del recurso humano, el reconocimiento al trabajo de sus integrantes,

---

<sup>5</sup> Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 0171 del 2106. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia. Publicación en línea. Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>. Recuperado el 05 de abril del 2018





tanto a nivel administrativo como al equipo de funcionarios y finalmente es importante que el INPEC realice capacitaciones en materia de Salud Ocupacional y Seguridad que destine los recursos necesarios para dar cumplimiento a control e implementación del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional, así como también se debe identificar, evaluar, controlar y hacer seguimiento de manera efectiva los riesgos existentes en los lugares de trabajo ya que sus funcionarios no tienen conocimiento sobre la responsabilidad que tiene en cada uno de los procesos que afectan la seguridad laboral, y muestra la falta de comunicación entre dependencias, lo cual es un aspecto negativo.. Además, que oriente sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano en la Institución, a desarrollar actividades que permitan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Así mismo, se considera que para la empresa es más conveniente y productivo, invertir en la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y por origen común, que asumir los costos en casos de accidentes; por ello surge la necesidad de evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, no sólo en cumplimiento de la normatividad vigente, sino también en beneficio de los trabajadores, en pro del mejoramiento de su bienestar y salud, que repercute a favor de la empresa, de la sociedad y del país en general, y posterior a ello diseñar una propuesta que permita continuar su cumplimiento y definir acciones de mejora continua que garanticen el objetivo del SG-SST.





## Capítulo 2

### 2.1. Marco Teórico

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. Ministerio de trabajo (2016)<sup>6</sup>

Aunado a ello, la aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales. Ministerio de trabajo (2016)<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> . Ministerio de trabajo (2016). Sistema de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

<sup>7</sup> Ministerio de trabajo (2016). Sistema de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>





Permitiendo de esta manera el crecimiento organizado y estructurado de toda organización con procesos lógicos, coherentes y conectados.

Por tanto, para que efectivamente las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, donde se regularon los Estándares Mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes. Ministerio de trabajo, (2017).<sup>8</sup>

Los estándares mínimos refuerzan la protección en salud y vida de más de 10 millones de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y se debe ser cumplir por más de 670.000 empresas, sin desconocer el cumplimiento de las normas aplicables a cada sector económico de manera específica. Ministerio de trabajo, (2016)

En la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año. En el año 2020 y en los años sucesivos el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la

---

<sup>8</sup> Ministerio de trabajo (2017). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020. Disponible en: [www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020](http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020)





empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el mes de diciembre del año anterior. Ministerio de trabajo (2017).

Ahora bien, dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se contemplan una serie de programas que engloban las diferentes actividades que hacen posible su implementación; uno de los programas más relevantes es el de gestión de prevención de enfermedades laborales, así conforme lo menciona Arrabe (2015)<sup>9</sup>, La Prevención de Riesgos Laborales, regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, debe ser uno de los pilares fundamentales en la organización y gestión de toda empresa en tanto en cuanto ésta cuenta con un capital humano que debe cuidar y proteger para garantizar el buen funcionamiento de la empresa así como la salud y calidad del trabajo realizado por ese equipo humano.

La Prevención de Riesgos Laborales es fundamental por el solo hecho de que su implementación y la correcta ejecución ayuda a reducir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, facilita el trabajo en condiciones seguras, permite el cumplimiento de las normas vigentes para evitar posibles sanciones, mejora la gestión de la empresa y la satisfacción de los trabajadores y la motivación aumentando la productividad y beneficios de la empresa. Por tanto, todas las empresas que tengan contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena o asalariado deberán cumplir con las disposiciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales marcadas por la Ley y esto con independencia del número total

---

<sup>9</sup> Arrabe & Asesores (2015). ¿Por qué es tan importante la Prevención de Riesgos Laborales? Disponible en: <http://www.arrabeasesores.es/noticias/detalle/importancia-prevencion-riesgos-laborales>





de trabajadores y de los servicios prestados por la empresa. Arrabe & Asesores (2015).

Por otro lado, es importante resaltar que las labores de prevención en riesgos laborales no sólo recaen sobre los técnicos expertos en el tema o solamente en los gerentes de las organizaciones; la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que los trabajadores también deben conocer los riesgos de la actividad que van a desarrollar, estos tienen que conocer los consejos de buen uso de cualquier maquinaria u equipo que vayan a utilizar, las posturas para sus actividades diarias, y así como los procesos de actuación en caso de accidente. Universidad de Valencia (2016)<sup>10</sup>. Es decir, es una de sus obligaciones y responsabilidades conocer los posibles riesgos al ejercer una labor.

Por otro lado, la labor que debe desempeñar el área de Talento Humano dentro del ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE FLORENCIA INPEC es muy importante pues está directamente relacionada con las condiciones laborales, el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional y demás aspectos relacionados con el desempeño de los funcionarios. Es importante que el área de Talento Humano les brinde a los funcionarios un debido proceso de inducción, de capacitación, y de control periódico a las funciones y necesidades de los puestos de trabajo; para que, al momento de desarrollar las evaluaciones de desempeño, los correctivos sean mínimos y las labores más eficaces. A su vez, es necesario brindar el respectivo

---

<sup>10</sup> Universidad de Valencia (2016). La importancia de la formación en prevención a cargo de las empresas <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-ricos-laborals/ca/blog/importancia-formacion-prevencion-cargo-las-empresas-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285963277779>





reconocimiento por buen desempeño, se debe procurar generar espacios y programas que permitan el desarrollo integral de los trabajadores, mejorar su calidad de vida y la de sus familias, lo que impactaría directamente en la eficiencia de su desempeño y en la prestación del servicio que ofrece el INPEC hacia la comunidad.

Un accidente o una enfermedad profesional pueden significar para los funcionarios una experiencia muy desagradable y muchas limitantes en la parte física; ésta puede llegar a producir un impedimento para el correcto desarrollo de sus funciones y para el INPEC, un gasto económico y humano; por tal motivo, reducir los riesgos de un percance se debe convertir en una prioridad para las empresas colombianas, lo mismo que adecuar el sitio de trabajo y capacitar adecuadamente al empleado para que tenga una manipulación correcta de los instrumentos de trabajo en la realización de sus labores.

### **Ciclo de vida de la gestión de conocimiento**

Existen muchos autores que definen qué es el Conocimiento, de manera sencilla es posible entenderlo, como la información que se crea al combinar la experiencia, la percepción y el análisis, dicha información puede ser aplicada a la resolución de problemas y toma de decisiones. Tener la información solamente no sirve de nada, se necesita la combinación de las actividades, que son realizadas únicamente por el ser humano (Galvis Pérez, 2009).

La evaluación del desempeño como parte de la gestión del conocimiento según los autores North y Rivas (2008) plantean que dentro del ciclo de vida de un proyecto la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las





actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del mismo es indispensable para conseguir los resultados planificados.

La gestión del conocimiento, es el proceso por el cual se logra que el conocimiento que se mueve dentro de la organización, se convierta en un activo imprescindible para lograr la competitividad y el éxito. Las actividades que conforman el ciclo de vida de la Gestión del Conocimiento (Pereira Alfaro, 2011), son:

- Identificar el conocimiento
- Adquirir el conocimiento
- Desarrollar el conocimiento
- Compartir el conocimiento
- Utilizar el conocimiento
- Retener el conocimiento

Para este autor Zúñiga (2015) nos señala que es de gran importancia la gestión del conocimiento dentro de una organización como medio para mantener latente el conocimiento de la información que posee la empresa, y crear conciencia dentro de los trabajadores a que compartan la información que poseen.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora, con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo Ministerio de trabajo (2016)



## Capítulo 3: Metodología General

### 3.1. Método de la investigación

Para la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Establecimiento de Mediana Seguridad y carcelario de Florencia INPEC, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

De acuerdo con los objetivos del presente trabajo, el tipo de investigación que se desarrollará es de carácter descriptivo, ya que como lo afirma Bernal<sup>11</sup> (2006), se “reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio”. Así como lo explica Deobold, et. Al. (2006), El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

El tipo de estudio se enmarca dentro del diseño de investigación descriptivo cualitativo, dado que más, que ser un conjunto de técnicas para recoger datos de la observación o la interacción directa con los sujetos de estudio, es un modo particular de estudiar y comprender la realidad social. Taylor y Bodgan (2000).<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Cp. 5. Cuarta edición. Bogotá. PEARSON. Publicación en línea. PDF. Disponible en: [https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=iYjiWpnEFfDx5gKlqYEO&q=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&oq=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&gs\\_l=psy-ab.3...169162.170940.0.172322.21.8.0.0.0.0.226.658.0j3j1.5.0...0...1c.1.64.psy-ab..18.2.380.6..0j0i22i30k1j35i39k1.204.oW7aEr52o6c#](https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=iYjiWpnEFfDx5gKlqYEO&q=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&oq=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&gs_l=psy-ab.3...169162.170940.0.172322.21.8.0.0.0.0.226.658.0j3j1.5.0...0...1c.1.64.psy-ab..18.2.380.6..0j0i22i30k1j35i39k1.204.oW7aEr52o6c#). Recuperado el: 25 de abril del 2018.

<sup>12</sup> Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer (2006). La Investigación descriptiva. Síntesis de "Estrategia de la investigación descriptiva". Manual de técnica de la investigación educacional. Publicación en línea. Disponible



### 3.2. Población y Muestra

Éste estudio se realizó en el Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, el cual se encuentra ubicado en el Kilómetro 3 Vía Neiva - Barrio El Cunday.

Para el desarrollo del trabajo se trabajó con el director, subdirector y encargados de los diferentes departamentos u áreas que conforman la organización del INPEC sede Florencia Caquetá.

*Imagen 1. Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC*



Fuente: Google Maps<sup>13</sup> (2018)

<sup>13</sup> Google Maps.(2018) Ubicación del Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC. Disponible en: <https://www.google.com/maps/place/Carcel+El+CUNDUY+Florencia/@1.6347834,-75.611841,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e2451f02f115fb9:0x1e5aa1b743dbc832!8m2!3d1.6347834!4d-75.6096523>. Recuperado el 26 de abril del 2018.





Para el desarrollo de este proyecto, la información primaria se recopila de la nómina directa de la empresa, en consecuencia, la población objeto de estudio corresponde a los colaboradores de la parte administrativa y de subdirección y así mismo algunos integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia, siendo los siguientes:

- Dirección del Establecimiento
- Subdirección del Talento Humano
- Comando de Custodia y Vigilancia
- Oficina de Planeación
- Oficina Jurídica
- Oficina de Investigación disciplinaria
- Oficina de Sistemas de Información
- Dirección de Atención y Tratamiento
- Dirección de Gestión Corporativa
- Algunos integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia

### **3.3. Fuentes de información**

Al ser una investigación de tipo descriptivo cualitativo, se requiere de información tanto primaria y secundaria: la información primaria se obtendrá mediante la aplicación directa mediante entrevistas al personal vinculado al Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, mediante





la aplicación del instrumento, es decir el cuestionario especificado en el Decreto 171 del 2016<sup>14</sup> en el capítulo 6. Por otro lado, la información secundaria se obtendrá mediante la revisión de informes, actas, fichas de caracterización, el manual de procedimientos y demás información que nos facilite la organización objeto de estudio. También nos apoyaremos de la información disponible en internet acerca del INPEC, y la información de formación que nos brinda la universidad UNAD.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La información para evaluar el porcentaje de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, inicial del INPEC, se realizó a través de la implementación de la herramienta “ cuestionario para identificación del cumplimiento de requisitos básicos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo “ estructurada en base al DECRETO 171 de 2016, capítulo 6 ,con los lineamientos básicos legales que se deben tener en cuenta en Seguridad y Salud en el trabajo , la cual consta de 48 preguntas Silva, (2016).<sup>15</sup> que comprenden evaluación a (la existencia de la Política en seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Planificación ,

---

<sup>14</sup> Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 0171 del 2106. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia. Publicación en línea. Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>. Recuperado el 05 de abril del 2018

<sup>15</sup> Silva, D. (2016). Informe diagnostico 1072. Bogotá: Colmena seguros. Publicación en línea. Disponible en: [https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=N4niWv7YB6PP5gKR16P4Bw&q=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&oeq=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&gs\\_l=psy-ab.3.33i160k1.1183238.1183238.0.1183950.1.1.0.0.0.314.314.3-1.1.0.0...1c.1.64.psy-ab..0.1.314....0.-85gTzBzjl4#](https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=N4niWv7YB6PP5gKR16P4Bw&q=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&oeq=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&gs_l=psy-ab.3.33i160k1.1183238.1183238.0.1183950.1.1.0.0.0.314.314.3-1.1.0.0...1c.1.64.psy-ab..0.1.314....0.-85gTzBzjl4#) Recuperado el 25 de abril del 2018.



Aplicación , matriz de peligros y controles derivados de la misma conformación e implementación del SG-SST y verificación de cumplimiento de los requisitos legales en base al Decreto 171 de 2016 capítulo 6).

Por otro lado, la información secundaria se obtendrá mediante la revisión de informes, actas, fichas de caracterización, el manual de procedimientos y demás información que nos facilite la organización objeto de estudio. También nos apoyaremos de la información disponible en internet acerca del INPEC, y la información académica y de formación que nos brinda la universidad UNAD.

A continuación, se relacionan las variables, definición, sub variables, indicadores e instrumentos que se utilizaron en la evaluación del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo en el INPEC.

Variable	Definición	Sub variable	Indicador	Instrumento
<b>CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DECRETO 171 – 2016</b>	Proceso para validar el nivel de cumplimiento del SG-SST y generar los planes de mejora según normatividad vigente para dar cumplimiento con el Decreto 171/2016.	A través de las fases planear, hacer, verificar y actuar, validar el nivel de cumplimiento ante cada ítem	-No cumple -Cumple Parcialmente -Cumple -No aplica	Cuestionario para identificación del cumplimiento de requisitos básicos del sistema de gestión de seguridad y en el trabajo realizada en base al Decreto 171 de 2016.

Tabla 1. Definición del instrumento de evaluación e indicadores



## Capítulo 4: Resultados

### 4.1. Presentación de Resultados

Luego de realizar una visita a las instalaciones del Establecimiento de Mediana Seguridad y Carcelario de Florencia INPEC, y entrevistarnos con el director, subdirector y encargados de todas las áreas que conforman la organización, e incluso entrevistar a algunos miembros del cuerpo de custodia y vigilancia; se procedió a aplicar el instrumento que nos facilitó recolectar la información, es decir el cuestionario para la identificación del cumplimiento de requisitos básicos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo “ estructurada en base al DECRETO 171 de 2016, capítulo 6 ,con los lineamientos básicos legales que se deben tener en cuenta en Seguridad y Salud en el trabajo , la cual consta de 48 preguntas Silva, (2016)<sup>16</sup>.

Seguidamente se procedió hacer el debido procesamiento y análisis de la información recolectada, la cual se realizó mediante las ayudas ofimáticas de Microsoft (Word y Excel).

Dicho cuestionario se encuentra estructurado en nueve (9) programas que engloban los diferentes componentes del sistema de gestión de la seguridad y la

---

<sup>16</sup> Silva, D. (2016). Informe diagnostico 1072. Bogotá: Colmena seguros. Publicación en línea. Disponible en: [https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=N4niWv7YB6PP5gKR16P4Bw&q=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&oq=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&gs\\_l=psy-ab.3.33i160k1.1183238.1183238.0.1183950.1.1.0.0.0.314.314.3-1.1.0.0...1c.1.64.psy-ab..0.1.314...0.-85gTzBzjl4#](https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=N4niWv7YB6PP5gKR16P4Bw&q=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&oq=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&gs_l=psy-ab.3.33i160k1.1183238.1183238.0.1183950.1.1.0.0.0.314.314.3-1.1.0.0...1c.1.64.psy-ab..0.1.314...0.-85gTzBzjl4#) Recuperado el 25 de abril del 2018.



salud en el trabajo de toda organización Ministerio de trabajo, (2016)<sup>17</sup>. Conforme se muestra en el siguiente cuadro, donde se visualiza la calificación final del INPEC por cada programa con escala de 1 a 100%.

RESULTADOS DE LA GESTIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INPEC	
PROGRAMA	% EVALUAC
1. Programa Estructura Empresarial	93
2. Programa Preparación Y Atención De Emergencias	93
3. Programa De Prevención Y Protección Colectiva E Individual	83
4. Programa Promoción Y Prevención En Salud	69
5. Programa Investigación De Incidentes, Accidentes De Trabajo	69
6. Programa Gestión Para El Control De Incidentes Y Accidentes De Trabajo	76
<b>7. Programa Gestión En La Prevención De Enfermedades Laborales</b>	<b>49</b>
8. Programas De Vigilancia Epidemiológica	70
9. Sistema De Gestión En SST	86

*Tabla 2 Resultados de la Evaluación general del SG-SST*

Por otro lado, al enfocarnos en los resultados generales de la evaluación se puede evidenciar que existe un programa específico; “el Programas de gestión en la prevención de enfermedades laborales” el cual obtuvo el valor más bajo en la evaluación, por ello se procedió a revisar cuales eran las actividades que corresponden a este programa, para que de este modo lograr identificar las razones o causas para que no se están ejecutando, poder explicar por qué que obtuvieran dicha calificación; Aunado a lo anterior, en la siguiente tabla se registran las actividades que hacen parte de dicho programa con la ponderación de la valoración final que tuvo cada una en la evaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

<sup>17</sup> Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 0171 del 2106. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia. Publicación en línea. Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>. Recuperado el 05 de abril del 2018

PLAN AVANZADO	CALIFICACIÓN			
	A	B	C	D
<b>7. PROGRAMA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES</b>	10	5	3	0
Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en el desarrollo e implementación de políticas y objetivos orientados a la prevención de la enfermedad laboral			3	
Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en la asignación de recursos tecnológicos y financieros para implementar los planes de acción			3	
Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad de los trabajadores de la empresa en establecer, implementar y mantener acciones orientadas a la prevención de las enfermedades.			3	
Dispone de la priorización de los riesgos relacionados con la enfermedad laboral a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo.	10			
Dispone de procedimientos de priorización de los procesos que puedan generar enfermedades laborales, para orientar los planes de acción		5		
Dispone de análisis epidemiológicos de los indicadores para establecer las principales causas y tendencias de las enfermedades laborales que permitan priorizar e identificar las acciones de		5		
Tiene definidas las intervenciones que se deben llevar a cabo para la prevención de las enfermedades laborales.		5		
Dispone de medidas de control colectivas e individuales para la prevención de enfermedades laborales		5		
Dispone de actividades de formación, educación y entrenamiento para la prevención de las enfermedades laborales		5		
Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo		5		
Valor Resultados: % Obtenido (A+B+C)/100			49,0%	

Tabla 3. Evaluación de las actividades del programa de gestión en la prevención de enfermedades laborales”

## 4.2. Análisis de datos

Para tener claridad del diagnóstico u evaluación de la gestión en seguridad y salud ocupacional que se realizó a los funcionarios y colaboradores del EPMSC Florencia, se define a continuación las variables que se tuvieron en cuenta. El formato consta de 4 criterios que evalúan los criterios técnicos de cada plan y programa de la siguiente forma: Ministerio de Trabajo (2016)<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 0171 del 2106. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y



**A:** Cumple completamente con el criterio enunciado **(10 puntos)** Se establece, se implementa y se mantiene

**B:** Cumple parcialmente con el criterio enunciado **(5 puntos)** Se establece, se implementa y no se mantiene

**C:** Cumple con el mínimo del criterio enunciado **(3 puntos)** Se establece, no se implementa, no se mantiene

**D:** No cumple con el criterio enunciado **(0 puntos)** No se establece, no se implementa, no se mantiene.

Dichos criterios se aplicaron a cada una de las actividades de los nueve programas que conforman el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, donde finalmente se suman y se ponderan los resultados de las actividades por programas para obtener la calificación final.

Ahora bien, con base en los resultados obtenidos, se puede evidenciar que de los nueve (9) programas que conforman el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo del Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC; cuatro de éste estudio se realizó en el Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, el cual se encuentra ubicado en el Kilómetro 3 Vía Neiva - Barrio El Cunday.



ellos, (Programas 4,5,6,7) en especial los que tiene que ver directamente con la salud y seguridad en el trabajo obtuvieron las calificaciones más bajas, en especial el programa Número 7 (Programa Gestión En La Prevención De Enfermedades Laborales) con un porcentaje de cumplimiento del 49%, siendo esté el más crítico, al que menos cumplimiento se le han dado a sus actividades por falta de interés y direccionamiento estratégico por parte de los directivos y personal encargado; mientras que para los programas 4 y 5 (Programa Promoción y Prevención En Salud y el Programa Investigación De Incidentes, Accidentes De Trabajo) obtuvieron un puntaje de 69%, siendo está una calificación aceptable, mas sin embargo se considera necesario implementar acciones de mejora continua para permitir que el cumplimiento de estos programas se den completamente. Y finalmente está el Programa N° 6. Gestión Para El Control De Incidentes Y Accidentes De Trabajo, el cual obtuvo un puntaje de 76%, siendo este una buena calificación, aunque se encuentra entre las cuatro más bajas de todos los nueve programas del sistema de gestión, se resalta ya que está estrechamente relacionada con los programas de salud y seguridad en el trabajo.



## Resultados de la Evaluación del SG-SST del INPEC



Grafico 1. Resultados de la evaluación del SG-SST del INPEC

Conforme lo muestra el grafico 1. Resultados de la evaluación del SG-SST se evidencia claramente la baja calificación del programa Número 7 (Programa Gestión En La Prevención De Enfermedades Laborales), por ello, se realizó una revisión a profundidad de las actividades que conforman este programa y analizar las causas por las que obtuvo la calificación más baja de todo el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo SG-SST del Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC.

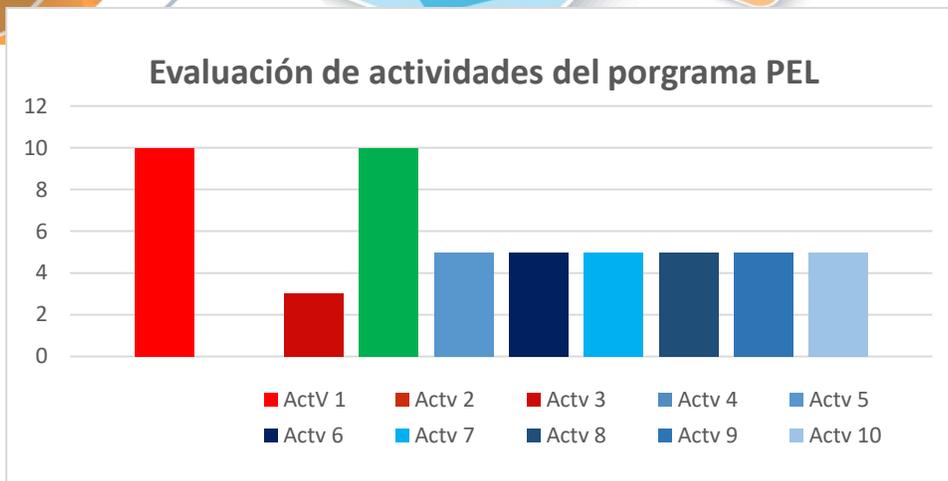


Gráfico 2. Evaluación Del Programa Gestión En La Prevención De Enfermedades Laborales

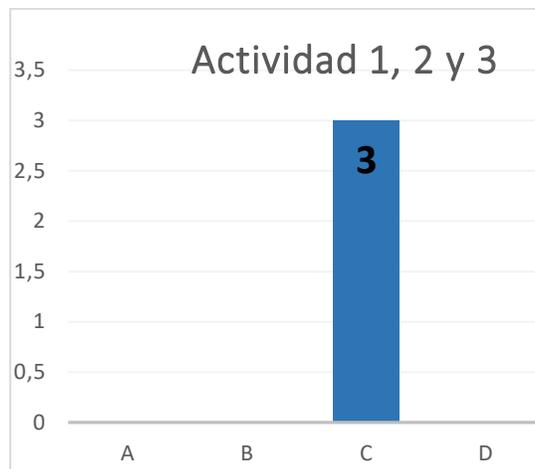
Dentro de las actividades que conforman este programa 7. Programa Gestión en la Prevención de Enfermedades Laborales según el cuestionario aplicado es:

**Actividad 1:** Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en el desarrollo e implementación de políticas y objetivos orientados a la prevención de la enfermedad laboral

**Actividad 2:** Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad del nivel directivo de la empresa en la asignación de recursos tecnológicos y financieros para implementar los planes de acción orientados a la prevención de la enfermedad laboral.

**Actividad 3:** Se evidencia compromiso, liderazgo y responsabilidad de los trabajadores de la empresa en establecer, implementar y mantener acciones orientadas a la prevención de las enfermedades.

**Valoración C (1 a 10): 3.** Cumple con el mínimo del criterio enunciado. Se establece, no se implementa, no se mantiene



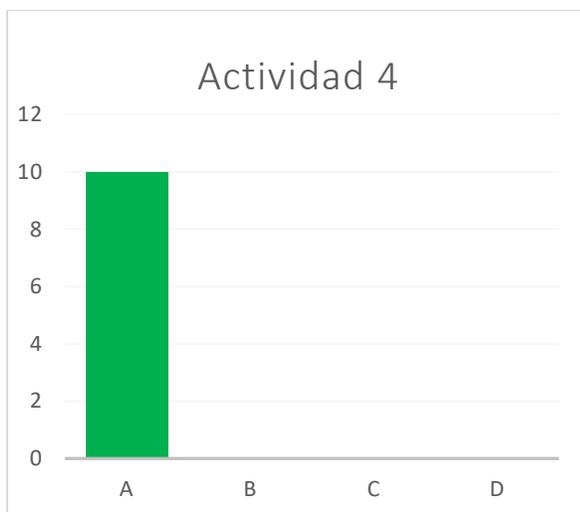
En este punto se evidenció la falta de compromiso y responsabilidad por parte de los directivos a la hora de tomar decisiones e implementar este tipo de políticas y objetivos.

*Gráfico 3 Evaluación de las Actividades 1,2, y 3 del programa de prevención de enfermedades laborales*

Estas tres primeras actividades están directamente relacionadas con las funciones básicas del Director del Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, en las cuales no se ha evidenciado ningún tipo de interés ni compromiso para dar cumplimiento a las políticas y objetivos de este programa (ya que su calificación fue la menor dentro del rango de 1 a 10) que hace parte del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de esta organización. Por tanto, se requiere de una urgente intervención, del diseño de un modelo estratégico integral con énfasis en la gestión del conocimiento que permita y garantice el objetivo general del SG-SST

**Actividad 4.** Dispone de la priorización de los riesgos relacionados con la enfermedad laboral a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo.

**Valoración: A:** Cumple completamente con el criterio enunciado **(10 puntos)** Se establece, se implementa y se mantiene



*Gráfico 4. Evaluación de la Actividad 4 del programa de prevención de enfermedades laborales*

De las diez actividades que conforman el programa de gestión en la Prevención De Enfermedades Laborales, está fue la única en la que se evidencio total cumplimiento, la cual se desarrolló en el momento en que se elaboró el sistema de gestión de la salud y seguridad del trabajo en el establecimiento penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC, donde quedó priorizado los riesgos relacionados con la enfermedad laboral a partir de la evaluación de las condiciones de trabajo.

**Actividad 5:** Dispone de procedimientos de priorización de los procesos que puedan generan enfermedades laborales, para orientar los planes de acción.



**Actividad 6:** Dispone de análisis epidemiológicos de los indicadores para establecer las principales causas y tendencias de las enfermedades laborales que permitan priorizar e identificar las acciones de intervención.

**Actividad 7:** Tiene definidas las intervenciones que se deben llevar a cabo para la prevención de las enfermedades laborales.

**Actividad 8:** Dispone de medidas de control colectivas e individuales para la prevención de enfermedades laborales.

**Actividad 9:** Dispone de actividades de formación, educación y entrenamiento para la prevención de las enfermedades laborales.

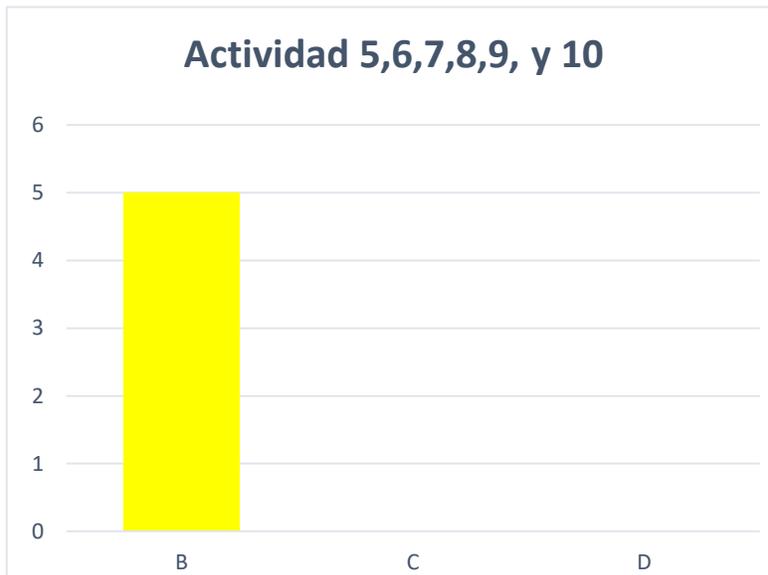
**Actividad 10:** Dispone de acciones de seguimiento y control de las actividades ejecutadas del programa para el mejoramiento continuo.

**Valoración: B:** Cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 puntos) Se establece, se implementa y no se mantiene.

Conforme se evidencia, las últimas actividades del programa de gestión de prevención de enfermedades laborales, desde la 5 hasta la 10 y última; se les ha dado una mediana atención y cumplimiento, ya que estas dependen directamente



del cumplimiento de las primeras actividades las cuales son de gestión,



*Gráfico 5. Evaluación de la Actividades 5,6,7,8,9,10 del programa de prevención de enfermedades laborales de la parte administrativa, la cual debe garantizar la ejecución de estas últimas, que al fin de cuentas son las más importantes al momento de velar por la salud y seguridad en el trabajo de los diferentes funcionarios y colaboradores que laboral en el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Florencia, INPEC. Puesto dichas actividades son acciones tanto de formación, seguimiento y control y entrenamiento para la prevención de las enfermedades laborales, que deben ser ejecutadas en el programa para el mejoramiento continuo del sistema de gestión de la SST.*



## Capítulo 5: Conclusiones

### 5.1. Resumen de Hallazgos

Finalizada la revisión de la información recolectada, se encontró, que el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Florencia INPEC, ya cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el cual han venido ejecutando desde su implementación en la organización, pero que a su vez, no ha logrado el cumplimiento del 100% de los programas que conforman el sistema de gestión de SST, conforme lo establece la normatividad vigente del país, principalmente bajo el decreto 171 del 2016, en el cual se modificó el capítulo 6 en referencia a la implementación del SG-SST para todas las organizaciones del país, sin discriminación alguna.

Dentro de los hallazgos más importantes que se encontraron con el desarrollo de este trabajo, fue la identificación y análisis del programa de gestión de prevención de enfermedades laborales, el cual obtuvo la menor calificación de acuerdo al cuestionario de evaluación según el Ministerio de trabajo (2016) en el decreto 171 del 2016, ya que solo se limitan a dar el mínimo cumplimiento sin que realmente se de interés e importancia a su implementación y ejecución.

Así mismo, se encontró que dentro de las fallas que no permiten el cumplimiento y ejecución de las actividades es la falta de conocimiento por parte de la dirección general del centro penitenciario, en cuanto a la importancia que tiene las enfermedades laborales; resaltando que la dirección de la cárcel es el principal





líder o eje del Centro Penitenciario y es el encargado de dirigir, planear, controlar y verificar el cumplimiento del sistema de gestión y no solo de la seguridad y salud en el trabajo sino de todo los sistemas de la organización; por ello para facilitar este trabajo, se requiere de una equipo de trabajo que sea multidisciplinario, eficiente, altamente capacitado y entrenado para apoyar todas las acciones a seguir y que aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización; por tanto, el trabajo a desarrollar será por medio de la gestión del conocimiento, donde se deberán impartir enseñanzas a los trabajadores del Centro Penitenciario que ayuden a contrarrestar desde sus puestos de trabajo las enfermedades laborales, es decir que aprendan como prevenir el accidente o enfermedad laboral, teniendo en cuenta que ese aprendizaje experiencial les brindara una percepción diferente frente a las enfermedades laborales, enfocándolos a que tendrán que poner de su parte para prevenir los riesgo de enfermedades laborales, que no solo es responsabilidad del Centro Penitenciario, sino que ambas partes deben de contribuir a un mejor ambiente laboral.

## **5.2. Recomendaciones**

En vista de que el Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Florencia INPEC, ya cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud de trabajo SG-SST, y al revisar los resultados de la evaluación de dicho sistema, en donde se encontró algunos estancamientos de los programas que conforman dicho sistema.





Se recomienda implementar un programa de mejoramiento, enfocado en capacitar a los trabajadores por medio de una metodología de educación comprensible a las necesidades y forma de aprendizaje de los trabajadores del Centro Penitenciario, con un énfasis en la Gestión del Conocimiento, el cual garantice el debido cumplimiento y ejecución de la normatividad reglamentada en el decreto 171 del 2106 y permita la accesibilidad de la información a todos y cada uno de los miembros del Centro Penitenciario.

De igual forma se recomienda realizar un seguimiento continuo al plan de trabajo o cronograma de actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que permita identificar a tiempo las necesidades que se deben atender y las actividades para dar cumplimiento a la normatividad vigente para que de igual forma se cumplan los tiempos establecidos para cada programa del sistema de gestión -SST.

Por otro lado, a la parte directiva u administrativa del Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Florencia INPEC, se les recomienda que sean ejemplo a seguir para el resto de la organización en cuanto a temas de cumplimiento, interés y responsabilidad para la implementación de los programas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



### 5.3. Propuesta

Con el objetivo de diseñar una propuesta de mejora continua, basada en la gestión del conocimiento para dar cumplimiento al PROGRAMA GESTIÓN EN LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES y garantizar su continuidad y ejecución, se tendrá en cuenta la metodología de capacitaciones la cual es una de las más empleadas hoy en día por las organizaciones, donde el conferencista enseña un tema específico y el trabajador recibe la información que se convierte en conocimiento.

Para lo cual se plantea una propuesta con la aplicación del siguiente modelo:

#### 5.3.1. Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento).





El diseño propuesto está basado en la teoría de "La organización creadora de Conocimiento" expuesta por Ikujiro Nonaka & Hirotaka Takeuchi; quienes señalan que el conocimiento se crea a partir de la conversión entre lo que se conoce como conocimiento tácito y conocimiento explícito. Con la etapa de **socialización** del modelo SECI (**Nonaka y Takeuchi**), podemos crear espacios en los cuales los funcionarios y directores del INPEC compartan sus habilidades y sus conocimientos empíricos desarrollados a lo largo de su experiencia laboral. Con ello se quiere mejorar la gestión del conocimiento y promover un ambiente laboral favorable para la empresa. **Exteriorización:** para la implementación de esta etapa en INPEC. Es necesario acordar y planificar a través de los directivos la realización de capacitaciones con el fin lograr que el personal maneje un conocimiento fluido de lo que corresponde a formación y desarrollo dentro de la empresa y su entorno. **Combinación:** una vez realizado las capacitaciones a unos determinados empleados de la organización estos deben encargarse de transmitir el conocimiento adquirido a sus compañeros. Con esto conseguiremos equilibrar los conocimientos técnicos y empíricos dentro del personal de la empresa. **Interiorización:** esta práctica la podemos implementar a través de medios virtuales; que pueden ser correo electrónico, red social, videos multimedia entre otros. Es posible usar esta etapa del proceso como un incentivo laboral puesto que permite al empleado adquirir conocimientos y posteriormente destacarse en su entorno laboral.





Como la idea principal es lograr prevenir o eliminar el riesgo de enfermedades laborales desde la fuente de tal forma que afecte lo menos posible a los trabajadores de la cárcel; se van a implementar una serie de medidas para lograrlo, como los controles por parte de área de Salud Ocupacional, dentro de los cuales se encuentra la aplicación del modelo de capacitaciones; el cual aplicaría como gestión del conocimiento que se implementaría dentro del Centro Penitenciario, este modelo de capacitación estará en primera medida como prevención y control de los riesgos de enfermedades laborales. Como bien sabemos las organizaciones utilizan la capacitación para formar a sus empleados y que estos conozcan diversos temas y es precisamente lo que se espera que con este modelo de capacitación los trabajadores del Centro Penitenciario aprendan e identifiquen el nivel de riesgo al que están expuestos y contribuyan a que este reduzca.

Con esta propuesta de mejoramiento se pretende efectuar una técnica de capacitación diferente, en donde los trabajadores del Centro Penitenciario son los principales autores, donde se involucra su forma de aprendizaje y conocimiento para comprender los riesgos de las enfermedades laborales. Con esta propuesta se contribuye a la gestión del conocimiento, ya que se entiende como una medida positiva de aprendizaje, esta propuesta de capacitaciones busca no solo impartir información acerca de las enfermedades laborales, sino que pretende que cada uno de los trabajadores del Centro Penitenciario se adapte y genere conocimiento.

La viabilidad de la aplicación de gestión de conocimiento para el SG-SST en la cárcel depende de los niveles de compromisos del talento humano del





establecimiento y su evolución va depender de la puesta en marcha y el desarrollo que va obteniendo con el tiempo, como conocimiento tácito es necesario reconocer las experiencias y los aprendizajes de acuerdo a la problemática planteada, por parte de la dirección y subdirección del establecimiento reconociendo la importancia de llevar a cabo el programa de gestión de la prevención de enfermedades laborales, así como la identificación de riesgos laborales por parte de los funcionarios adscritos al establecimiento. Y además combinarlo con el conocimiento explícito que son esas herramientas externa y procesos que podemos encontrar en el sistema de gestión integrado del establecimiento que plantea procesos, actas, resoluciones, de lo que realmente es desarrollar un programa adecuado del SG-SST en plataformas como isolucion y ruta virtual de la calidad.

### **5.3.2. Actividades**

- Gestionar recursos financieros a la subdirección del talento humano en la dirección general del INPEC
  - Seleccionar el lugar para las capacitaciones y socializaciones
  - Reunir los materiales
  - Contratar refrigerios
  - Definir y comunicar a todo el personal el día de las actividades.
  - Definir los temas a trabajar con Enfoque del programa de gestión de prevención de enfermedades laborales PEL
  - Recolección y selección de la información sobre del programa de PEL
- 

- 
- Diseño de actividades lúdico-recreativas que permitan resaltar el liderazgo, trabajo en equipo y responsabilidades
  - Diseño de actividades de socialización de medidas de control colectivas e individuales para la prevención de enfermedades laborales
  - Socialización de las principales enfermedades laborales, que las causa y como prevenirlas.
  - Generar un plan de seguimiento y monitoreo.
  - Establecer y programar encuentros para fortalecer y dar cumplimiento al programa de prevención de enfermedades laborales trimestralmente.

### **5.3.3. Recursos**

#### **Humanos**

- Dirección del establecimiento
- Subdirección del talento humano
- Comité de seguridad y salud en el trabajo
- Todo el Personal de la organización
- Comité bienestar Laboral

#### **Materiales**

- Disposición de un salón
  - Artículos de papelería: marcadores, lapiceros, hojas de papel periódico, tablero, hojas tamaño carta.
  - Computador
  - Pantalla de proyección
  - Video-beam
- 



- Extensión

- Refrigerios

### **Financieros**

- Los recursos asignados anuales en la ejecución presupuestal para el área de SG-SST del establecimiento.

Es importante manifestar que en esta parte los recursos asignados para las actividades de SST no son lo suficiente teniendo en cuenta la capacidad física de funcionarios adscritos al establecimiento.



### 5.3.4. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

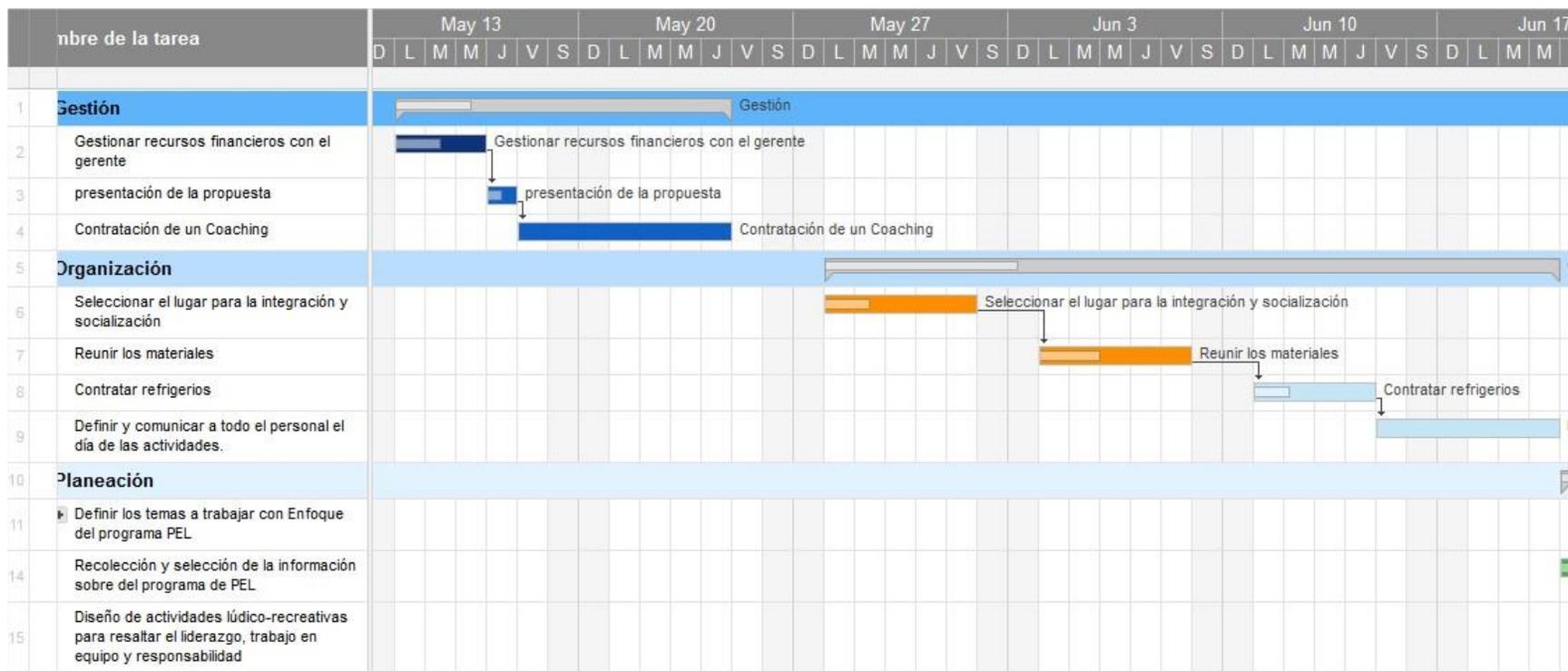


Tabla 4. Diagrama de Gantt. Primera parte desde mayo 13 hasta junio 17 del 2018







## Referencias Bibliográficas

Arrabe & Asesores (2015). ¿Por qué es tan importante la Prevención de Riesgos Laborales?. Blog. Publicación en línea. Disponible en: <http://www.arrabeasesores.es/noticias/detalle/importancia-prevencion-riesgos-laborales>. Recuperado el: 30 de abril del 2018.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Cp. 5. Cuarta edición. Bogotá. PEARSON. Publicación en línea. PDF. Disponible en: [https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=iYjiWpnEFfDx5gKlqYEo&q=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&oq=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&gs\\_l=psy-ab.3...169162.170940.0.172322.21.8.0.0.0.0.226.658.0j3j1.5.0...0...1c.1.64.psy-ab..18.2.380.6..0j0i22i30k1j35i39k1.204.oW7aEr52o6c#](https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=iYjiWpnEFfDx5gKlqYEo&q=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&oq=Bernal%2C+C.+%282016%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&gs_l=psy-ab.3...169162.170940.0.172322.21.8.0.0.0.0.226.658.0j3j1.5.0...0...1c.1.64.psy-ab..18.2.380.6..0j0i22i30k1j35i39k1.204.oW7aEr52o6c#). Recuperado el: 25 de Abril del 2018.

Colciencias (2016). Programa de Bienestar e Incentivos 2016. Talento humano. Dirección de gestión de recursos y logística Publicación en línea. Disponible en : <http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/programadebienestar-incentivos-2016.pdf>. Recuperado el 09 de abril del 2018.

Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer (2006). La Investigación descriptiva. Síntesis de "Estrategia de la investigación descriptiva". Manual de técnica de la investigación educacional. Publicación en línea. Disponible en: <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>. Recuperado el: 25 de abril del 2018.

Google Maps. Ubicación del Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario De Florencia INPEC. Disponible en: <https://www.google.com/maps/place/Carcel+EI+CUNDUY+Florencia/@1.6347834,>

=





[75.611841,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e2451f02f115fb9:0x1e5aa1b743db](https://www.inpec.gov.co/web/guest/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sqj)  
[c832!8m2!3d1.6347834!4d-75.6096523](https://www.inpec.gov.co/web/guest/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sqj). Recuperado el 26 de abril del 2018.

INPEC, (2017). Establecimiento Penitenciario De Mediana Seguridad Y Carcelario INPEC. Sistemas de Gestión Integrado. Pagina oficial. Disponible en: <http://www.inpec.gov.co/web/guest/institucion/sistema-de-gestion-integrado/modelo-del-sqj>. Recuperado el 26 de abril del 2018.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s/f). Resolución 1016 de 1989, 1989. República de Colombia. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Publicación en línea. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43752>. Recuperado el 09 de abril del 2018.

Ministerio de Trabajo. (2016). Decreto 0171 del 2106. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia. Publicación en línea. Disponible en: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>. Recuperado el 05 de abril del 2018

Ministerio de trabajo (2016). Sistema de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. Recuperado el: 30 de abril del 2018.

Ministerio de trabajo (2017). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020. Disponible en: [www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020](http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020). Recuperado el: 30 de abril del 2018.





Silva, D. (2016). *Informe diagnóstico 1072* . Bogotá : Colmena seguros.

Publicación en línea. Disponible en: [https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=N4niWv7YB6PP5gKR16P4Bw&q=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&oq=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&gs\\_l=psy-ab.3..33i160k1.1183238.1183238.0.1183950.1.1.0.0.0.314.314.3-1.1.0....0...1c.1.64.psy-ab..0.1.314....0.-85gTzBzjl4#](https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=N4niWv7YB6PP5gKR16P4Bw&q=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&oq=Silva%2C+D.+%282016%29.+Informe+diagnostico+1072&gs_l=psy-ab.3..33i160k1.1183238.1183238.0.1183950.1.1.0.0.0.314.314.3-1.1.0....0...1c.1.64.psy-ab..0.1.314....0.-85gTzBzjl4#) Recuperado el 25 de abril del 2018.

Taylor S. J. & R. *Bogdan*, (2000). Introducción a los métodos cualitativos. Tercera edición. Publicación en línea. PDF. Disponible en: <https://asodea.files.wordpress.com/2009/09/taylor-s-j-bogdan-r-metodologia-cualitativa.pdf>. Recuperado el: 25 de abril del 2018.

Universidad de Valencia (2016). La importancia de la formación en prevención a cargo de las empresas. disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencio-riscos-laborals/ca/blog/importancia-formacion-prevencion-cargo-las-empresas-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285963277779>. Recuperado el: 30 de abril del 2018.

