

Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocado en el Sistema de Gestión de Conocimiento en la Empresa Servicios Públicos de Acacias Meta.

Autor:

Diana Milena Miguez Preciado c.c. 40.306.235

Martha Duarte Ramírez c.c. 41.214.233

Beidy Dayana Enciso c.c. 1.120.498.127

Jhonnatan Jiménez c.c. 1.124.218.378

Leidy Johana Cano c.c 1.122.133.982

Grupo Número: 101007\_45

Tutor:

Carlos Alberto Calderón Moreno

Universidad nacional abierta y a distancia – Unad

Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios -

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Mayo - 2018

## Tabla de Contenido

|   |    |
|---|----|
| Introducción .....                              | 5  |
| Presentación de la Empresa.....                 | 6  |
| Línea de Investigación.....                     | 8  |
| Enfoque: Gestión del Conocimiento.....          | 8  |
| Área: Salud Ocupacional .....                   | 9  |
| Capítulo 1: El Problema .....                   | 9  |
| 1.1. Antecedentes del Problema .....            | 9  |
| 1.2. Planteamiento del Problema .....           | 12 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación .....        | 13 |
| 1.3.1 Objetivos Específicos.....                | 14 |
| 1.4. Justificación de la Investigación.....     | 14 |
| Capítulo 2. Revisión De Literatura .....        | 16 |
| 2.1. Marco Teórico .....                        | 16 |
| Capítulo 3: Metodología General.....            | 28 |
| 3.1. Metodología de la Investigación.....       | 28 |
| 3.2. Población y Muestra .....                  | 28 |
| 3.3. Fuentes de Información .....               | 29 |
| 3.4. Técnicas de Recolección de Datos .....     | 30 |
| Capítulo 4 Resultados de la Investigación ..... | 31 |

|                   |  |    |
|-------------------|--|----|
| 4.1               | Resultados.....                                | 31 |
| 4.2.              | Análisis de Resultados.....                    | 36 |
| Capítulo 5.       | Conclusiones.....                              | 36 |
| 5.1.              | Resumen de los Hallazgos.....                  | 36 |
| 5.2.              | Formulación de Recomendaciones.....            | 38 |
| 5.3.              | Propuesta.....                                 | 39 |
| 5.3.1.            | Recursos Humanos Materiales y financieros..... | 45 |
| 5.3.2.            | Diagrama de Gantt.....                         | 46 |
| Conclusiones      | .....  | 47 |
| Bibliografía..... |  | 49 |

## Lista de Graficas

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 Sexo .....  | 31 |
| Figura 2 Rango de Edades.....  | 31 |
| Figura 3 Nivel Educativo .....   | 32 |
| Figura 4 Conoce Usted que es el sistema de gestión de la seguridad en el trabajo? .....  | 32 |
| Figura 5 Sabe Usted si en la empresa ESPA existe el programa de SG-SST?.....   | 33 |
| Figura 6 La empresa los capacita en programas de salud ocupacional?.....   | 33 |
| Figura 7 Realiza pausas activas en el desarrollo de su jornada laboral? .....  | 34 |
| Figura 8 Usted ha sufrido un accidente laboral? .....  | 34 |
| Figura 9 La ESPA le suministra los elementos adecuados para mitigar los riesgos a los que está expuesto al desarrollar sus labores diarias?..... | 34 |
| Figura 10 Conoce Usted las actividades que desarrolla la ESPA con respecto a la seguridad y salud en el trabajo?.....                            | 35 |
| Figura 11 Los factores de riesgo mostrados en la siguiente tabla, indique cual tiene mayor exposición en su lugar de trabajo .....               | 35 |

## **Introducción**

En todas las organizaciones existentes sin importar su actividad comercial, se debe velar por la integridad de su talento humano, esto con lleva a seguir parámetros legales y a cumplir con todas las exigencias que el gobierno disponga.

A partir de las disposiciones legales y normativas aprobadas en los últimos años, las empresas se ven en la necesidad de realizar cambios que garanticen un ambiente laboral seguro y saludable, con condiciones adecuadas de trabajo, reduciendo los peligros y los riesgos en las labores diarias.

En esta oportunidad abordaremos el tema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa de servicios públicos de Acacias ESPA ESP, la cual cumple con toda la reglamentación exigida, brindando a la comunidad de Acacias un servicio con eficiencia y calidad, a la mano de todo su talento humano.

Por esta razón las directivas de la empresa tomaron decisiones definitivas que les permitiera implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la normatividad vigente y asegurándose que las personas que están dentro de la organización laboren de manera eficiente y segura.

Pero pese a los esfuerzos y estrategias dispuestas por la empresa, las falencias salen a flote, y por esta razón se realizará una propuesta para la implementación, desde un punto de vista objetivo, que le permita a la empresa tomar decisiones definitivas y logren la meta de poner en marcha en su totalidad el sistema de seguridad en el trabajo ya definido.

## **Presentación de la Empresa**

**Razón social:** Empresa de Servicios Públicos de Acacias ESPA, fue creada mediante el decreto N° 004 de enero de 1998. Y el 30 de enero del mismo año, se registró la empresa ante la comisión de regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, iniciando con una población de 42.000 habitantes y actualmente una población de más de 54 mil habitantes.

**Visión:** La Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. para el año 2021 será reconocida a nivel regional por la eficiencia, excelencia y calidad de sus procesos en la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, certificada en los Sistemas de Gestión Integral y cumpliendo con cobertura, calidad y continuidad.

**Misión:** Somos una Empresa Acacireña, prestadora de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo; que trabaja bajo principios de calidad, continuidad, cobertura, conservación ambiental y responsabilidad social, con políticas de buen gobierno.

### **Objetivos estratégicos:**

- ✓ Suministrar los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo bajo los principios de calidad, continuidad y cobertura en el municipio de Acacias.
- ✓ Satisfacer las necesidades de los usuarios, con la mejora continua de nuestros procesos y servicios ofrecidos, brindando respuesta óptima y oportuna a sus requerimientos.
- ✓ Generar cultura ambiental en la comunidad, mediante la implementación de campañas y programas de conservación y preservación del medio ambiente, enfocadas al uso racional del recurso hídrico y garantizar la preservación de las fuentes de abastecimiento de agua

- de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. por medio de la realización de planes de reforestación y conservación en cumplimiento de las normas legales vigentes.
- ✓ Garantizar la prestación del servicio público de aseo y el cumplimiento de la normatividad legal vigente, a través de la implementación y ejecución de los programas del Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos – PGIRS del municipio de Acacias.
  - ✓ Fortalecer las competencias del personal a través del cumplimiento del plan institucional de capacitación, garantizando la eficacia, eficiencia y efectividad de la prestación de los servicios de la empresa.
  - ✓ Asegurar la sostenibilidad económica y la viabilidad financiera de la empresa, a través del desarrollo de estrategias que incrementen los niveles de la gestión comercial, tales como: eficacia en el recaudo y en la recuperación de cartera, integridad y objetividad de la información financiera.
  - ✓ Implementar el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC de manera que sean de fácil acceso y aplicabilidad, tanto para la comunidad como para el personal de la empresa.
  - ✓ Promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores mediante la ejecución permanente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG – SST y su mejora continua.
  - ✓ Salvaguardar y proteger el patrimonio de la empresa.

**Actividad económica:** Su actividad es satisfacer la necesidad de la comunidad mediante la prestación de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo.

**Tamaño de la empresa:** Es una empresa mediana, su número de trabajadores es de 62 personas.

## **Línea de Investigación**

Teniendo en cuenta lo que se ha venido trabajando desde el inicio del desarrollo del diplomado de profundización en gerencia del talento humano, la línea de Investigación en la cual se basa este proyecto es la Gestión de las Organizaciones, enfocado al talento humano, como instrumento para comprender la dinámica de los cambios y de este modo tomar las mejores decisiones en el cumplimiento de las metas propuestas, todo esto con un único fin que busca responder a las problemáticas existentes lo que obliga a la dirección a diseñar estrategias que permitan fortalecer el talento humano con idoneidad capaces de identificar las los pros y contras lo y reaccionar de manera pertinente al comportamiento del medio competitivo en el que nos desenvolvemos hoy en día.

### **Enfoque: Gestión del Conocimiento**

La gestión del conocimiento nos permite mejorar el desempeño de una organización teniendo en cuenta que los datos y la información de la misma nos sirven como fuente de conocimiento de la situación actual de la empresa y por ende diseñar estrategias de mejora, es por ello que el uso del conocimiento se ha convertido en una táctica esencial para mantener la empresa en correcto funcionamiento, identificando cada uno de los aspectos que intervienen en la gestión del conocimiento en el área del talento humano, aplicado a la empresa de servicios públicos ESPA de Acacias.

## **Área: Salud Ocupacional**

*“Velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada persona en una organización es el objetivo principal de la salud ocupacional”* ( (Maria, 2015), aspecto fundamental en las empresa y es de vital importancia ya que además de procurar bienestar físico, mental y social de los funcionarios, éste también busca implantar y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano para sus trabajadores. Para la empresa de servicios públicos ESPA es primordial implementar un plan adecuado y seguro de salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse apropiadamente en sus labores y así generar más rentabilidad para la misma.

### **Capítulo 1: El Problema**

#### **1.1. Antecedentes del Problema**

Empresa de Servicios Públicos de Acacias ESPA, fue creada mediante el decreto N° 004 de enero de 1998. Y el 30 de enero del mismo año, se registró la empresa ante la comisión de regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, iniciando con una población de 42.000 habitantes. La Empresa de Servicios públicos de Acacias ESPA E.S.P. es una Empresa industrial y comercial del estado, su objeto social es la prestación de los servicios públicos de: Acueducto Alcantarillado y Aseo. Está inscrita a la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios SSPD con ID 2163.

EL compromiso de la ESPA es satisfacer las necesidades de la comunidad, mediante la prestación y comercialización de los servicios públicos domiciliarios con calidad, cobertura y continuidad.

Teniendo en cuenta lo concerniente al tema de investigación la ESPA ha desarrollado una serie de actividades y programas de capacitación que favorecen al autocuidado de la salud de sus trabajadores y aunque es una empresa que tiene 62 empleados, no tiene definida una área del talento humano como tal que se encargue de los procesos del mismo y le den la importancia que amerita este aspecto, por lo cual se evidenció que el área administrativa es la que se encarga manejar todo lo que tiene que ver con la gestión del talento humano y demás aspectos.

Anteriormente el análisis del gobierno nacional, determina que las entidades públicas no venían desarrollando de manera eficiente procesos de salud ocupacional y laboral, por lo tanto se expidió el decreto 1443 de 2014 con el fin que se implementara el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. La Empresa de Servicios públicos de Acacias no contaba con la dependencia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y menos con un profesional que se hiciera responsable o al menos velar por el cumplimiento de las exigencias señaladas en el Decreto Nacional No. 1072 de 2015, La empresa inicia su implementación desde el 2015 con procesos que no complementaban las funciones y normas correspondientes ,la gerencia y la subgerencia administrativa en el transcurso del 2016 organiza acciones frente a esta problemática adelantado actividades asociadas para cumplimiento de exigencias normativas y el apoyo de la señora Johanna Smith Cano Cabrejo, según contrato 026 del 2017, con el objeto de **“Prestación de servicios profesionales para la ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), por un valor de \$18.810.600 con un plazo de 6 meses dando inicio el 1 de Febrero del 2017, con el fin de brindar bienestar físico, mental y social de los funcionarios, más sin embargo no avanza de manera eficiente la implementación del SG –SST de manera integral activa y permanente.**

La empresa tenía plazo para realizar la implementación del SG - SST en el decreto 171-2016 hasta enero del 2017, lo cual aplicaba para todas las empresas públicas o privadas, se establece un plazo mediante el decreto 052 de 2017, ampliación autorizada por la ministra de trabajo del año correspondiente, con el fin de que a partir del 1 junio del 2017 se debe de ejecutar la implementación del Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el trabajo.

Por otra parte la ESPA según informe de auditoría SG-SST de 2017 la oficina asesora de control interno y gestión de la empresa mediante auditoria a la implementación del sistema de gestión y seguridad en el trabajo con el fin de verificar la implementación SG SST de la ESPA según lo establecido en las normas dictadas por el gobierno nacional y que es el responsable de liderar la implementación debe ser el contratante con la participación de los trabajadores y/o contratistas garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento de condiciones de ambiente laboral y control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta que el proyecto tiene como objetivo principal la implementación de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la ESPA implemento un cronograma de actividades del plan de trabajo de seguridad y salud al cual no le han dado la importancia necesaria y es fundamental centrar una formación constante de los empleados en temas de seguridad, para realizar la detección de necesidades formativas y capacitación principalmente en el momento de ingresar a la empresa, sobre temas puntuales del área de trabajo teniendo en cuenta los riesgos puntuales a los que están expuestos los trabajadores y que pueden ser fatales para el trabajador si no se toman los correctivos pertinentes y así lograr un sistema de gestión fortalecido y en mejoramiento continuo, ya que la Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida

laboral en las empresas y con ella su competitividad, sistema que está reglamentado por el Decreto 1072 de 2015 que compila toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los trabajadores, el cual establece las disposiciones generales para la implementación del SGSST, definidas en el Decreto 1443 de 2014, cuyo objetivo es definir las directrices de obligatorio cumplimiento implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **1.2. Planteamiento del Problema**

La Empresa de Servicios Públicos de Acacías E.S.P.A, prestadora de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo; que trabaja bajo principios de calidad, continuidad, cobertura, conservación ambiental y responsabilidad social, con políticas de buen gobierno, requieren de la implementación de un programa de salud ocupacional, con énfasis en la gestión del conocimiento, con el fin de obtener beneficios y se completen diferentes temas como la cultura y clima organizacional, relaciones interpersonales y gestión del talento humano en pro de la mejora continua y calidad de los servicios que ofrece la empresa. Además de un programa de salud ocupacional, se debe promover y proteger la salud de sus funcionarios, con el fin de reducir los accidentes y enfermedades laborales a los que están expuestos por trabajos de alto riesgo, y aunque la empresa cuenta con un cronograma de actividades y un plan de trabajo de seguridad y salud, su implementación y control no es el indicado y se evidencia las siguientes falencias:

- El Personal responsable es insuficiente para la implementación del SG-SST, dado a que solo se cuenta con una profesional de salud ocupacional y un aprendiz.
- No se tiene una matriz de riesgos acorde a los peligros existentes en cada área o proceso.

- No se han establecido los procedimientos para el manejo de herramientas y elementos de protección para el personal que realiza la recolección y disposición final de basuras.
- No se ha implementado el procedimiento de trabajo seguro en alturas, los operarios no cuentan aún con el certificado ni los elementos de protección individual certificados para realizar esta labor de forma segura.
- Las evaluaciones de los diferentes riesgos a los que están expuestos sus colaboradores son escasas.
- No se ha realizado el procedimiento de análisis de riesgos, debido a que no se ha ejecutado el procedimiento de actividades críticas y no rutinarias.
- No se realizan capacitaciones suficientes para brindar conocimiento de SG-SST a todos los funcionarios que conforma la empresa.

En base a lo anterior surge la siguiente pregunta ¿Cuáles son las acciones de mejora que necesita implementar la ESPA ESP con respecto al programa de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su sistema de gestión de conocimiento? Teniendo en cuenta que las acciones a implementar deben enfatizar en la gestión del conocimiento y garantice la apropiación y aplicación del mismo a su personal.

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

Proponer e implementar un modelo estratégico integral de mejoramiento en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con énfasis en el Sistema de Gestión de Conocimiento en la Empresa Servicios Públicos de Acacias, que ayude a prevenir los riesgos a

los que se encuentran expuestos y que garanticen el bienestar general de los integrantes de la organización.

### **1.3.1 Objetivos Específicos**

- Realizar análisis, diagnóstico actual y real de la gestión de conocimiento y del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- Diseñar plan de mejoramiento integral en el SG SST, enfocado en gestión de conocimiento permitiendo un proceso eficiente en la ESPA ESP.
- Planear y proponer acciones correctivas y preventivas, mediante la implementación de actividades o programas del SG-SST de acuerdo con la problemática encontrada.
- Realizar capacitaciones donde se divulgue a profundidad el plan de mejoramiento dispuesto en el SG-SST generando conocimientos a todos los funcionarios.
- Crear metodologías apropiadas donde el empleado se relacione y comprenda la necesidad de los parámetros dispuestos por la SG.SST.

### **1.4. Justificación de la Investigación**

Partiendo del principio de generación de conocimiento como un importante disciplina que puede ayudar a mejorar el desempeño de una organización gracias a que en ésta se encontrarán los datos y la información de una empresa, logrando que se tenga el conocimiento de cuál es la situación de la empresa, como es que se puede mejorar, etc. Todo esta información tiene que ser comunicada al personal que trabaja dentro del organización para que estén conscientes de que es

lo que necesita la empresa, así como también es importante la información que puedan brindar los trabajadores desde su nivel hacia un nivel más alto.

Se hace necesario generar conocimiento para definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

La gestión del conocimiento puede mejorar el desempeño de la organización en vías de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; puesto que gestión del conocimiento involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas y además la colaboración de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso de gestión.

Por tanto, una organización basada en el conocimiento implica una búsqueda general de los enfoques tradicionales de gestión, de la selección del personal, la contratación y la gestión de los trabajadores; pero con nuevo enfoque empresarial que logre combinar la información con los recursos humanos (participación, compromiso, motivación y responsabilidad de los trabajadores) para generar un avance en la cultura empresarial.

Por lo que es fundamental tener claro la importancia y lo que implica el programa de la SG-SST en una empresa, conocer cuáles son sus derechos y deberes ya que la prevención oportuna de riesgos laborales implica un compromiso no solo de la alta gerencia, si no de cada uno de los colaboradores, permitiendo a la ESPA enfocarse en los riesgos críticos identificados estableciendo estrategias de control y asegurar un ambiente de trabajo seguro, igualmente

incentivando a sus trabajadores a la toma de decisiones hacia una mejora continua en los procesos operativos de la empresa.

Con este proyecto se busca implementar un plan estratégico en el Sistema de seguridad y salud en el trabajo, brindando desarrollo lógico y organizado que incluye políticas, planificación, aplicación y evaluación de procesos con el fin de evitar riesgos que puedan impactar negativamente los funcionarios y la empresa, propiciando un ambiente de trabajo seguro que vele por la integridad física de los trabajadores mediante una continua capacitación y generación de conocimiento, en el que se concientice a los trabajadores a realizar acciones seguras, disminuyendo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, permitiendo así tener un ambiente laboral sano e incrementando además la rentabilidad para la empresa.

## **Capítulo 2. Revisión De Literatura**

### **2.1. Marco Teórico**

La salud ocupacional es un aspecto muy trascendental en las organizaciones , teniendo en cuenta que para que nuestra empresa muestre resultados y se logre lo planificado hay que proteger y cuidar la salud de los empleados “el surgimiento de la Ley de Salud Ocupacional en Colombia no sólo es algo que resulta bastante interesante, sino que también esclarecedor, pues nos ayudará a entender cómo funcionan, en qué están basadas y sobretodo la evolución de la ley del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de todas las demás leyes que velan por el buen desarrollo de la salud del trabajador y su área laboral.”( 21, 2016).

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo comprende todas las actividades encaminadas a prevenir y proteger la integridad de los trabajadores, contratistas y visitantes, en el espacio de la empresa. Incluye los siguientes programas:

- ✓ **Programa de gestión de riesgos prioritarios:** Actividades y medidas para prevenir, mitigar o eliminar el riesgo en los siguientes aspectos y componentes: trabajo en alturas, conducción, bloqueo y etiquetado, sustancias químicas, espacios confinados, etc. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.12., punto 16).
- ✓ **Programa de señalización:** Incluye la definición y puesta en marcha de los elementos comunicativos que se requieran para evitar o prevenir accidentes, y para lograr una eficaz aplicación de las medidas de control en seguridad y salud. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24., punto 4; artículo 2.2.4.6.25., punto 12).
- ✓ **Programa de EPP:** Es la definición, puesta en marcha y seguimiento de los requerimientos, manejo, uso y control de los elementos de protección personal. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.24., punto 5).
- ✓ **Programa de higiene y salud ocupacional:** Incluye la programación, seguimiento, registro y control de los exámenes médicos que debe practicarse el personal. También las acciones de monitoreo sobre factores como: ergonomía, calidad del aire, riesgos microbiológicos y condiciones psicosociales en la organización. (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.12., puntos 4 y 13; artículo 2.2.4.6.16., punto 6; artículo 2.2.4.6.21., punto 8; artículo 2.2.4.6.22., punto 6).

En el artículo 1 de la ley 1562 del 11 de julio de 2012 se estableció que la salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La cual tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico,

mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”. En este orden fortalecer y confirmar la importancia en la implementación de un plan de mejoramiento en el programa de salud ocupacional y seguridad en el trabajo en la empresa de servicios públicos de acacias ESPA, con el propósito de contribuir a la satisfacción en el desarrollo integral tanto de lo individual como colectivo, exaltando los factores motivacionales, llevando a la estructura organizacional a gestionar la eficiencia de las condiciones laborales, con el ánimo de mejorar el ejercicio colaborativo, como promoción de la calidad de vida y satisfacción en el buen desempeño de cada colaborador.( (Mamuel & Corzo Roman, 2012).

Que el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la transición para que los empleadores sustituyan el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), a partir del 31 de julio de 2014, para lo cual deberán dar inicio a las acciones necesarias para ajustarse a lo establecido en esta disposición y señala unos plazos para culminar la totalidad del proceso en cada una de las entidades. (Garzon, Decreto 0171, 2016).

De acuerdo al tema de investigación y según el artículo 2.2.4.7.4 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tiene los siguientes componentes:

- a) Sistema de Estándares Mínimos
- b) Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales
- c) Sistema de Acreditación
- d) Sistema de Información para la Calidad.

Donde el ministerio de trabajo es claro al establecer esquemas que nos permita corroborar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Decreto 052, 2017).

Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Por otra parte “El contexto mundial de la promoción de la salud en el trabajo ha cambiado desde la conformación del Comité Mixto entre la OIT y la OMS, de 1950. Se observa el avance desde un enfoque tradicional sobre el ambiente físico de trabajo (que atiende a los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), hacia un enfoque holístico que incorpora los estilos de vida saludables, la cultura organizacional y la vinculación con el medio social. Los componentes descritos impactan positivamente en la salud de la población trabajadora y de las comunidades en que se encuentra inserta dicha actividad laboral” (Arenas-Massa & Riveros-Ferrada, 2016).

En este orden el Decreto 1295 de 1994 en el Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación, y en el Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores, (modificado por el art. 27, Ley 1562 de 2012) nos dice: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

De ahí lo fundamental e importante todo lo que tiene que ver con la salud y seguridad en los diferentes sectores es por ello que ***“La idea es crear conciencia sobre la obligación de los estados en la protección de los trabajadores como garantía de progreso de la sociedad y sobre el rol desempeñado por los trabajadores en el logro de los objetivos y metas de las empresas”***. (Alejandro & Alexander, La importancia de la seguridad y salud en el trabajo, 2016).

De acuerdo al Ministerio de Trabajo en la normatividad actual el decreto 052 del 12 de enero de 2017, ” modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 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)” establece que todas las empresas en fecha del 1 junio del 2017 deben de sustituir el programa de salud ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de la siguientes fases:

- ✓ Evaluación inicial: Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o

para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del decreto 1072 de 2015.

- ✓ Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: Es el conjunto de elementos de control, que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.
- ✓ Ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: es la puesta en marcha del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST y la implementación del plan de mejora. Actividad que regula el ministerio de trabajo conforme a los estándares mínimos.
- ✓ Inspección Vigilancia y Control: Verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el SG-SST, visitas actividades de inspección, vigilancia y control del sistema. República de Colombia- Ministerio de Trabajo decreto 052 del 12 de enero de 2017, ” modifica el artículo 2.2.4.6.37 del decreto 1072 de 2015 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)” ( Lopez, 2017).

En un mundo de globalización demandante donde día tras día las empresas y compañías buscan la oportunidad de tener una ventaja competitiva, estando más involucradas y comprometidas con la implementación de la seguridad y de salud en el trabajo por medio de controles de riesgo que van relacionados a las actividades que realizan según sus objetivos propuestos, avanzando de manera organizada en cambios normativos para mejoramiento integral de los sistemas de gestión SG-SST y de conocimiento generando impacto positivo para la empresa y el empleado.

De acuerdo al tema de investigación es fundamental para la empresa la correcta implementación y puesta en marcha del sistema de gestión y seguridad en el trabajo fundamentado en el decreto 1072 de 2015 según Artículo 2.2.4.6.2. Con respecto a las Definiciones. En el numeral 2 dice “2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.”(Garzon, Decreto 1072, 2015).

Por ultimo podemos concluir que El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de esta fundamentado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) lo cual 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 auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores.

### **Enfoque de la Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano**

Teniendo en cuenta que todo lo que se plantea en esta investigación está basado en la gestión del conocimiento como factor fundamental en el desarrollo de las organizaciones, la información es una herramienta que permite conocer el estado en que se encuentra la empresa y de este modo tomar medidas pertinentes, a través de estrategias que contribuyan a la prevención y al mejoramiento continuo en los procesos organizacionales, lo cual implica formación continua y formar de ese conocimiento el mejor instrumento para transformar de manera positiva la empresa. Ello significa que, en la Administración de Talento humano, la gestión del conocimiento es un mecanismo clave para el éxito.

Así pues, el conocimiento se ha convertido en un importante activo para las empresas, ya que su gestión agrega valor a los productos o servicios que ésta produce, permite el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias, lo que facilita el crecimiento y adaptación de la misma a los diferentes mercados en los que incursiona.

Siendo el conocimiento “la acción y efecto de conocer. Considera ideas como el entendimiento, la inteligencia, la razón natural. Es tener la noción, ciencia, sabiduría en algún asunto en particular”. (Española, 2014)

La gestión del conocimiento surge como esa búsqueda por general nuevos conocimientos que fortalezcan el desarrollo del desempeño de los individuos y la organización, dando total importancia al conocimiento como un medio que aprovecha lo antiguo y a través de esto genera lo nuevo como herramientas intangibles de desarrollo. Sin embargo, no es suficiente por sí solo; puesto que gestión del conocimiento involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas y además la colaboración de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso de gestión. Es importante tener en cuenta el concepto de gestión, “como la acción y el efecto de administrar”. (Española, 2014)

Por tanto, se hace necesario la creación de un ambiente laboral dinámico y activo donde la información suministrada es recibida con compromiso por parte de cada miembro involucrado en la organización.

También nombrada del inglés knowledge management, la gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones, que hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese conjunto de conocimientos

puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma empresa.  
(Bañegil Palacios, 2004)

### **Gestión de Recursos humanos**

El Capital Intelectual es ese activo intangible de una empresa que, pese a no estar reflejados en los estados financieros, genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro. Se considera como la principal fuente de riqueza de los profesionales y las organizaciones en la sociedad del conocimiento.

En la actualidad la riqueza es producto del conocimiento. Éste y la información se han convertido en las nuevas materias primas fundamentales de la economía para generar bienes y servicios de calidad. Las organizaciones del tercer milenio consideran el capital intelectual como un importante activo que se ha ido revalorando en los últimos años.

### **Gestión de la Información**

La información se define como una serie de datos acerca de alguna cosa, cuyo propósito es reducir la duda o aumentar el conocimiento acerca de algo en particular. En la actualidad se hace necesario gestionar la información correctamente como un recurso (tecnológico, financieros, materiales y humanos y más), la información se ha convertido en un canal de transición de conocimientos vital para el desarrollo del individuo y de las organizaciones.

La Gestión de la información son todos aquellos procesos que se enfocan a la recolección, manipulación, tratamiento, conservación, acceso de la información adquirida por una organización a través de diferentes fuentes y que además monitorea el acceso y los derechos de los usuarios finales sobre la misma a fin de apoyar a los directivos en la toma de decisiones.

## **Uso de las Tecnologías de la Información**

Hoy en día para nadie es un secreto que las tecnologías de la información son herramientas esenciales que han fortalecido el proceso de transformar la información en conocimiento. Las plataformas digitales, especialmente la Internet, donde se encuentran las redes sociales, sitios web y entornos virtuales que fortalecen los procesos productivos (productos, servicios, conocimiento). Las plataformas digitales se han convertido en un importante espacio de interacción y creación de conocimientos mediante la socialización y el compartir información desde cualquier parte del mundo, siguiendo objetivos tales como: generar, reunir, compartir y aplicar el conocimiento con acciones que generen valor agregado e incrementen la eficacia de las actividades diarias.

Es por ello que el conocimiento se crea cuando se produce una transformación del saber tácito del investigador en explícito a nivel grupal y organizativo; cada uno de los miembros de tales colectivos lo interiorizan, convirtiéndolo de nuevo en tácito (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Actualmente encontramos diferentes tipos de conocimiento como los que mencionaremos, entre ellos tenemos los siguientes:

### **Conocimiento Tácito**

El conocimiento tácito es un conocimiento personal que está enraizado en la acción individual y en la experiencia, así como en los ideales, valores o emociones que el individuo adopta (Nonaka y Takeuchi, 1995), teniendo en cuenta que en este conocimiento, desarrollan las aptitudes físicas o de esquemas mentales, está muy arraigado en la experiencia individual, del mismo modo que los ideales o escala de valores de cada uno. (Nonaka, 1999).

## **Conocimiento Explícito**

El conocimiento explícito es el fruto de un proceso de aprendizaje; su manifestación se da a través de un lenguaje formal y sistemático que puede ser escrito, auditivo o visual, y se recopila y comparte mediante datos, fórmulas, especificaciones y manuales (Byosiére, 1999). Este tipo de conocimiento es apropiable y transmisible, a su vez está abierto a la participación y colaboración de los individuos ya que se encuentra materializado en soportes de fácil acceso, salvo que esté protegido mediante patentes (Osterloh y Frey, 2000), se expresa por medio de palabras y números, y es fácil de transmitir. Es un conocimiento formal que puede manifestarse en los documentos de una organización, tales como informes, patentes, manuales, imágenes, esquemas, software, productos, diagramas organizacionales. (Nonaka, 1999).

Conocimiento el cual transformamos al momento de compartir experiencias entre las personas (Socialización). Por ejemplo, los alumnos trabajan de cerca con los maestros, observando, imitando sus acciones y practicando las experiencias. (Nonaka, 1999).

## **Proceso de creación del conocimiento**

Es un proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito que tiene naturaleza dinámica y continua. (Nonaka, 1999), mediante la socialización, los individuos comparten experiencias, se crea conocimiento tácito que se comparte como modelos mentales y habilidades técnicas. El conocimiento se consigue mediante observación, imitación y práctica.

La externalización se observa típicamente en el proceso de creación de conceptos y es generada por el diálogo o la reflexión colectiva, a través de la propia articulación de éste (Nonaka y Konno, 1998).

Asimilar el conocimiento a partir de nuestras propias vivencias es la conversión de conocimiento explícito en tácito. Está íntimamente relacionada con el “aprender haciendo” (learning by doing). Puede ser necesario documentar ese conocimiento para ayudar al individuo a ponerlo en práctica e interiorizarlo.

Los distintos tipos de conocimiento interactúan unos con otros pasando por los distintos procesos descritos dentro de la espiral de creación de conocimiento. Los espacios para compartir el conocimiento o puntos de Encuentro son los diferentes lugares y espacios donde se comparte el conocimiento tales como reuniones, grupos de trabajo, foros interactivos, debates temáticos entre otros.

Accediendo a ellos como medio para difundir y poner al servicio de toda la organización aquella información importante para la misma utilizando diferentes tipos de herramientas como: centros de Documentación Virtual, publicaciones Periódicas (boletines), E-mail, portales y plataformas para la formación y capacitación.

En conclusión difundir el conocimiento es responsabilidad de todo investigador. Para crear, identificar, coleccionar, adaptar, aplicar, organizar y finalmente compartir una serie de conocimientos tácitos y explícitos que pueden permitir el mejor desarrollo. (Del Moral et al., 2007).

## Capítulo 3: Metodología General

### 3.1. Metodología de la Investigación

En este capítulo el tipo de investigación que se utilizara la metodología Cuantitativa, que pretende identificar y evaluar el estado actual de la ESPA , que tiene como fin obtener una muestra de sujetos, por medio de la aplicación de encuestas, utilizando preguntas enfocadas al conocimiento y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

### 3.2.Población y Muestra

La población a la cual se dirige el instrumento de recolección de información para este caso (encuesta), corresponde al recurso humano de la Empresa de servicios públicos ESPA, que son una población de 62 funcionarios. Para lo cual se aplicara una encuesta por medio de la cual se recopilara la información, encuestas que serán estructuradas con preguntas cerradas y se aplicara a un total de 33 personas, que es una muestra reveladora que resulta de la siguiente ecuación:

|                        |              |
|------------------------|--------------|
| Margen de error        | 3,0%         |
| Tamaño de la población | 62 empleados |
| Nivel de confianza     | 80%          |

| Nivel<br>confianza<br>(z) |      |
|---------------------------|------|
| 80%                       | 1,28 |
| 90%                       | 1,65 |
| 95%                       | 1,96 |

## Formula y Determinación de la muestra para población finita

### FORMULA DE CALCULO

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

|     |  |
|-----|--|
| Z = | nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)   |
| p = | Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado   |
| q = | Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p<br>Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o no el atributo, se asume 50% para p y 50% para q |
| N = | Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)   |
| e = | Error de estimación máximo aceptado  |
| n = | Tamaño de la muestra   |

### INGRESO DE DATOS

|     |      |
|-----|------|
| Z = | 1,28 |
| p = | 96%  |
| q = | 4%   |
| N = | 62   |
| e = | 3%   |

### TAMAÑO DE MUESTRA

|     |       |
|-----|-------|
| n = | 33,03 |
|-----|-------|

*Fuente: Herramienta Excel de ASEDESTO (Asesoría y Desarrollo Estratégico Empresarial)*

La aplicación de las encuestas se realizara a partir del método probabilístico simple, teniendo en cuenta que las variables de análisis las pueden realizar cualquier integrante que haga parte de la empresa.

### 3.3. Fuentes de Información

**Primarias:** La información primaria es recopilada por medio de la encuesta que se aplicara a los funcionarios de la ESPA ESP.

**Secundarias:** Las cuales contienen información organizada y elaborada producto del análisis y extracción de la normatividad vigente, informes de gestión, auditoría de plan de seguridad y salud en el Trabajo de la empresa en mención.

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

La técnica de recolección de datos fue aplicado mediante un formulario tipo encuesta, el cual consta de 11 preguntas cerradas, está conformada por información general como clase de género, edad y nivel educativo, por otra parte donde se le preguntaba a la muestra objeto de estudio que conocimiento se tiene sobre el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

Esta herramienta está diseñada para ser aplicada a los empleados de la empresa de servicios públicos ESPA con el fin de conocer la opinión de los empleados frente a los posibles riesgos que pueden estar expuestos en el desarrollo de sus tareas diarias y a la implementación de un programa de salud ocupacional.

El objetivo de la encuesta es conocer las diferentes opiniones y conceptos que tienen los funcionarios con respecto al conocimiento e implementación del SG-SST en la empresa de servicios públicos de acacias.

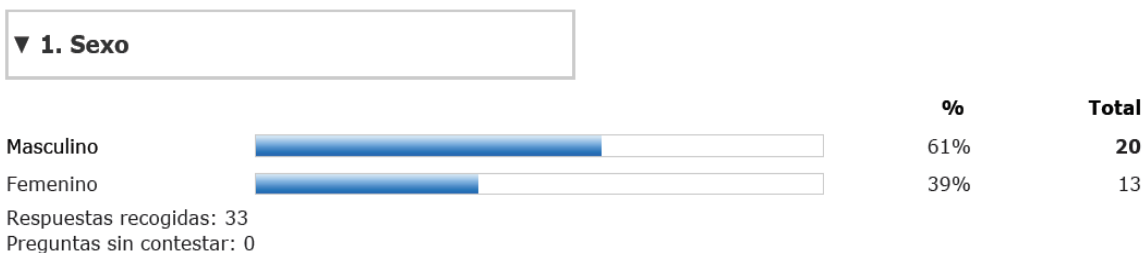
Instrumento de recolección de la información, (ver anexo: 1).

## Capítulo 4 Resultados de la Investigación

### 4.1 Resultados

Encuesta de opinión aplicada al personal que labora en la empresa de Servicios Públicos de Acacias (Meta) sobre la implementación del programa de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

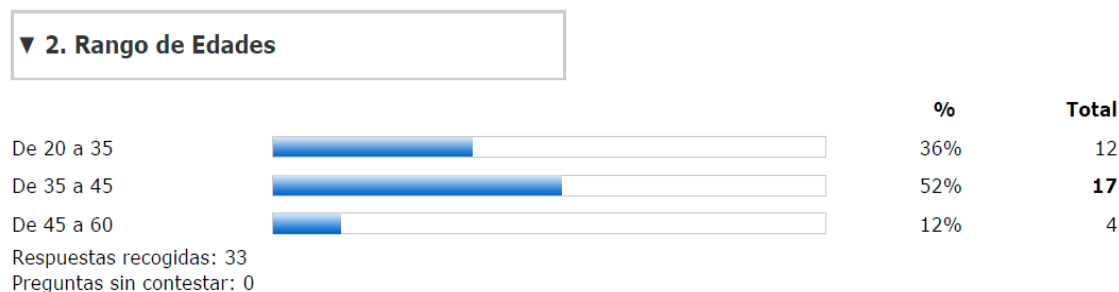
**Página 1. Encuesta de opinión aplicada al personal que labora en la empresa de Servicios Públicos de Acacias (Meta) sobre la implementación del programa de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**



**Figura 1: Sexo**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

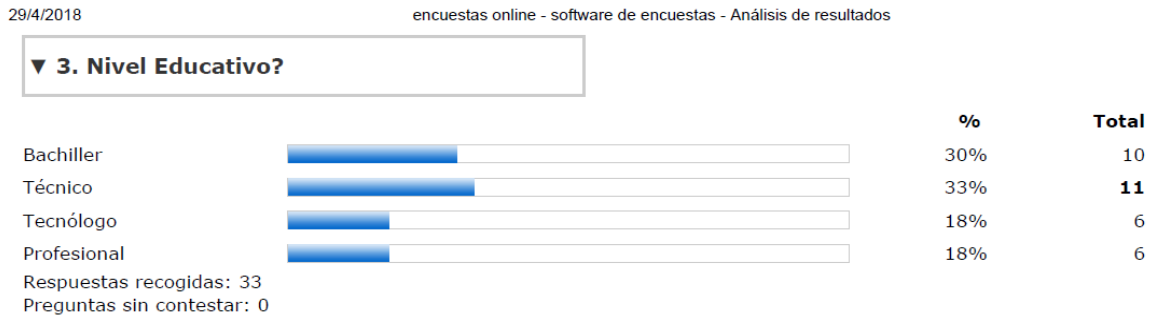
De acuerdo al gráfico, de las 33 personas encuestadas el 61% son hombres y el 39% son mujeres por lo que el género masculino predomina en esta muestra.



**Figura 2 : Rango de Edades**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

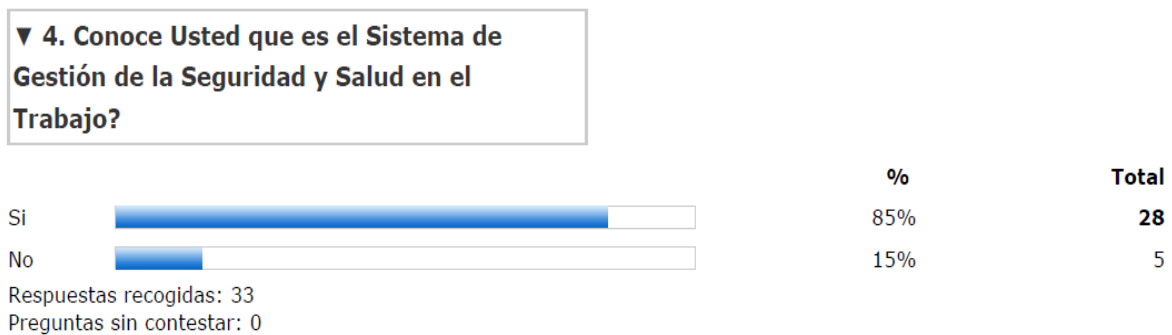
Según lo que no muestra el gráfico, los rangos de edades la que más prevalece en las encuestas aplicadas son de 35 a 45 años y la que tuvo una menor injerencia es la de 45 a 60 años.



**Figura 3: Nivel Educativo**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

Según lo analizado en el gráfico, se evidencia que el nivel educativo de la muestra, el más sobresaliente es el “técnico” con un 33% y el “bachiller” con un 30% con respecto al “profesional” con un porcentaje del 18% y el tecnólogo con el 18%.



**Figura 4: ¿Conoce Usted que es el sistema de gestión de la seguridad en el trabajo?**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP., Abril 2018.**

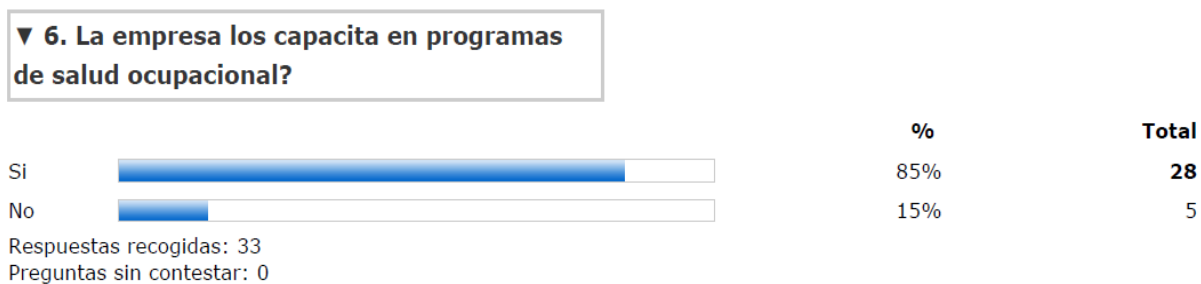
De acuerdo a lo que nos muestra el gráfico podemos evidenciar que un 85% de los empleados de la ESPA conocen que es el SGSST y un 15% manifiesta no conocerlo.



**Figura 5: ¿Sabe Usted si en la empresa ESPA existe el programa de SG-SST?**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

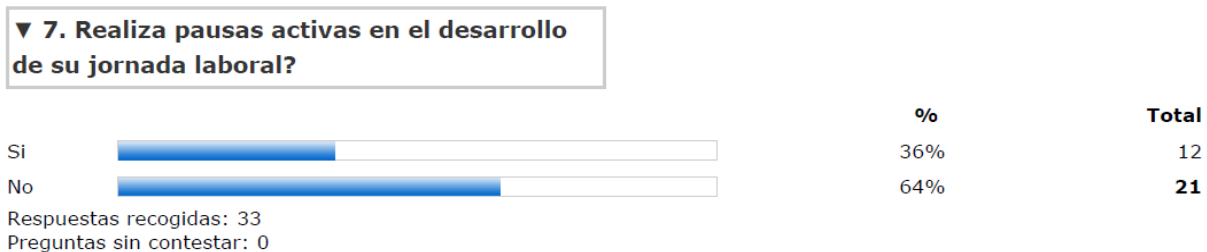
De acuerdo al grafico podemos analizar que un 76% de las personas encuestadas saben que hay un SGSST y el 24% manifiestan que no saber nada al respecto.



**Figura 6: ¿La empresa los capacita en programas de salud ocupacional?**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

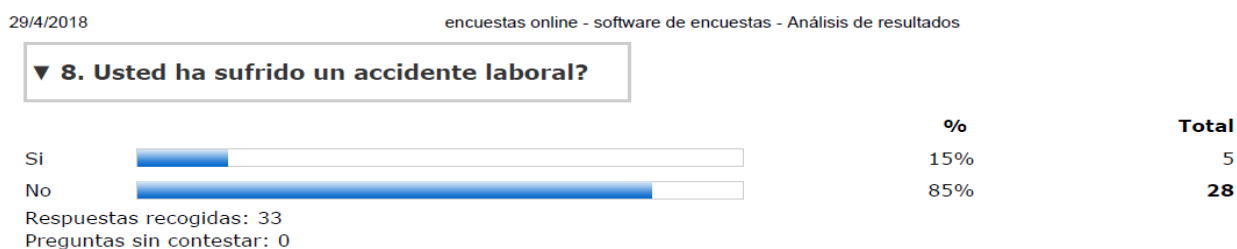
Lo que se puede analizar mediante la gráfica es que un 85% de la muestra manifiestan que son capacitados en salud ocupacional y un 15% dicen que no son capacitados en salud ocupacional.



**Figura 7: ¿Realiza pausas activas en el desarrollo de su jornada laboral?**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

En la pregunta siete se puede analizar que el 64% no realizan pausas activas al desarrollar sus actividades laborales y un 36% si realizan pausas activas.



**Figura 8: ¿Usted ha sufrido un accidente laboral?**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP. Abril 2018.**

Según lo que nos muestra el Grafico un 85% dice que no ha sufrido algún accidente laboral y un 15% de la muestra dice que si ha sufrido accidentes laborales.



**Figura 9 : ¿La ESPA le suministra los elementos adecuados para mitigar los riesgos a los que está expuesto al desarrollar sus labores diarias?**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

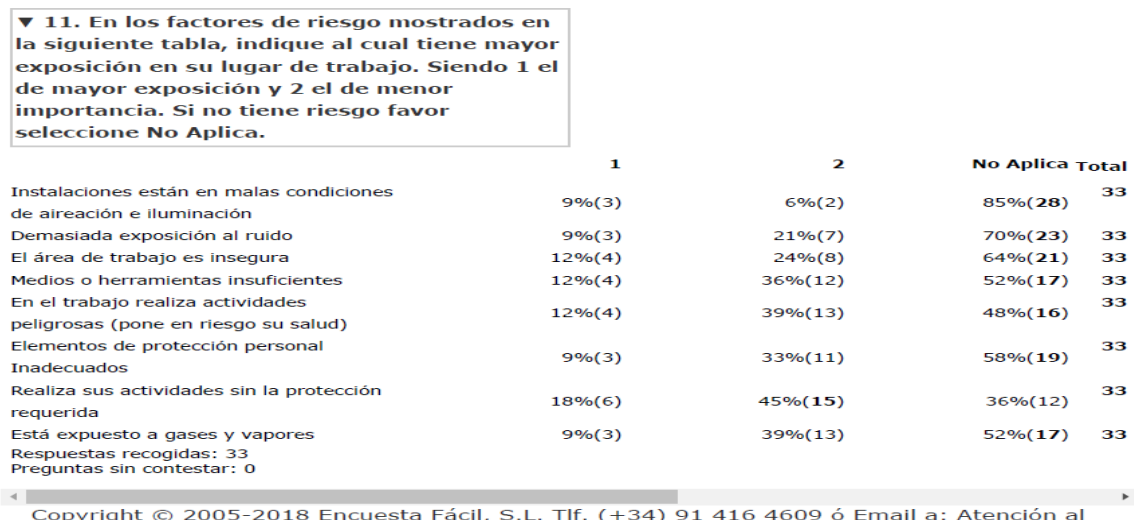
Lo que se puede analizar en esta pregunta el 91% de la muestra manifiestan que reciben los elementos adecuados para mitigar los riesgos laborales y un 9% dicen que la ESPA no les suministra los elementos.



**Figura 10: ¿Conoce Usted las actividades que desarrolla la ESPA con respecto a la seguridad y salud en el trabajo?**

**Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de la ESPA ESP, Abril 2018.**

Lo que se puede analizar en este grafico es que el 67% de las personas encuestadas conocen las actividades que desarrolla la ESPA con respecto a la seguridad y salud en el trabajo y un 33% dicen no conocerlas.



**Figura 11: Los factores de riesgo mostrados en la siguiente tabla, indique cual tiene mayor exposición en su lugar de trabajo**

Lo que se puede analizar en esta pregunta es que aunque existen diferentes factores de riesgo mientras realizan sus actividades laborales un 18% están mayor mente expuestos porque realizan sus labores sin protección y un 12% expuestos por desarrollar sus labores en áreas inseguras, medios o herramientas insuficientes y actividades que ponen en riesgo su salud.

## **4.2. Análisis de Resultados**

De acuerdo a los resultados generales obtenidos de la muestra, se puede analizar que más del 85 % de las personas encuestadas conocen sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo,

y su aplicabilidad en la ESPA y a pesar que conocen lo que implica el programa y que son ilustrados frecuente mente por parte de la empresa un 64% de las personas encuestadas no realizan pausas activas en el desarrollo de su actividad laboral diaria. Por otra parte un 15% no conoce el programa de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a esto se hace necesario concientizar a los funcionarios de la ESPA a que dediquen cinco minutos de su tiempo laboral para ejercitar su cuerpo y prevenir enfermedades laborales.

Igualmente crear campañas y programas con el fin de que la totalidad del personal conozca que es y para qué sirve el SG-SST.

## **Capítulo 5. Conclusiones**

### **5.1. Resumen de los Hallazgos**

De acuerdo a la investigación y partiendo de lo que se evidencio en la muestra tomada mediante la encuesta realizada a los colaboradores de la ESPA, en general hay un porcentaje

considerable que desconoce el programa y los métodos que la empresa utiliza para socializar y que sus funcionarios pongan en práctica cada una de las actividades establecida con ánimo de prevenir enfermedades de índole laboral.

Por otra parte La empresa ESPA E.S.P., está trabajando para cumplir con lo establecido en el Decreto 1443 de 2014, con el fin de que se implementara el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST, el cual fue compilado por el Decreto 1072 de 2015. La empresa ESPA E.S.P., no cuenta con personal suficiente para la implementación del SG-SST, dado a que solo se cuenta con una profesional de salud ocupacional y un aprendiz SENA, por lo cual la empresa, deberá fortalecer el sistema de capacitación con el fin de lograr socializar y divulgar por todas las dependencias, para así poder generar conocimientos e instruir a los empleados del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo implementado por la ESPA E.S.P.

Algunas funciones de personal de salud ocupacional están siendo realizadas sin estar dentro de las competencias propias de este puesto. Por lo que se requiere se establezcan mejor las funciones del personal de salud ocupacional; permitiéndoles así enfocarse totalmente en el Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST.

No se ha realizado el procedimiento de análisis de riesgos, lo que no le permite a la empresa detectar y prever grandes riesgos y accidentes dentro de la misma. Al identificar estas falencias en el proceso de conocimiento y aplicabilidad, se hace necesario implementar un modelo de Gestión de seguridad y salud en el trabajo que permita evaluar y controlar esos

factores de riesgo que pueden afectar la productividad y el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

De ahí la importancia de dar respuesta a la pregunta planteada anteriormente de ¿Cuáles son las acciones de mejora que necesita implementar la ESPA ESP, con respecto al programa de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su sistema en gestión de conocimiento?, esta sería la solución a la problemática encontrada en la investigación en curso, implementando un modelo de gestión integral que nos permita identificar a ciencia cierta el conocimiento sobre SG-SST que tiene cada integrante de la empresa con el fin de saber a dónde se quiere llegar dirigiendo los esfuerzos y recursos que permitan subsanar las faltas de conocimiento, diseñando un plan de mejoramiento que garantice lo designado según la normatividad vigente, definidas en el Decreto 1443 de 2014, cuyo objetivo es definir las directrices de obligatorio cumplimiento implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **5.2. Formulación de Recomendaciones**

La empresa de Servicios Públicos de acacias Meta debe de fortalecer el proceso de capacitación, socialización y comunicación a todas las áreas, comprometiendo tanto a los responsables de cada dependencias y a los demás funcionarios, generando conocimiento sobre cómo funciona, opera los instrumentos y mecanismos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo en la empresa tales como: manuales, procedimientos, guías y formatos, entre otros, con el fin de que conozcan, tomen responsabilidad y conciencia de la importancia de una adecuada aplicación de estas.

La empresa debe de realizar actualizaciones continuas de procesos, documentos correspondientes del SG – SST como metas, indicadores, políticas formato para plan de mejoramiento continuo y bases en capacitación y comunicación eficiente a todos los funcionarios. Es por ello que se debe:

- Fomentar la creación de cultura y conciencia dentro de la empresa y cada uno de los sus empleados, permitiendo un mejor autocontrol, auto prevención y otras formas que pueden ayudar a disminuir los riesgos y construir un SG-SST entre todos.
- Establecer instrumentos o canales de comunicación que permitan verificar el cumplimiento y aplicación de las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto permitirá conocer cuál ha sido el grado de implementación, mantenimiento y mejoramiento continuo del sistema.
- Se requiere la contratación de personal idóneo y calificado en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar la continuidad con el proceso de implementación mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.
- Se requiere la implementación y el uso de cronogramas para capacitar evaluar constantemente a los empleados sobre lo que es el programa de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir enfermedades laborales.
- Garantizar el conocimiento y lo que implica la aplicabilidad del programa de gestión y seguridad y salud en el trabajo a todo el personal que labora en ESPA.

### **5.3. Propuesta**

En la actualidad la empresa tiene un programa de gestión y seguridad y salud en el trabajo, el cual se debe socializar y crear conciencia de la importancia del autocuidado en la salud

de sus trabajadores ya que se evidencia que un pequeño grupo muestra desconocimiento sobre el tema en mención y esto acarrearía problemas al correcto desempeño de sus funciones.

En este orden la propuesta está enfocada en conocer e identificar los riesgos y medidas preventivas orientadas a mejorar las condiciones físicas y psicosociales de los empleados, lo cual conlleva al aumento de la motivación y productividad individual y colectiva dentro de la empresa.

El análisis realizado en el proyecto de la empresa y la problemática encontrada referente al sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo e integrado con el sistema de gestión de conocimiento, refleja la necesidad de implementar un plan de mejoramiento en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con énfasis en Gestión del Conocimiento, con el propósito dar solución y tomar acciones correctivas y preventivas de situaciones evidenciadas.

Para poder realizar un desarrollo óptimo de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud En El Trabajo basado en mejorar los planes anuales de capacitación, emergencias y de trabajo, la empresa de servicios públicos de acacias ESPA ESP, deberá enfocar sus esfuerzos de la siguiente manera:

- ✓ **Asignación de un Responsable:** La empresa deberá asignar a una persona que se haga a cargo de la dirección del SG-SST solo de esta manera se enfocaran en dicha reglamentación, ya que si no siguen la normas para dicho fin, la empresa incurrirá en sanciones legales y monetarias, que afectara el buen funcionamiento de la misma.
- ✓ **Cronograma de Capacitación:** Realizar la programación de capacitaciones de manera continua y eficaz a todo el personal, para que comprendan y se comprometan a seguir las recomendaciones en el sistema planteado por la empresa.
- ✓ **Análisis Continuo:** El director del SG-SST deberá realizar un seguimiento mensual, y presentar un informe a la Gerencia de la empresa, donde se evidencie los avances en la

implementación, los riesgos identificados a fin de evaluar su eficacia, y poder determinar nuevas falencias.

- ✓ **Correcciones de las falencias:** Después de realizar el análisis mensual y determinar las falencias en las diferentes áreas, se deberán tener correctivos inmediatos que permitan el avance de la implementación, y que no permitan estancarse en el proceso.
- ✓ **Programa de simulacros:** Determinar fechas donde se realicen diversos simulacros, donde se ponga en evidencia los conocimientos de todo el equipo de trabajo, analizar sus reacciones y determinar fallas en los procesos, para posteriormente exponerlas y hacer los correctivos necesarios que permitan seguir con las mejoras continuas de la organización.

| <b>Hallazgos</b>   | <b>Propuesta de Mejora</b>   | <b>Recurso Humano</b>             | <b>Recurso Financieros</b>  | <b>Recursos Materiales</b>                               | <b>Responsables</b>  |
|--|--|-----------------------------------|---|--|--|
| <b>Programa de Gestión de seguridad y salud en el trabajo – falta de capacitación y socialización.</b> | Capacitar al 100% de sus funcionarios y evaluar periódicamente sobre el conocimiento y lo que implica su correcta aplicabilidad en el desarrollo de sus labores diarias. | Todo el personal de la ESPA       | Fijar un rubro en su presupuesto que cubra las necesidades de la implementación y aplicabilidad revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. | -Equipo de computo<br>-Video beam<br>-Material didáctico | Nombrar el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda y puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones. |
| <b>Programa de implantación de pausas activas-no las</b>   | Nombrar un responsable por área que implemente y   | Persona con amplios conocimientos | Fijar un rubro en su presupuesto que cubra las necesidades  | Salón de Capacitación con T. V. y                        | Miembro del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en   |

|  |   |   |  |  |   |
|--|---|---|--|--|---|
| <p><b>ponen en práctica en sus labores diarias</b></p>   | <p>dirija actividades preventivas y de autocuidado con el fin de prevenir enfermedades laborales.</p>   | <p>sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p>                                   | <p>de la implementación y aplicabilidad del SG-SST.</p>  | <p>Retroproyector, Video Beam, Material educativo</p>                                | <p>el Trabajo según corresponda y puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.</p>   |
| <p><b>Análisis continuo a los procedimientos y correcto funcionamiento y aplicabilidad del SG-SST.</b></p> | <p>Elaborar un programa de riesgos que contemple medidas preventivas, evaluación y control de las mismas. Procedimiento de registro e investigación de incidentes</p> | <p>Persona con amplios conocimientos sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo.</p> | <p>Fijar un rubro en su presupuesto que cubra las necesidades de la implementación y aplicabilidad del SG-SST.</p> | <p>Oficina dotada con Equipo de cómputo y material necesario para dicho análisis</p> | <p>El área encargada designar o contratar una persona que levante los procedimientos y lograr una correcta aplicabilidad y evaluación continua.</p> |

|  |  |   |   |  |                                   |
|--|--|---|---|--|-----------------------------------|
|  | accidentes y el plan de emergencias.   |   |   |  |                                   |
| <b>Fortalecimiento en conocimientos por medio de comunicación y socialización.</b> | Capacitación de fortalecimiento y creación de lazos y espacios de comunicación constante entre miembros responsables del SG-SST. | Empleados y miembros de la empresa responsables del SG-SST. | Fijar un rubro en su presupuesto que cubra las necesidades de la implementación y aplicabilidad del SG-SST. | Espacios de interacción social, presentaciones en diapositivas, videos, etc.<br>Computadores portátiles, video Beam, sala de proyección para socializar y compartir. | Gerente y área de talento humano. |

### **5.3.1. Recursos Humanos Materiales y financieros**

En el desarrollo óptimo y eficiente de la propuesta es necesario tener en cuentas los siguientes recursos:

#### **Humanos:**

Es un recurso primordial e importante porque es la población que conforma la empresa de servicios públicos de Acacias, tanto interior como exterior y que se requiere para implementación y ejecución de propuesta planteada.

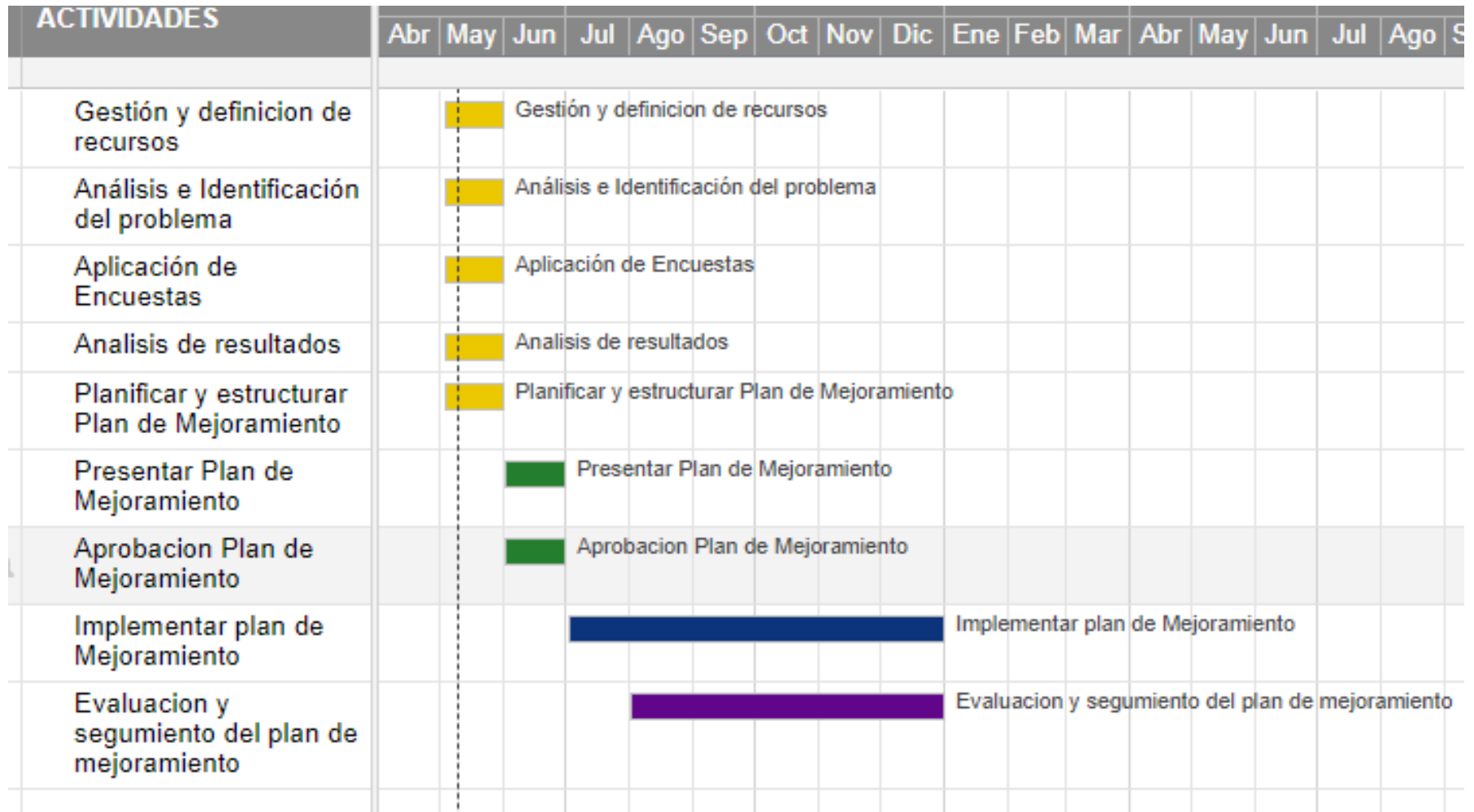
#### **Materiales:**

Los bienes que necesita la empresa para el desarrollo como equipos de oficina, equipos audiovisuales, infraestructura espacios para realización de capacitaciones, Material didáctico, educativo y de apoyo para actividades a realizar, entre otros.

#### **Financieros:**

Presupuesto específico asignado por la empresa, que se destina para especialmente para el desarrollo de la propuesta del proyecto.

### 5.3.2. Diagrama de Gantt



## Conclusiones

- La importancia de generar conocimiento como un medio de desarrollo del individuo con un valor intangible que en el mundo globalizado actual busca ser potenciado por las empresas y organizaciones; que día tras día incursionan en la manera innovadora de generar cierta ventaja competitiva frente a las demás organizaciones, dando cada vez más importancia y reconocimiento a la constante necesidad de aprender y desarrollar más conocimientos de los individuos que hacen parte de las empresas y organizaciones.
- La importancia dentro de una empresa de los canales de comunicación y espacios para ello, que permitan a la empresa no solo generar conocimientos adecuados si no buscar la manera de diferirlos y compartirlos con cada miembro de la misma.
- La gerencia del talento humano como una importante disciplina con una serie de conocimientos, técnicas y procesos que buscan la manera de potenciar el capital humano dentro de las organizaciones. La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como un importante proceso que busca constantemente la mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Siendo este mismo un obligación del empleador, donde se deben involucrar cada uno de los trabajadores con el fin de garantizar las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

- La importancia de generar conocimiento y aplicarlo mediante casos prácticos que le permiten al estudiante apropiarse de sus capacidades adquiridas por medio de la implementación de planes y propuesta de mejora y solución a problemas detectados y previstos por los mismos, en el análisis de reconocer e identificar problemas dentro de un entorno propuesto.

## Referencias Bibliográficas

Alejandro, H. (08 de 02 de 2016). Siete 24. Recuperado el 23 de 04 de 2018, de siete 24:

<http://blog.siete24.com/seguridad-y-salud-ocupacional-en-empresas>

Alejandro, H. (2016). La importancia de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Siete 24

seguridad y tecnología.

Alejandro, H., & Alexander, s. (08 de 02 de 2016). La importancia de la seguridad y salud en el

trabajo. Siete 24, 1.

Arenas-Massa, Á., & Riveros-Ferrada, C. (2016). Aspectos éticos y jurídicos de la salud. Universidad

talca Chile.

Bañegil Palacios, T. M. (2004). "Gestión del conocimiento y estrategia". . Colombia: Porrua. Dalkir,

K. (2005). Knowledge Management in. Burlington: McGill University.

Byosiére, P. (1999). Fusión y difusión de las esferas de conocimiento en el ámbito regional, Las

sociedades del conocimiento (pp. 81-86), editado por Cluster del Conocimiento, Zamudio.

Decreto 0171 de 2016; recuperado de:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

Decreto 052 de 2017 Nivel Nacional - Ministerio de Trabajo; Recuperado

de:<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67905>

Decreto 052. (2017). REGIMEN LEGAL DE BOGOTA D.C. 21, S. e. (2016). Historia de la salud

ocupacional en Colombia. Empresarial 21.

Del Moral, A.; Pazos, J.; Rodríguez, E.; Rodríguez-Patón, A. & Suárez, S. (2007). *Gestión del Conocimiento* (pp. 499). Madrid, España: Thomson.

Española, R. A. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: ESPASA.

Garzón, L. E. (2016). Decreto 0171.

Informe de Auditoria Especial– Evaluación y Seguimiento a La Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en El Trabajo Sg-Sst de la Empresa de Servicios Públicos de Acacias E.S.P. recuperado de: <http://espa-esp.com.co/images/documentos/INFORME%20AUDITORIA%20SEGUIMIENTO%20Y%20EVALUACION%20SG%20SST%202017.pdf>

Manuel, C. R., & Corzo Román, J. M. (2012). Ley 1562. 1.

María, D. I. (2015). La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones. *Acendo. blog*, 1.

Morales, A. (2018). *Historia De La Salud Ocupacional*. Historia De La Salud Ocupacional.

Nonaka, I. & Konno, N. (1998). The Concept of “Ba, Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40(3), Spring.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company. How Japanese companies create the dynamics of innovations*. New York, NY: Oxford University Press.

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

Osterloh, M. & Frey, B.S. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, and Organizational Forms.  
Organization Science, Sep.-Oct., 11(5): 538-550. Stable URL: <http://links.jstor.org>



ANÁLISIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
EN LA E.S.P.A

Abandonar->

Continuaré más tarde

1.- Encuesta de opinión aplicada al personal que labora en la empresa de Servicios Públicos de Acacias (Meta) sobre la implementación del programa de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La información recopilada solo será utilizada para efectos académicos en el proceso de formación en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia-Diplomado en Gerencia del Talento Humano.

Agradecemos su sinceridad en las respuestas.

\*1. Sexo

- Masculino
- Femenino

\*2. Rango de Edades

- De 20 a 35
- De 35 a 45
- De 45 a 60

\*3. Nivel Educativo?

- Bachiller
- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional

\*4. Conoce Usted que es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Si

No

\*5. Sabe Usted si en la empresa ESPA existe el programa de SG-SST

Si

No

\*6. La empresa los capacita en programas de salud ocupacional?

Si

No

\*7. Realiza pausas activas en el desarrollo de su jornada laboral?

Si

No

\*8. Usted ha sufrido un accidente laboral?

Si

No

27/4/2018

encuesta online - ANÁLISIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA E.S.P.A

\*9. La ESPA les suministra los elementos adecuados para mitigar los riesgos a los que esta expuesto al desarrollar sus labores diarias?

- Si
- No

\*10. Conoce Usted las actividades que desarrolla la ESPA con respecto la Seguridad y Salud en el Trabajo?

- Si
- No

\*11. En los factores de riesgo mostrados en la siguiente tabla, indique al cual tiene mayor exposición en su lugar de trabajo. Siendo 1 el de mayor exposición y 2 el de menor importancia. Si no tiene riesgo favor seleccione No Aplica.

|  | 1                     | 2                     | No Aplica             |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Instalaciones están en malas condiciones de aireación e iluminación    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Demasiada exposición al ruido  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| El área de trabajo es insegura   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Medios o herramientas insuficientes                                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| En el trabajo realiza actividades peligrosas (pone en riesgo su salud) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Elementos de protección personal Inadecuados                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Realiza sus actividades sin la protección requerida                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Está expuesto a gases y vapores  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Fin->

100%