

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO PARA EL BATALLÓN DE INTENDENCIA NO. 1
“LAS JUANAS”

DIANA MARCELA SALAZAR	CC. 38.601.046
JANNETH MERCEDES MARTIN	CC. 35.506.284
KAREN SOFIA VIDAL	CC. 34.318.215
LORENA SERRANO ARDILA	CC. 49.716.336
NUBIA ESPERANZA SANCHEZ	CC. 23.995.403

UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONÓMICAS
DIPLOMADO EN PROFUNDIZACION GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTA MAYO 2018

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO PARA EL BATALLÓN DE INTENDENCIA NO. 1
“LAS JUANAS”

DIANA MARCELA SALAZAR CC. 38.601.046
JANNETH MERCEDES MARTIN CC. 35.506.284
KAREN SOFIA VIDAL CC. 34.318.215
LORENA SERRANO ARDILA CC. 49.716.336
NUBIA ESPERANZA SANCHEZ CC. 23.995.403

Grupo 101007_49

Propuesta de Modelo Estratégico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
como Opción de grado para obtener el título de:
Administrador de Empresas

Tutor:

CLAUDIA ROCIO ROCHA

UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONÓMICAS
DIPLOMADO EN PROFUNDIZACIÓN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ MAYO 2018

Contenido

Introducción	7
Capítulo 1.....	9
PROBLEMÁTICA	9
.1. Antecedentes	9
.2. Planteamiento del Problema.....	10
.3. Objetivos de la Investigación	12
.3.1. Objetivo General.....	12
.3.2. Objetivos Específicos	12
.4. Justificación de la Investigación	13
Capítulo 2.....	14
DIAGNÓSTICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	14
2.1. Marco Teórico	14
Capítulo 3.....	20
METODOLOGÍA GENERAL	20
3.1. Método de Investigación.....	22
3.2. Población de Muestra.....	23
3.3. Fuentes de Información.....	25
3.3.1. Fuentes Primarias.	25
3.3.2. Fuentes Secundarias. :	25
3.4. Técnicas de Recolección de Datos.....	26
Capítulo 4.....	28
RESULTADOS.....	28

4.1. Resultados	28
4.1.1. Conocimiento General de la Empresa.	28
4.1.2. Diagnóstico de la Empresa.	31
4.1.3. Propuesta de Grupo de Trabajo SG- SST.....	32
4.1.4. Planificación de Actividades para el Sistema.....	34
4.2. Análisis de Datos.....	35
Capítulo 5.....	37
CONCLUSIONES	37
5.1. Resumen de los Hallazgos.....	37
5.2. Observaciones – No Conformidades Potenciales.....	38
5.3. Formulación de Recomendaciones.....	39
5.4. Propuesta	41
5.4.2. Cronograma de Actividades.	54
Conclusiones.....	55
Anexos	58
Bibliografía	72

Indice de Tablas

Tabla 1. Población Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”.....	23
Tabla 2. Organización Operativa Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”	23
Tabla 3. Organización Administrativa Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”	23
Tabla 4. Plan de Mejoramiento	41
Tabla 5. Propuesta Plan de Trabajo 2019 – Gestión e Implementación de la Matriz Legal.....	44
Tabla 6. Propuesta Programa de Higiene y Seguridad Industrial 2019	45
Tabla 7. Propuesta Programa de Medicina Preventiva de Trabajo 2019	46
Tabla 8. Propuesta Gestión del Riesgo Cardiovascular 2019	47
Tabla 9. Propuesta Gestión del Riesgo Biomecánico 2019	48
Tabla 10 Propuesta Gestión del Riesgo Psicosocial 2019.....	49
Tabla 11. Propuesta Programa de Capacitación General SST 2019.....	50
Tabla 12 Propuesta Recursos para mejorar el SST 2019.....	54
Tabla 13. Lista de Chequeo para SG-SST	58

Indice de Figuras

Figura I. Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”.....	29
Figura II. Organigrama Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”..	30
Figura III. Organización Proceso de Administración de Talento Humano.	30
Figura IV. Modelo Nonaka – Takeuchi “La Espiral del Conocimiento”.	51
Figura IV. Cronograma de Actividades – Diagrama Gant Plan de Mejoramiento.....	54

Introducción

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), le permite a las organizaciones tener una base en la cual puedan evaluar y minimizar los riesgos asociados al cumplimiento de su misión, en materia de salud que lleguen a generar incidentes, accidentes, enfermedades, entre otros aspectos relacionados con la seguridad e higiene en las labores desarrolladas por parte del personal que integra la organización tanto interna como externamente.

El presente trabajo se desarrolla bajo la legislación vigente que rige a Colombia con el propósito de aportar un planteamiento de actividades que permitan mitigar los riesgos asociados a la labor de producción que realizan los trabajadores del Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas” con el fin contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Así mismo, se busca fortalecer el área de Talento Humano mediante la identificación del personal idóneo para la implementación del Sistema, los resultados serán reflejados en los cambios de cultura del personal y la concientización del mismo en cuanto a la importancia que tiene el cumplimiento de los parámetros para generar un ambiente laboral seguro.

La exposición a la que se ven sometidos los trabajadores y el desconocimiento de éste tipo de situaciones genera que no se tomen las debidas precauciones en las seguridad del personal, razón por la cual se generan incidentes, accidentes y enfermedades que implican posibles sanciones que afectan a la organización; puesto que la alta dirección debe asumir las responsabilidades que se generan como consecuencia de una falta de seguimiento y cumplimiento a lo que establece la legislación Colombiana, teniendo en cuenta que el

desconocimiento de la normatividad no la exonera de posibles sanciones económicas y penales a los que se ven sometidas todas las organizaciones.

La importancia de contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) dentro del Batallón permite a la alta dirección garantizar condiciones óptimas en materia de seguridad, salud y ambiente laboral óptimo contribuyendo al bienestar del personal en todo ámbito, disminuyendo la ocurrencia de posibles incidentes que puedan afectar la productividad de la entidad.

Capítulo 1

PROBLEMÁTICA

En este capítulo se aborda la problemática que presenta el área de Talento Humano del Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas” en el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), de acuerdo a lo establecido en el Decreto No. 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4; para ello, se presenta la investigación realizada y las posibles soluciones asociadas a la problemática.

.1. Antecedentes

Uno de los problemas más recurrentes que presentan las organizaciones son originados por accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, derivados de las actividades laborales, puesto que podrían acarrear sanciones de tipo económico, demandas e inconvenientes que podrían afectar la estabilidad de la misma.

Por ende, las organizaciones se ven obligadas a implementar actividades que ayuden al cumplimiento de normas que minimicen la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales. El Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas” es una Unidad que hace parte del Ejército Nacional dedicada a la confección y fabricación de elementos de intendencia para los hombres que componen el Ejército Nacional con una trayectoria de 98 años y en cumplimiento de las políticas de esta Entidad Pública y al Decreto No. 1072 de 2015 ha optado por diseñar un

plan de trabajo que describa las actividades que ayuden al cumplimiento de los objetivos del Sistema, sin embargo, actualmente, esta Entidad no cuenta con el personal idóneo que apoye ésta labor.

Las organizaciones a nivel nacional independientemente de la naturaleza de sus actividades, deben cumplir con lo establecido en el Decreto No. 1072 y demás normas que lo adicionen o lo modifiquen o sustituyan dentro de los plazos definidos; de lo contrario, serán sancionadas en los términos previstos en el Art. 91 del Decreto No. 1295, el cual fue modificado parcialmente y adicionado por el Art. 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

.2. Planteamiento del Problema

El Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas” es una Unidad que hace parte del Ejército Nacional y en cumplimiento de las directrices del Comando Superior y al Decreto No. 1072, debe diseñar un plan de trabajo en el cual se describen las actividades que ayuden al acatamiento de las normas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, actualmente se presentan falencias en el área de Talento Humano puesto que no cuentan con un grupo de trabajo que cumpla con los requisitos establecidos para cumplir con dicha labor.

Este grupo de trabajo, está compuesto por: Un Oficial de grado capitán (CT), quién no cuenta con la experiencia y el conocimiento sobre la rama de Administración de Talento Humano, una Psicóloga Ocupacional que apoya el proceso, pero no puede desempeñarse de lleno en el mismo, puesto que también cumple con actividades relacionadas con la organización en materia de

contratación, una Abogada Laboral que apoya el proceso de contratación y no puede involucrarse en el proceso de implementación del Sistema ya que no cuenta con la competencia y un Suboficial de grado Cabo Segundo (CS) que desempeña su labor como Coordinador de Seguridad Industrial, cuya preparación se soporta con cursos realizados en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y no cuenta con el conocimiento suficiente para el diseño y la implementación de un plan de trabajo.

La Administradora de Riesgos Profesionales (ARL) POSITIVA, apoya a la Unidad en varias actividades y no cuentan con una obligación escrita para la implementación del plan, solo están en la capacidad de orientar; Ejército por su parte, cuenta con la Dirección de Preservación de la Integridad y Seguridad en el Ejército Nacional (DIPSE), encargada de la de la implementación de éste Sistema en toda la entidad; sin embargo, el Batallón de Intendencia por la naturaleza de su misión, cuenta con un volumen considerable de personal civil en planta, en donde se ordena la implementación de un plan específico para las necesidades que presenta éste, puesto que el planteado para la Fuerza, es netamente militar.

Por otra parte, el Batallón debe cumplir con el diseño de éste plan de trabajo orientado a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 y a las políticas de Ejército, sin embargo, no se cuenta con la claridad de cuáles son las actividades necesarias para dar cumplimiento al SGSST. Por lo anterior, se podría cuestionar:

¿Cuáles son las actividades necesarias que se deben adelantar para el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 en el Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”?

.3. Objetivos de la Investigación

.3.1. Objetivo General

Elaborar el Plan de Trabajo para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas” teniendo en cuenta los parámetros en el Decreto No. 1072 de 2015, identificando las actividades que contribuyan al cumplimiento del mismo y en beneficio a la entidad.

.3.2. Objetivos Específicos

- Efectuar un diagnóstico sobre el SG-SST en el Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”.
- Establecer los perfiles del personal que compone el área de Talento Humano para la adecuada implementación del SG-SST en el Batallón.
- Planificar las actividades necesarias para del SG-SST.
- Diseñar un Modelo Estratégico Integral para el SG-SST con énfasis en la GC del Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”.
- Presentar un plan de implementación y sostenimiento del SG-SST de acuerdo a la norma, teniendo en cuenta el Modelo de Nomaka y Takeuchi para tal fin.

.4. Justificación de la Investigación

En la actualidad, el Batallón de Intendencia N°1 “Las Juanas” ha tratado de tomar medidas para cumplir con la normatividad legal vigente en cuanto a legislación laboral, sin embargo ha tenido problemas en la implementación del SG-SST, por no saber cuáles actividades debe desarrollar al interior de la Unidad que permitan mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

A pesar de tener conciencia de la importancia de implementar este sistema como es la reducción de accidentalidad que se verá reflejado en el aumento de la productividad de la Unidad, no se tiene el conocimiento y personal competente que apoye en estas actividades.

Con la realización de este estudio se pretende dar a conocer cuáles deben ser los perfiles del personal que puede apoyar al área de Talento Humano y de esta forma se pueda formular un plan de trabajo acorde a las necesidades del Batallón. Y establecer las actividades que deben cumplirse para poner en funcionamiento y el sostenimiento del SG-SST y de esta forma contribuir a la salud de los colaboradores de la empresa, que a futuro se pueda determinar medidas óptimas para la mitigación de los riesgos y las soluciones que puede adoptar la entidad.

Además el SG-SST es un tema obligatorio de acuerdo a lo establecido en la legislación colombiana, cuyo fin es obtener mejores resultados que beneficien a las entidades y sus clientes con la entrega de un buen producto o servicio; si los miembros de la Fuerza (clientes) están satisfechos, genera crecimiento en la organización y mejora ambiente entre los colaboradores en bienestar y estabilidad laboral.

Capítulo 2

DIAGNÓSTICO Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Marco Teórico

Las organizaciones deben tener completa claridad de la importancia del talento humano de la empresa, todo trabajo tiene un riesgo entre ellos podemos encontrar los accidentes laborales, o enfermedades asociadas a los nuevos métodos de trabajo comienzan a perfilarse como una de las causas principales de mala salud de las poblaciones trabajadores. Es importante saber que para las empresas, el talento humano es su principal activo, por medio de estrategias deben estar enfocadas a garantizar y a proteger la salud de los trabajadores, controlar accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, así mismo, se debe realiza una planeación y ejecutar las actividades de salud, seguridad e higiene industrial, que tienen como objetivo mantener, prevenir y mejorar la salud de los trabajadores, generando mejores condiciones de trabajo y salud para los empleados, controlando los factores de riesgo asociados, creando de riesgo, crear climas laborales agradables, por medio de principios y valores que permita alcanzar un equilibrio entre la vida personal y laboral del trabajador.

Desde tiempos inmemorables el ser humano ha realizado diferentes actividades, que le han permitido subsistir y el de su grupo social, y desde siempre han estado expuestos a diferentes riesgos que durante el tiempo marcaron la diferencia entre diferentes civilizaciones. Durante la Edad Media surgieron las empresas familiares en las que se presentaban accidentes y eran solucionados al interior de la familia, pero una vez las fue creciendo estas empresas familiares y

empezaron a establecerse en diferentes ciudades se formaron grupos de trabajo, en donde los accidentes laborales se fueron propagando (Rodríguez, 2008, págs. 17-92); para el renacimiento, Ramazzini publica el Tratado de Morbis Artificum Diatriba, donde realizó una compilación de las observaciones en materia de salud pública y epidemiología de algunos oficios, por lo cual es considerado el padre de la medicina del trabajo. (García, 2011, págs. 17-22).

Aproximadamente, para el S. XVIII, Inglaterra era un país que presentaba aumento en accidentes, ocasionados por las máquinas de vapor y minería, por lo cual, se intenta realiza control sobre las jornadas laborales, los incidentes (lesiones graves) y accidentes que muchas veces ocasionaban la muerte de los trabajadores, mediante la implementación y el uso de un reporte de investigación que se volvió de carácter obligatorio, gracias a la primera “Ley del Trabajo” (Factory Act) en el año de 1833. Sin embargo, a pesar de la implementación de ésta Ley, se presentaron pronunciamientos por parte de la Iglesia Católica (Papa León XIII) mediante la proclamación de la “Encíclica Rerum Novarum” (Leon XIII, 1990, págs. 308-347), otras intervenciones por parte de pensadores socialistas como Marx y Engels, mediante el nacimiento del “Manifiesto Social” y la intervención del Canciller Bismark a través de la “Ley de Compensación Obligatoria para los Trabajadores” en Alemania en el año de 1855, cuyo fin era crear conciencia a los empleadores con la mejora del ambiente en el lugar de trabajo. (Rodríguez, 2008, págs. 17-92).

Luego, para principios del S. XX, el tema fue motivo de batallas legales para quienes tenían que pagar indemnizaciones a sus empleados, surgiendo la imagen de “Riesgo Creado” en donde el empleador debía aceptar un riesgo para su empresa, mientras que el trabajador teniendo conocimiento del riesgo, lo asumía dentro del contrato laboral.

Luego de ello, Sir Thomas Oliver, realiza la publicación de su libro “Ocupaciones Peligrosas y Enfermedades Propias los Oficios”, lo que generó que alrededor del mundo existiera interés sobre la Medicina Laboral, ratificando en el año de 1919 el “Tratado de Versalles” y la creación de la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT). (Melo, 2015).

Pasaron muchos años en los que se presentaron muchos problemas legales sobre este tema y en la actualidad se ha tratado de conservar la salud e integridad de los trabajadores, donde se ha orientado en la formulación de acciones preventivas y legislación hacia las empresas y los trabajadores.

En Colombia, se tuvo conocimiento acerca de la importancia en la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, hasta el año de 1909 con la declaración de Rafael Uribe Uribe frente al Congreso de la República *“Igual que se indemniza al soldado que resulta herido en el campo de batalla, debe indemnizarse al trabajador que se lesiona en la batalla diaria del trabajo”* (Moreno, 2014), a través del cual se emitió la Ley 57 de 1915 “Sobre reparaciones por accidentes de trabajo” (Congreso de la República, 1915), siendo ésta la primera ley relacionada con el tema de seguridad y salud ocupacional, a lo largo del tiempo se fueron promulgando varias leyes (Ley 46 de 1918 y Ley 37 de 1921) en búsqueda de mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo. (Lizarazo, Javier, Berrio, & Quintana, 2010)

Se creó la Ley 10 del 10 de Noviembre de 1934, que dispone “sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados”, en el Art. 13, Par. 2 se crea la Oficina General de Trabajo y sus obligaciones en la atención a accidentes y enfermedades profesionales. (Congreso de la República, 1934). Como evolución a la normatividad ligada al Sistema, la Ley 9 de 1979, Art. 81 “señala que la salud de los trabajadores

es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país” (Congreso de la República, 1979).

La Seguridad y Salud en el Trabajo, está definida como una disciplina en materia de prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones laborales, la protección y promoción del personal que labora; con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en materia de promoción y mantenimiento del bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso de la República, 2012). Luego de este primer paso se han producido importantes cambios en el comportamiento de empresas y trabajadores, mediante la implementación de legislación laboral más acorde a las necesidades reales de los colombianos. Sin embargo, no se tiene un conocimiento detallado correspondiente a los Programas de Salud Ocupacional, cuyas modificaciones en la ley, se establecen en la actualidad como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que corresponde al desarrollo desde un proceso lógico y por etapas en búsqueda de la mejora continua que incluye la aplicación del ciclo Deming (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) para anticipar, identificar, valorar y controlar los riesgos asociados a la afectación de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Durante el gobierno del señor Álvaro Uribe Vélez, surge la Ley 100 de 1993, en la cual se amplía el Panorama de la “Seguridad Social Integral” (Congreso de la República, 1993), en donde las Administradoras de Riesgos Profesionales, entran a jugar un papel importante en el control y atención al trabajador en riesgos asociados a las labores ejercidas dentro de la organización, cuyo funcionamiento empezaría en el año de 1996.

Finalmente, con la Ley 1562 de 2012, se requiere que las organizaciones sin importar su naturaleza integren dentro de las estrategias de gestión los temas correspondientes a la seguridad y a la salud de los trabajadores, evitando que sea vista como una obligatoriedad legislativa que

imponga sanciones; lo que se requiere es finalmente que ésta se alinee a los procesos gerenciales con el objeto de desarrollar un proceso lógico de mejora continua que cumpla con lo establecido en la ley.

La implementación y mantenimiento del Sistema, corresponde a un reto que las organizaciones deben asumir, partiendo del compromiso de la Alta Dirección y demás procesos que hagan parte de ella, como un factor clave en el éxito del mismo, basado en una administración enfocada en los recursos humanos, es decir, mejorar la percepción en la entrega de bienes y servicios de todos los actores a nivel organizacional (clientes, proveedores, trabajadores, socios y ciudadanos en general).

Siendo el Decreto 1443 de 2014 y 1072 de 2015 la compilación y la definición de las directrices del Sistema, basado en la mejora continua, desarrollada mediante el Ciclo Deming, las organizaciones deben gestionar la seguridad y salud del trabajo mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo los requisitos generales de la estructura de la organización, planes, recursos, procesos y procedimientos que garanticen una ejecución óptima de acuerdo a los objetivos planteados en el Sistema.

Cabe resaltar que la normativa anteriormente mencionada, no corresponde a la única que pueden aplicar las organizaciones para dar cumplimiento a la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, existe también, normas como las OHSAS 18001, con estándares genéricos que buscan asegurar el mejoramiento continuo del Sistema; así mismo, dichas normativas pueden integrarse mediante la implementación como la norma de Calidad y Medio Ambiental.

Las organizaciones, a 2017 tienen la potestad de ajustarse y adecuar lo dispuesto en la Resolución No. 1111 de 2017, en donde se establecen requisitos mínimos para el cumplimiento del Sistema, teniendo en cuenta condiciones físicas, tecnológicas, científicas, administrativas y técnico-científicas que permitan el funcionamiento del mismo. Para establecer, documentar e implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se debe contar con una planeación para la identificación de los peligros, valorar los riesgos y determinar los controles a la vez que se debe establecer, implementar y mantener unos procedimientos para la continua identificación de los peligros y valoración de los riesgos (Guía Técnica Colombiana – GTC 45), con el fin de determinar controles que permitan mitigar los riesgos a los cuales se encuentra inmersa la organización en la prestación de su bien o servicio.

Capítulo 3

METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se describe la metodología de la investigación donde se dará a conocer de forma clara y concreta los pasos que va a seguir para la identificación de las actividades del SG-SST de den Batallón de Intendencia N°1 “Las Juanas”.

La metodología utilizada en el presente trabajo, corresponde a un método de observación y recolección de datos, dividido en cuatro fases diferentes:

- Fase I. Se utilizó el método de investigación documental en donde se realiza revisión de la información de la Entidad mediante la página Web sobre el material existente en materia documental que mencione información relevante sobre la Entidad, con el fin de identificar su razón social, tamaño, misión y visión.
- Fase II. Se realiza un investigación descriptiva observacional al interior de la Entidad, realizando un razonamiento analítico permitiendo ir del proceso macro al detalle del mismo, logrando un diagnóstico efectivo para la implementación del SG-SST, mediante la aplicación de auditorías de calidad al área de Talento Humano de la Unidad, utilizando el método documental de investigación, revisando la normatividad del SG-SST en cuanto a Normas, Decretos y resoluciones aplicables.

- Fase III. Se analiza la aplicabilidad de las Normas, Decretos y Resoluciones sobre los Estándares Mínimos que exige el Sistema, con el fin de determinar cómo debería estar compuesto el grupo de trabajo para la implementación y sostenimiento del Sistema en la Entidad. De igual forma se realizó una indagación de cómo está compuesto el grupo de trabajo a nivel de Ejército y se verificó en diferentes páginas de ARL con el fin de tener una propuesta clara para la entidad. En esta etapa se presentó una propuesta del equipo de trabajo de acuerdo a la cantidad de empleados y de acuerdo a las necesidades de la empresa.

La herramienta utilizada para el proceso de recolección de información, corresponde a la Auditoria de Calidad mediante la Lista de Chequeo, teniendo en cuenta parámetros del Decreto 1072 de 2017, que permita visualizar el estado actual del Sistema en el Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”, verificando documentación (planes, políticas, procedimientos, programas, entre otros), cuya información se accede mediante su página Web y mediante entrevistas al interior de la entidad.

- Fase VI. se realizó lectura concienzuda básica sobre las actividades que se deben establecer para la implementación y sostenimiento del SG-SST, teniendo como principal referente la guía del Ministerio de Trabajo para la implementación del SG-SST y se investigó en internet algunos artículos sobre actividades a realizar en entidades públicas como la Secretaria Distrital Salud de la Ciudad de Bogotá, las cuales sirvieron de referencia para proponer actividades necesarias para la empresa en cuestión.

Con esto se espera proponer un plan de mejoramiento global y plan de trabajo para la implementación y sostenimiento del SG-SST.

3.1. Método de Investigación

En el proyecto de investigación es de tipo cuantitativa donde se realiza una descripción de la situación de la empresa y se realiza una revisión documental de algunas obras y normas legislativas. Para esta investigación se abordaron las siguientes etapas a fin de conseguir los objetivos propuestos:

- Etapa I. Conocimiento General de la Empresa. Se realiza un reconocimiento de la organización en donde se debe identificar: Razón social, Misión, Visión, Objetivos Estratégicos, Actividad Económica, Tamaño de la Empresa, Número de trabajadores y como está organizada, con el fin de tener una idea clara de la Entidad.
- Etapa II. Diagnóstico de la Empresa Se realiza evaluación de actividades de cumplimiento según el Decreto 1072, para verificar el nivel de cumplimiento de los requisitos exigidos en el Área de Talento Humano mediante la aplicación de una Auditoria de calidad, donde esta arrojará los resultados claros y los aspectos que debemos tener en cuenta.
- Etapa III. Propuesta del Grupo de Trabajo SG-SST. Una vez planteado el grupo de trabajo se establecen las actividades encaminadas al cumplimiento del Decreto 1072 para la implementación del SG-SST y con base en estas se espera proponer plan de

mejoramiento global y plan de trabajo donde se especifique que actividades se deben realizar para cumplir con los requisitos.

- Etapa VI. Planificación de Actividades del SG-SST. Una vez planteado el grupo de trabajo se establecen las actividades encaminadas al cumplimiento del Decreto 1072 para la implementación del SG-SST y con base en estas se espera proponer plan de mejoramiento global y plan de trabajo donde se especifique que actividades se deben realizar para cumplir con los requisitos.

3.2. Población de Muestra

La investigación fue realizada en la Ciudad de Bogotá, D.C., en el sector de Puente Aranda:

Tabla 1.
Población Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”

	Población	Muestra Estratificada Proporcional (Unidades)	Muestra Estratificada Proporcional (Porcentual)
Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”	1.095 Personas	7 Personas	0.66%

Fuente. Elaboración Propia

Tabla 2.
Organización Operativa Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”

	Personal Trabajador Oficial (TO)	Personal de Empleados Militares
1.015 Personas	970 Personas	45 Personas

Fuente. Elaboración Propia.

Tabla 3.
Organización Administrativa Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”

Organización Administrativa				
	Personal Militar	Personal Empleados Militares	Personal Trabajador Oficial (TO)	Personal Prestador de Servicios (PS)
80 Personas	20 Personas	20 Personas	30 Personas	10 Personas

Fuente. Elaboración Propia.

La población seleccionada es el Batallón de Intendencia N° 1 “Las Juanas” con 1.095 trabajadores entre Militares y personal Civil (Trabajadores Oficiales y Empleados Militares), se eligió esta empresa por ser una Empresa del sector Público donde se producen elementos de intendencia para el Ejército Nacional, en la cual se ha evidenciado varios problemas en el Área de Talento Humano razón por la cual se espera apoyar a la empresa mediante el diseño de un plan de mejoramiento que ayude a atacar la causa raíz que origino la situación no deseada.

Para este caso como se está utilizando una herramienta de verificación como es la Auditoria al interior de la empresa especifica mente al área de Talento Humano. Esta área está compuesta por siete personas equivalente al 0,66% de la población, esta muestra está compuesta por diferentes cargos que son:

- Un Oficial Talento Humano
- Un Suboficial de Seguridad Industrial
- Una Psicóloga
- Una Abogada Laboral
- Una Contadora
- Un Analista de SAP de RRHH
- Un secretario

Para la solución del problema ¿Cuáles son las actividades necesarias que se deben adelantar para el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 en el Batallón de Intendencia N°1 Las Juanas?”, para lo cual la muestra para este proyecto no aplica puesto que de acuerdo a la metodología utilizada se está realizando una Auditoría a un proceso con el fin de determinar si se cuenta con la

documentación que ayude al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1572/2017.

3.3. Fuentes de Información

Las fuentes de información utilizada para el proyecto son primarias y secundarias, a continuación se relacionan los documentos consultados:

3.3.1. Fuentes Primarias. Corresponde a las normativas aplicables para Colombia en materia reglamentaria del sector de trabajo, en el cual se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, dichas normativas son dispuestas y vigiladas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017) verificadas mediante vía Web.

3.3.2. Fuentes Secundarias. Corresponde a programas, planes, políticas y guías que dictan los parámetros para una buena implementación del Sistema, teniendo en cuenta bases de datos de revisión bibliográfica, guías y políticas directamente emitidas por la entidad estudiada, algunas de ellas presentadas a continuación:

- Programa de Salud Ocupacional – Bogotá DC.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Versión 1. 2016-09-09
- Guía Técnica para la Implementación del SG-SST para MIPYMES.

- Medicina del Trabajo y Laboral.
- Seguridad Industrial, Prevención de Accidentes de Trabajo.

3.4. Técnicas de Recolección de Datos

Para este proyecto como se mencionó anteriormente se utilizó el método de observación para la recolección de los datos, y con base en este se establecieron cuatro etapas para la recolección de la información:

- Etapa I. Conocimiento General de la Empresa. En esta parte se realizara la investigación teniendo en cuenta los datos que se tenían en la Fase de 2 del Diplomado de igual forma se verificara la información en la página web <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=411170> donde se encuentra la información sobre la Entidad. En esta parte se debe identificar la Razón social, Misión, Visión, Objetivos Estratégicos, Actividad Económica, Tamaño de la Empresa, Número de trabajadores y como está organizada.
- Etapa II. Diagnóstico de la Empresa. En esta parte se realizara una Auditoria de calidad utilizando una herramienta de control como la lista de chequeo, donde se verificara si se está cumpliendo con las actividades de acuerdo al Decreto y con base en esta se presentara un informe sobre los resultados de la verificación. Se aclara que esta verificación se aplicara al área de Talento Humano que es el proceso que debe tener la documentación exigida.

- Etapa III. Propuesta del Grupo de Trabajo SG-SST. Una vez realizado el informe se prosigue a investigar en diferentes fuentes Bibliográficas y páginas de Internet de cómo debería estar compuesto el grupo de trabajo. Y se presenta una propuesta de cómo organizar el grupo de trabajo para la implementación y sostenimiento del SG-SST de acuerdo a lo establecido en la norma
- Etapa VI. Planificación de Actividades del SG-SST. Una vez planteado el grupo de trabajo y analizado la guía técnica de implementación para MIPYMES. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que tiene el Ministerio de trabajo, se presentara una propuesta de que actividades se deben cumplir la Entidad para el cumplimiento del Decreto 1072. Y con base en estas se tendrán en cuenta para la formulación del plan de mejoramiento global y plan de trabajo de acuerdo a las necesidades del Batallón que se verá reflejado en el Capítulo 5.

Capítulo 4

RESULTADOS

4.1. Resultados

El objetivo de esta verificación es identificar las actividades para la implementación y sostenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para proponer el plan de trabajo anual de la siguiente vigencia, a través del análisis de los resultados de la Auditoría realizada al interior del área de Talento Humano y cumplir con los requisitos del decreto 1072 de 2015.

4.1.1. Conocimiento General de la Empresa. Se realizó revisión de la página del Batallón de Intendencia No. 1 Las Juanas, donde se identificó:

- Razón Social. Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”
- Misión. El Batallón de Intendencia No. 01 Las Juanas desarrolla y fabrica vestuario, calzado y elementos de intendencia, para satisfacer las necesidades del Ejército Nacional, con calidad en el servicio, competitividad y transparencia.
- Visión. El Batallón de Intendencia se proyecta como la Unidad del Ejército Nacional, que fabrica las dotaciones de combate (intendencia), que requieren las Fuerzas Militares, con altos estándares de eficiencia y calidad, para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales, optimizando permanentemente los procesos e incorporando

tecnologías de avanzada, que lo mantenga en condiciones de competitividad frente a la industria nacional e internacional.



Figura 1. Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”. Fuente. Ejército Nacional Recuperado de. <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=411170>

- Objetivos Estratégicos.
 1. Satisfacer las necesidades del Ejército Nacional mediante la elaboración de productos de intendencia con calidad en el servicio, competitividad y transparencia.
 2. Facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales, optimizando permanentemente los procesos e incorporando tecnologías de avanzada.
- Actividad Económica. Producción (Manufactura).
- Tamaño de la Organización. Grande Empresa
- Número de Trabajadores. 1.095 Trabajadores de los cuales, veinte (20) son militares, sesenta y cinco (65) empleados militares, diez (10) prestadores de servicio y mil (1000) trabajadores oficiales.

- Organización de la Entidad.

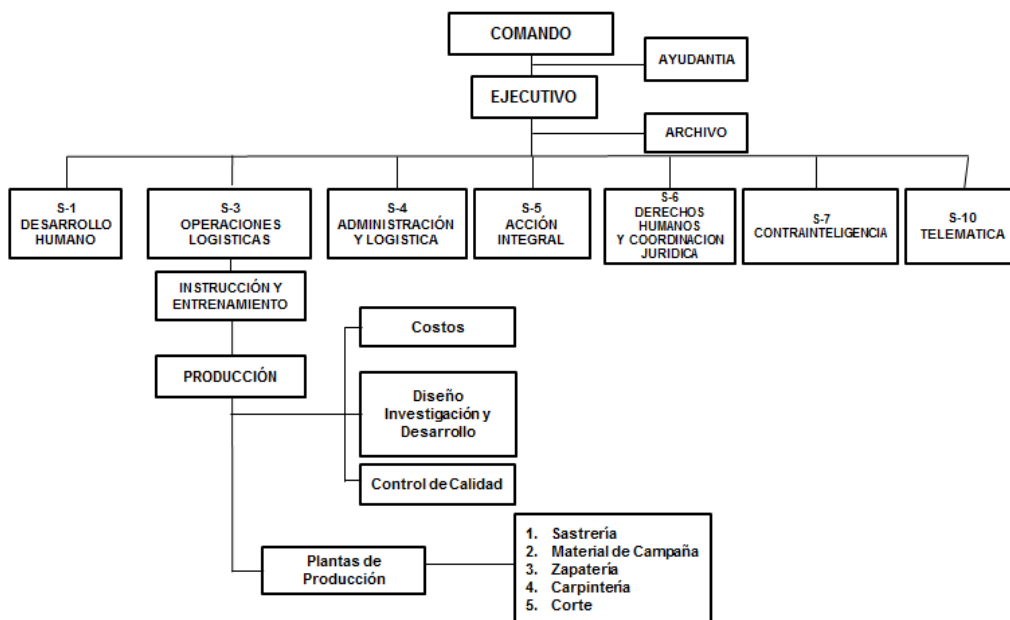


Figura II. Organigrama Batallón de Intendencia No. 1 “Las Juanas”. Fuente. El Autor. Adaptada área de RRHH.

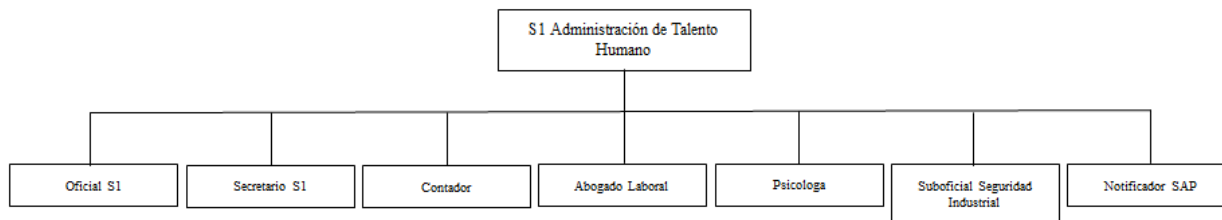


Figura III. Organización Proceso de Administración de Talento Humano. Fuente. Los Autores.

4.1.2. Diagnóstico de la Empresa. En el área de talento humano del Batallón de Intendencia N°1 “Las Juanas” se realizó una auditoria de calidad, donde se verificó Documentación, cumplimiento de actividades y requisitos de acuerdo al Decreto N°1072/2015, evidenciando que se está incumpliendo en los siguientes puntos de acuerdo a la lista de chequeo (ver Anexo 1):

- Número 3. Formato de Autoevaluación SG-SST (radar).
- Número 6. Formato de registro estadístico ATEL y ausentismo.
- Número 8. Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado).
- Número 9. Formato de ficha técnica de indicadores.
- Número 11. Plan de trabajo del SG-SST.
- Número 12. Formato de asignación de presupuesto y recursos.
- Número 27. Matriz capacitación por cargo / trabajador.
- Número 33. Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo).
- Número 46. Formato de análisis de trabajo seguro.
- Número 52. Formato de Inventario de químicos y agentes (Cancerígenos).
- Número 58. Reglamento interno de trabajo

De acuerdo al resultado de la verificación realizada la unidad tiene los programas y procedimientos implementados por Ejército, sin embargo tienen falencias en el seguimiento y presentación de evidencias de acuerdo al cumplimiento de los mismos. Se concluye que esto se debe a la falencia del personal con el perfil para apoyar al Área de Talento Humano quienes no tienen el personal con la experiencia y estudios sobre el SG-SST.

Se debe aclarar que el desconocimiento de la normatividad no exonera a la Entidad de la responsabilidad legal y económica que puede tener por el incumplimiento de este Decreto, y se evidencio que durante la auditoria que no se ha solicitado oportunamente los recursos necesarios para la implementación como tampoco se ha informado ante el ente superior sobre las novedades y/o falencias presentadas, lo que también conllevaría de acuerdo al nuevos sistema penal Militar a una apertura de investigación disciplinaria y/o administrativa. Se recomienda realizar las gestiones necesarias para solucionar las novedades presentadas en la auditoria de calidad y evitar todo el trámite administrativo que esto acarrearía para la Entidad y su representante legal.

4.1.3. Propuesta de Grupo de Trabajo SG- SST

De acuerdo a los resultados obtenidos en la verificación se evidencias falencias en la planeación y grupo de trabajo del área de Talento Humano, que conlleva a que no se estén cumpliendo con los requisitos del Decreto. Se realizó una revisión de la Resolución N°1111 de 27 marzo de 2017 “Por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes” (Ministerio de Trabajo, 2017).

De acuerdo a lo anterior, podemos decir que para el caso del Batallón de Intendencia que tiene más de mil (1.000) trabajadores estos estándares mínimos no se pueden utilizar, sin embargo, en el Parágrafo 1° estos perfiles pueden ser aplicados, por la capacidad y tamaño de la empresa. También se realizó una consulta con la DIPSE de como a nivel de Ejército tienen el grupo de trabajo para poder orientar y pasar la propuesta al Batallón de cómo conformar su grupo de trabajo:

- Grupo de Implantación y Sostenimiento del Sistema.
 1. Higienista con especialización salud Ocupacional y que tenga licencia Salud Ocupacional
 2. Medico Laboral y que tenga licencia Salud Ocupacional
 3. Psicólogo con especialización en salud Ocupacional y que tenga licencia Salud Ocupacional
 4. Fisioterapeuta con especialización Salud Ocupacional y que tenga licencia Salud Ocupacional
 5. Abogado Laboral.

- Grupo de Trabajo Implementación y Sostenimiento del SG-SST Batallón de Intendencia N°1 “Las Juanas”. Teniendo en cuenta el grupo de trabajo debe estar enmarcado en tres pilares: Seguridad Industrial, Higiene Industrial, Medicina Preventiva y del Trabajo, el cual debe contar como mínimo con el siguiente personal de acuerdo a los siguientes requisitos:
 1. Profesional en Salud. Con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenten con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y tenga especialización en Administración del Talento Humano. Este debe implementar, sostener el SG-SST y asesorar al Oficial de RRHH.
 2. Medico Laboral. Con licencia Salud Ocupacional. Debe identificar enfermedades relacionadas con la actividad laboral, establecer protocolos y análisis con un equipo interdisciplinario para prevenir enfermedades relacionadas con el ámbito laboral.

3. Psicólogo. con especialización en salud Ocupacional y que tenga licencia Salud Ocupacional. Debe apoyar las intervenciones en momentos de crisis, asesorías individuales y grupales riesgo psicosocial, indicadores, análisis de siniestralidad, desarrollo de actividades de promoción y prevención en Salud Ocupacional, diseñar preparar y realizar capacitaciones, investigación de accidentes de trabajo, control de riesgo, entre otros.
4. Fisioterapeuta. con especialización Salud Ocupacional y que tenga licencia Salud Ocupacional. De apoyar el proceso de reubicación laboral, seguimiento y control a las recomendaciones médicas realizadas a los trabajadores, al igual que la elaboración de programas que ayuden a prevenir enfermedades de origen laboral, entre otras actividades que se le requiera como hacer parte del grupo investigador de accidentes laborales.
5. Abogado Laboral. Con experiencia en asesoría en derecho laboral, tanto individual como colectivo, asesorar en todo lo relacionado con la Seguridad Social: pensiones, incapacidades, jubilaciones, etc., Asesorar y defender en procedimientos judiciales en materia laboral, despidos y sanciones, acoso laboral y accidentes de trabajo, entre otras actividades que se le requiera.

4.1.4. Planificación de Actividades para el Sistema.

Teniendo en cuenta la propuesta del grupo de trabajo para la Entidad, se prosigue a realizar una revisión de las políticas, procedimientos y programas establecidos por Ejército con el fin de no

incumplir con los parámetros establecidos por el Comando Superior. De igual forma se realiza la lectura de la guía técnica de implementación para MIPYMES. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que tiene el Ministerio de Trabajo, con el fin de tener diferentes puntos de vistas y poder plantear las actividades necesarias que ayuden a la Entidad en el proceso de implementación y sostenimiento de este sistema de gestión.

De acuerdo a la revisión se propone las actividades necesarias que ayuden a la mejora del Batallón teniendo como base algunos programas establecidos por Ejército (Ver numeral 5.4 Propuesta):

- Gestión realizada en la implementación de la matriz legal como su actualización.
- El Programa de higiene como también el de seguridad industrial.
- El Programa de medicina preventiva para los trabajadores.
- Gestión en el riesgo cardiovascular, biomecánico psicosocial para los trabajadores.
- El programa de capacitación general enfocado en SST.

Estas actividades planteadas son para la mejora y sostenimiento del SG-SST y fueron enfocadas a las necesidades propias de la Entidad.

4.2. Análisis de Datos

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Auditoria de Calidad y la revisión de los perfiles y actividades para el SG-SST se evidencia falencias en la parte documental e implementación de las actividades, esto se debe a las falencias presentadas en el Área de Talento Humano que no cuenta con el personal con el perfil y competencia para la implementación y sostenimiento del sistema. Dificultando la medición y resultados del estado actual del SG-SST en el Batallón,

puesto que no se tiene registros e informes sobre el antes y el después de que se haya implementado el Sistema.

Sin embargo se aclara que Comando Ejército proporciona los parámetros y directrices para la implementación y sostenimiento del SG-SST a todos los niveles del Ejército.

Estos resultados obtenidos demuestran que la entidad tiene falencias en la planeación de las actividades de SG-SST, lo que podría llevar a sanciones de tipo económico y legal de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente. Y las acciones tomadas no enfocarían hacia la mejora hacia la salud de los colaboradores y por ende de la misma empresa.

Como resultado de la verificación realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Batallón, se concluye que de acuerdo con los requisitos mínimos que debe tener implementado, la entidad cuenta con los instrumentos necesarios para su implementación, mantenimiento y mejora del sistema SGSST; sin embargo, se requiere fortalecer algunos aspectos preventivos expuestos, con el fin de cumplir con los requisitos necesarios.

Capítulo 5

CONCLUSIONES

5.1. Resumen de los Hallazgos

Se realizó revisión del estado actual SG SST del Área de Talento Humano del Batallón de Intendencia N°1 “Las Juanas” donde se verificaron los requisitos establecidos en el Decreto 1072/2015, identificándose lo siguiente:

- Se tienen los programas y procedimientos establecidos por Ejército para el seguimiento, control y verificación del SG SST en el Batallón, pero no tienen conocimiento de cómo implementarlos.
- Se tienen los estudios y se están reportando las situaciones de peligros y riesgos, las condiciones de salud que han tenido dentro y fuera de la entidad como caídas, atestación oídos, ruido entre otros, pero presentan dudas sobre el tema.
- Se ha realizado adecuaciones a las instalaciones y puestos de trabajo, aún falta fortalecer estos temas, puesto que la entidad no tiene los recursos necesarios para suplir todas las necesidades como señalización de ruta de evacuación y protección de ventanas, ruido, sillas, computadores entre otros.
- El grupo de trabajo de SG SST presenta falencias en personal idóneo, puesto que el Oficial de RRHH no tiene los conocimientos necesarios sobre Administración de Personal y no se cuenta con Fisioterapeuta, Médico Laboral. Sin embargo cuentan con

Psicóloga con especialización en SALUD ocupacional con Licencia en SG SST y Abogada Laboral.

- A pesar de tener la mayoría de la documentación requerida para el sostenimiento del SG SST, presentan debilidades en la idoneidad y conocimiento sobre como cumplir con los requisitos del Decreto 1072/2015.

5.2. Observaciones – No Conformidades Potenciales

- Se evidenció que no se ha informado a todos los trabajadores el resultado del estado actual, se realizó de manera parcial a nivel directivo y comité COPASST, esto podría generar el incumplimiento al Decreto 1072 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.8 Numeral 3.
- Se observó que en el plan anual de adquisiciones de la vigencia 2017 no se incluyeron los recursos necesarios para garantizar la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, sólo se evidenció la contratación dos personas (Psicóloga y Abogada) idóneas en la vigencia 2018. De igual forma la compra de elementos de protección, ergonómicos y prevención, solo se contemplaron las básicas y no se contemplaron los de mayor impacto de acuerdo con el análisis de la matriz de peligros y riesgos enviado por la ARL, esto podría afectar la seguridad y salud de los trabajadores de la Unidad y por ende el incumplimiento al Decreto 1072 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.3 y 2.2.4.8 Numeral 4.
- Se observó que el Batallón está implementado medidas de prevención y control, sin embargo, falta de señalización y rutas de evacuación en algunos centros de trabajo; esto

podría generar un incumplimiento al Decreto 1072 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.24. Numeral 4.

- Se observó que se requiere fortalecer el proceso de capacitación, socialización y divulgación a todo nivel, comprometiendo a los responsables de proceso y dependencias, lo cual podría generar un incumplimiento al Decreto 1072 Artículos 2.2.4.6.11 y 2.2.4.6.14.7.3.

Como resultado de la verificación realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Batallón, se concluye que de acuerdo con los requisitos mínimos que debe tener implementado, la entidad cuenta con los instrumentos necesarios para su implementación, mantenimiento y mejora del sistema SGSST; sin embargo se requiere fortalecer algunos aspectos preventivos expuestos en las Observaciones, con el fin de cumplir con los requisitos necesarios.

5.3. Formulación de Recomendaciones

Se emiten las siguientes recomendaciones oportunidades de mejora:

- Estructurar el plan de necesidades para la vigencia 2019, teniendo en cuenta las necesidades de la Unidad y la cantidad de trabajadores, donde se contrate personal con el perfil y competencia necesaria.
- Estructurar plan de necesidades los elementos de protección de acuerdo a la Matriz de peligros y riesgos que se tiene con la ARL POSITIVA, así no se apruebe todos los rubros solicitados quedara como evidencia ante cualquier ente Externo que el Batallón solicito

los recursos necesarios para el sostenimiento del SG SST, pero no fueron adjudicados por el Comando Superior.

- Establecer plan de trabajo para la vigencia 2019, teniendo en cuenta los parámetros y directrices de Ejército, como las necesidades de la unidad y lo establecido en el Decreto 1072/2015, para lo cual debe apoyarse en profesionales del área de la salud. Si todavía no se cuenta con el profesional de acuerdo a los procesos de contratación pueden apoyarse en los profesionales de la DIPSE mientras se establece el grupo de trabajo.

Para la solución de estas no conformidades y oportunidades de mejora se propone un plan de mejoramiento global que ayude a la Entidad, a corto y mediano plazo acciones correctivas que eliminen las situaciones no deseadas. De igual forma se propone plan de trabajo para la vigencia 2019 teniendo en cuenta el plan de mejoramiento donde se contempló la solicitud de las necesidades (presupuesto) necesarias para la implementación y sostenimiento del SG-SST en el Batallón de Intendencia N°1 “Las Juanas”.

5.4. Propuesta

De acuerdo a los resultados obtenidos se propone el siguiente plan de mejoramiento con el fin de apoyar a la Entidad en falencias presentadas en el Área de Talento Humano, las cuales apoyaran el plan de trabajo para la vigencia 2019:

Tabla 4.
Plan de Mejoramiento

No.	Descripción (Hallazgo - Aspecto a Mejorar)	Identificación de Causas	Tareas a Ejecutar	Unidad de Medida (Soporte y/o Evidencia)	Recursos	Fecha Planeada		Responsable
						Inicio (año-mes-día)	Fin (año-mes-día)	
1	Se evidenció que no se ha informado a todos los trabajadores el resultado del estado actual, se realizó de manera parcial a nivel directivo y comité COPASST, esto podría generar el incumplimiento al Decreto 1072 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.8 Numeral 3.	Inadecuado control y seguimiento al proceso	1. Realizar reunión con la Plana Mayor y comité COPASST, para difundir resultados y programar reunión para difundir a todo los trabajadores.	Acta de Reunión	\$0	2018-11-30	2018-11-30	Oficial RRHH
			2. Realizar reunión con todo el personal de trabajadores para difundir los resultados	Acta de Reunión		2018-12-20	2018-12-20	
2	Se observó que en el plan anual de adquisiciones de la vigencia 2017 no se incluyeron dos los recursos necesarios para garantizar la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, sólo se evidenció la contratación dos personas (Psicóloga y Abogada) idóneas en la vigencia 2018.	1. Inadecuado control y seguimiento al proceso de Adquisiciones de la Unidad. 2. No se cuenta con el personal Idóneo.	1. Estructurar plan de necesidades de prestadores de Servicio (donde se contemple el personal profesional de la salud que se necesita para SG SST).	Plan de Necesidades Prestadores de Servicio	\$0	2018-05-10	2018-11-20	Oficial RRHH, Oficial de Planes.

	De igual forma la compra de elementos de protección, ergonómicos y prevención, solo se contemplaron las básicas y no se contemplaron los de mayor impacto de acuerdo con el análisis de la matriz de peligros y riesgos enviado por la ARL, esto podría afectar la seguridad y salud de los trabajadores de la Unidad y por ende el incumplimiento al Decreto 1072 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.3 y 2.2.4.8 Numeral 4.		2. Realizar proceso de Contratación del personal.	Contratos	\$108.000.000	2019-01-02	2019-02-20	Oficial de Planes y Unidad Centralizadora (Quien Asigna los recursos)
			3. Estructurar plan de necesidades de Elementos de procesión personal donde se la matriz de peligros y riesgos enviado por la ARL (Incluir todos los elementos necesarios).	Plan de Necesidades	\$0	2018-05-10	2018-11-20	Oficial RRHH, Oficial de Planes, Suboficial de Seguridad Industrial.
			4. Realizar Proceso de Contratación	Contrato	\$ 2.000.000.000 (Aprox.)	2019-01-02	2019-05-20	Oficial de Planes y Unidad Centralizadora (Quien Asigna los recursos)
4	Se observó que el Batallón está implementado medidas de prevención y control, sin embargo falta de señalización y rutas de evacuación en algunos centro de trabajo; esto podría generar un incumplimiento al Decreto 1072 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.24.Numeral 4.	1. Inadecuado control y seguimiento al proceso. 2. No se cuenta con el personal Idóneo.	1. Estructural Plan de necesidades donde se contemple la señalización y la adecuación de rutas de evaluación. 2. Realizar Proceso de Contratación	Plan de Necesidades Contrato	\$0 \$50.000.000	2018-05-10 2019-01-02	2018-11-20 2019-05-20	Oficial RRHH, Oficial de Planes, Suboficial de Seguridad Industrial. Oficial de Planes y Unidad Centralizadora (Quien Asigna los recursos)
5	Se observó que se requiere fortalecer el proceso de capacitación, socialización y divulgación a todo nivel, comprometiendo a los responsables de proceso y dependencias, lo cual podría		1. Solicitar Apoyo a la DIPSE para la estructuración del Plan de Trabajo de SG SST 2019.	Oficio	\$0	2018-05-10	2018-05-18	Oficial RRHH Comandante Unidad.

generar un incumplimiento al Decreto 1072 Artículos 2.2.4.6.11 y 2.2.4.6.14.7.3	2. Estructural plan de trabajo de SG SST, donde se contemplen las capacitaciones.	Plan de Trabajo	\$0	2018-08-10	2018-09-20	Oficial RRHH Grupo de Trabajo DIPSE.
	3. Realizar seguimiento y control al cumplimiento del Plan trimestralmente.	Informe de seguimiento	\$0	2019-01-02	2019-12-31	Oficial RRHH Comandante Unidad.

*Fuente. Los Autores.
Grupo Colaborativo No. 49 UNAD.*

A continuación, se presenta el Plan de trabajo 2019 para la implementación y sostenimiento del SG-SST del Batallón de Intendencia N°1 “Las Juanas” teniendo como base las actividades identificadas en la fase VI.

Tabla 5.
Propuesta Plan de Trabajo 2019 – Gestión e Implementación de la Matriz Legal

	Actividades	Responsable	Trimestre i						Trimestre ii						Trimestre iii						Trimestre iv					
			Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago.		Sep		Oct		Nov		Dic	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Planear	Gestión e Implementación de la Matriz Legal y su Actualización																									
	Evaluación del Grado de Desarrollo del Subsistema de SST 2019 del Batallón de Intendencia.	Grupo SST - Gestor de la ARL			P																					
	Diseño y definición del plan de capacitación 2019 para la prevención e intervención de los Riesgos del Batallón de Intendencia.	Grupo SST			P																					
Hacer	Revisión del SST del Batallón de Intendencia.	Grupo SST			P																					
	Actualización y Elaboración del Plan de Trabajo 2019 (Profesionales de la ARL).	Grupo SST - Gestor Positiva ARL				P																				
	Revisión estado de Actividades del Batallón de Intendencia por parte de la ARL	Grupo SST - Gestor Positiva ARL				P					P						P						P			
	Asesoría en la documentación del SG- SST del Batallón de Intendencia. (Revisión matriz, documentos que soporte el Sistema de Gestión)	Grupo SST - Gestor Positiva ARL				P					P						P							P		
	Divulgar la política del SST de Ejército.	Grupo SST - Asesores Positiva ARL				P																				
	Reporte trimestral para los indicadores de gestión del subsistema.	Grupo SST - Gestor Positiva ARL				P						P					P								P	
	Reporte de información para soportar consolidación de los informes de gestión.	Grupo SST												P											P	
	Gestión e Implementación del formato Matriz de Legal y su Actualización	Grupo SST - Gestor Positiva ARL				P								P												
	Verificar	Aprobación del Plan de Trabajo 2019 de SST por parte del oficial del Talento Humano	Grupo SST- Subdirector del Talento Humano							P																
Presentación de las actividades de SST año 2019 al COPASST y a la Entidad.		Grupo SST - Gestor Positiva ARL										P										P				
Cumplimiento de la Normatividad descrita en la Matriz Legal		Grupo SST	P		P		P		P			P					P							P		
Actuar	Divulgación por la intranet de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Grupo SST									P															
	Rendición de cuentas al interior de la entidad	Grupo SST										P													P	
	Revisión del Comando del Batallón.	Alta Dirección															P								P	
	Auditoría Interna del proceso de SST (Acompañamiento del COPASST) con el apoyo de la DIPSE.	Audidores Internos										P														

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de Plan de trabajo SG-SST para 2017 - Secretaría de Hacienda Distrital

Recuperado de www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/.../sg-sst/.../plan-trabajo-sg-sst-2017.xlsx

Tabla 6.
Propuesta Programa de Higiene y Seguridad Industrial 2019

Actividades Programa de higiene y seguridad industrial		Responsable	Trimestre i						Trimestre ii						Trimestre iii						Trimestre iv					
			Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago.		Sep		Oct		Nov		Dic	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Hacer	Actualización de la Matriz de Riesgo (identificación-valoración-establecer Controles)	Grupo SST - Asesor Positiva ARL							P						P				P							
	Realizar matriz de jerarquización teniendo en cuenta las medidas de prevención y control frente a un peligro y/o riesgo. Realizar seguimiento y control sobre las recomendaciones.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL									P		P		P		P		P		P		P			
	Implementar y realizar seguimiento de las medidas de protección individual, colectiva, de estándares de seguridad y de procedimientos de trabajo seguro.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL							P						P						P					
	Continuar con la implementación del programa de inspecciones y/o verificaciones programadas, monitoreo de condiciones de SST en el Batallón. Generar e implementar reporte de condiciones inseguras.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL					P								P						P					
	Documentar el programa de investigación de accidentes de trabajo. Solicitar apoyo para la realización del análisis estadístico y técnico de incidentes y accidentes de trabajo.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL				P		P		P		P		P			P			P		P		P		
	Realizar investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Grupo SST - Asesor Positiva ARL					P		P		P		P		P		P		P		P		P		P	
	Actualizar los planes de emergencia para el Batallón teniendo en cuenta los parámetros emitidos por Ejército.	Grupo SST - Grupo Brigadistas															P									
	Realizar reuniones periódicas con Brigadas de Emergencias. Apoyar actividades relacionadas con el Plan de Emergencia, y simulacros para el Batallón.	Grupo SST - Grupo Brigadistas					P		P		P		P		P		P		P		P		P		P	
	Documentar el proceso de selección de elementos, equipos y dotación para la Brigada de emergencia.	Grupo SST - Grupo Brigadistas															P									
	Realizar inspección de los botiquines de acuerdo con la normatividad vigente. Realizar la dotación de estos.	Grupo SST - Grupo Brigadistas												P									P			
	Llevar registros del inventario físico de extintores y gabinetes. (Utilizar formatos establecidos)	Grupo SST - Grupo Brigadistas																P								
	Realizar estudio técnico de la necesidad de mantenimiento y recarga de extintores. (Apoyarse en Bomberos de Bogotá)	Grupo SST																			P					
	Formular y evaluar indicadores para el SG-SST.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL					P						P						P						P	
	Inclusión de novedades y reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el sistema de la ARL para funcionarios planta y contratistas.	Grupo SST	P		P		P		P				P		P		P		P		P		P		P	
Verificación	Realizar acompañamiento a las reuniones del PIGA, COPASST, GAED (de acuerdo a pertinencia técnica).	Grupo SST- Acompañamiento ARL					P		P		P		P		P		P		P		P		P			
	Asesorar la implementación de medidas de intervención sugeridas en la matriz de riesgo del Batallón.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL											P						P					P		

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de Plan de trabajo SG-SST para 2017 - Secretaría de Hacienda Distrital

Recuperado de www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/.../sg-sst/.../plan-trabajo-sg-sst-2017.xlsx

Tabla 7.
Propuesta Programa de Medicina Preventiva de Trabajo 2019

Actividades Programa de medicina preventiva de trabajo	Responsable	Trimestre I			Trimestre II			Trimestre III			Trimestre IV														
		Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago.		Sep		Oct		Nov		Dic	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Hacer	Documentar programa de seguimiento y evaluaciones de aptitud para práctica deportiva y brigadistas			P		P		P																	
	Realizar programación y seguimiento de evaluaciones médica para los operarios. Documentar todo el proceso.								P																
	Realizar actualización del profesiograma (priorizar los cargos a los que se le debe realizar) e inclusión de un nuevo cargo (según requerimiento).						P																		
	Documentar procedimiento de perfiles de clasificación epidemiológicos por áreas. Este debe establecer grupos de exposición similar. Realizar actividades preventivas enfocadas a los riesgos.										P														
	Documentar el procedimiento de valoraciones médicas Al personal orgánico de las diferentes áreas del Batallón, de acuerdo al riesgo identificado.									P															P
	Documentar procedimiento de valoraciones y seguimiento a los operarios y personal que laboran fuera de la Unidad.									P															P
	Implementar software compatible con la producción que permita la medición de indicadores de morbilidad sentida y ausentismo en el área de talento humano.									P															P
	Realizar análisis del informe epidemiológico elaborado por la entidad responsable y concepto medico ocupacional como insumo de los PVE desarrollados en SST.													P											
	Documentar proceso de seguimiento, control y evaluación de la Post-Incapacidad.									P				P										P	
	Realizar acompañamiento en las actividades de Intervención a los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con los casos encontrados	P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P	
	Dar trámite a los requerimientos por parte de funcionarios, Entidades externas (EPS, Juzgados, etc.)	P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P	
Verificación	Seguimiento a Evaluaciones Médicas Ocupacionales realizadas por los Proveedores (Análisis a exámenes periódicos realizados por la Entidad y post incapacidad, emisión de recomendaciones médicas a los funcionarios que lo requieran)	P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P	
	Seguimiento y análisis a las Estadísticas de ausentismo e incapacidades, incidentes y accidentes laborales									P											P				

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de Plan de trabajo SG-SST para 2017 - Secretaría de Hacienda Distrital

Recuperado de www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/.../sg-sst/.../plan-trabajo-sg-sst-2017.xlsx

Tabla 8.
Propuesta Gestión del Riesgo Cardiovascular 2019

Actividades Gestión del riesgo cardiovascular		Responsable	Trimestre i						Trimestre ii						Trimestre iii						Trimestre iv					
			Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago.		Sep		Oct		Nov		Dic	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
HACER	Realizar programa de riesgo cardiovascular (diagnóstico, seguimiento, control de los asistentes del programas de vigilancia epidemiológica)	Grupo SST - Asesoría Médica ARL					P		P		P		P		P		P		P		P		P		P	
	Ejecutar las actividades de acuerdo al análisis del informe epidemiológico y de acuerdo con los programas de vigilancia epidemiológica implementados por Ejército.	Grupo SST -Asesor y Asesoría Médica ARL								P		P		P		P		P		P		P		P		P

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de Plan de trabajo SG-SST para 2017 - Secretaría de Hacienda Distrital

Recuperado de www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/.../sg-sst/.../plan-trabajo-sg-sst-2017.xlsx

Tabla 9.
Propuesta Gestión del Riesgo Biomecánico 2019

Actividades Gestión del riesgo biomecánico		Responsable	Trimestre i						Trimestre ii						Trimestre iii						Trimestre iv					
			Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago.		Sep		Oct		Nov		Dic	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Planificación	Identificar las áreas críticas para implementar el protocolo de intervención de los desórdenes musculo esqueléticos.	Grupo SST - Asesoría Médica ARL										P		P		P										
Hacer	Aplicar encuesta de los desórdenes musculo esqueléticos para detección de sintomatología de lesiones osteomusculares.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL										P		P		P		P		P		P		P		
	Realizar acompañamiento y seguimiento a las evaluaciones ergonómicas de puesto de trabajo, realizadas por la fisioterapeuta de la ARL.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL	P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P			
	Promover las pausas activas en el personal orgánico del Batallón (de acuerdo a los tiempos establecidos en producción)	Grupo SST - Asesor Positiva ARL										P		P		P		P		P		P		P		
	Realizar valoración médica biomecánica tamizaje osteomusculares. Documentar.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL										P		P												
	Documentar programa de prevención de lesiones deportivas.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL																						P		
	Documentar procedimiento de inspecciones a puestos de trabajo e implementación de recomendaciones médicas de las EPS y ARL.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL									P															
	Desarrollar actividades de formación en higiene postural y uso de elementos ergonómicos en las diferentes áreas del Batallón.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL	P		P		P		P		P		P		P		P		P		P		P			
Realizar acompañamiento y concepto técnico en el diseño de puestos de trabajo (teniendo en cuenta aspectos arquitectónicos, higiene y ergonomía). Según requerimiento del Batallón.	Grupo SST - Asesor Positiva ARL							P		P		P		P		P		P		P		P				

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de Plan de trabajo SG-SST para 2017 - Secretaría de Hacienda Distrital

Recuperado de www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/.../sg-sst/.../plan-trabajo-sg-sst-2017.xlsx

Tabla 10.
Propuesta Gestión del Riesgo Psicosocial 2019

	Actividades Gestión del riesgo psicosocial	Responsable	Trimestre i			Trimestre ii			Trimestre iii			Trimestre iv														
			Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago.		Sep		Oct		Nov		Dic	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Planear	Actualizar el programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial para el año 2019. Documentar.	Psicólogo ocupacionales			P		P																			
	Elaborar el plan de trabajo y programa anual de capacitación del año 2019 para la intervención al riesgo psicosocial en el Batallón. (Cronograma de reuniones-establecer actividades de planeación, ejecución y verificación).	Grupo SST - psicólogo ocupacional			P		P																			
	Realizar revisión y análisis de las estadísticas de ausentismo, morbilidad, diagnósticos de salud mental. Realizar diagnóstico del clima laboral con el fin de establecer actividades de prevención e intervención del riesgo psicosocial	Grupo SST					P		P											P						
Hacer	Realizar revisión y actualización de la ficha socio demográfica psicosocial del personal orgánico y contratistas del Batallón	Grupo SST					P																			
	Realizar entrevistas de confirmación para la detección e intervención del riesgo Psicosocial (de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial). Documentar.	Grupo SST					P			P				P												
	Estructuración y participación en el las jornadas de Inducción del Batallón, centrada en el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial en marcado dentro del SG - SST del Batallón.	Grupo SST					P								P											
	Realizar consejerías psicológicas individuales, de acuerdo a las actividades de prevención del riesgo psicosocial individual y extra laboral. (dependen del volumen de solicitudes a llegadas)	Grupo SST				P	P		P	P		P		P	P		P	P		P		P	P		P	
	Realizar actividades colectivas que permitan ejecutar el plan de intervención del riesgo psicosocial. Documentar.	Grupo SST							P	P		P		P	P		P	P		P		P	P			
	Implementar el programa para la prevención del consumo de alcohol, trabajo y spa establecido por Ejército. Documentar.					P	P																			
	Realizar actividades socialización y prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, de acuerdo a la política de prevención del Ejército.	Grupo SST												P	P		P	P		P						
	Realizar acompañamiento técnico para la formación, funcionamiento y fortalecimiento de habilidades y competencias a los miembros del comité de convivencia laboral del Batallón	Grupo SST													P	P		P								
	Realizar acompañamiento técnico psicosocial para el fortalecimiento del trabajo en el Batallón	Grupo SST																			P		P			
Verificar	Cumplir con las actividades del plan de trabajo 2019, establecido por el área de talento humano.	Grupo SST					P								P						P			P		
	Realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas planteados en el plan a través del análisis de indicadores.	Grupo SST					P								P						P			P		
Actuar	Realizar los ajustes necesarios al programa de gestión de prevención e intervención del riesgo psicosocial	Grupo SST												P										P		

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de Plan de trabajo SG-SST para 2017 - Secretaría de Hacienda Distrital

Recuperado de www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/.../sg-sst/.../plan-trabajo-sg-sst-2017.xlsx

Tabla 11.
Propuesta Programa de Capacitación General SST 2019

	Actividades Programa de capacitación general en SST	Responsable	Trimestre i						Trimestre ii						Trimestre iii						Trimestre iv					
			Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago.		Sep		Oct		Nov		Dic	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
Planear	Realizar del plan de capacitación en SST para el personal orgánico y contratista de la Entidad para el 2019	Grupo SST- Positiva ARL					P																			
Hacer	Dictar capacitaciones en temas de SST	Grupo SST- Positiva ARL					P		P		P		P		P		P		P		P		P			
	Realizar la inducción y re inducción al personal nuevo sobre SST	Grupo SST- Positiva ARL					P				P		P		P		P							P		
	Realizar capacitación COPASST sobre investigación de accidentes de trabajo, inspecciones y otros.	Grupo SST- Positiva ARL									P					P						P				
Verificar	Revisar el cumplimiento de las actividades programadas en el SG-SST	Grupo SST- Positiva ARL					P					P					P							P		
	Revisar el cumplimiento de los indicadores de gestión del SG-SST	Grupo SST- Positiva ARL					P					P					P							P		
Actuar	Replantear planes, programas, cronogramas que no tuvieron buenos resultados o no se cumplieron dentro de lo programado. Replantear indicadores de gestión (de acuerdo a los resultados obtenidos).	Grupo SST											P												P	

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de Plan de trabajo SG-SST para 2017 - Secretaría de Hacienda Distrital

Recuperado de www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/.../sg-sst/.../plan-trabajo-sg-sst-2017.xlsx

A continuación, se muestra el modelo estratégico integral para el proceso SG-SST con Énfasis en Gestión del Conocimiento para el Batallón de Intendencia No. 01 Las Juanas, el cual sirve para apoyar la estrategia organizativa, con el fin de identificar las competencias y habilidades (que hacen parte del capital humano) que permiten desarrollar los elementos diferenciadores.

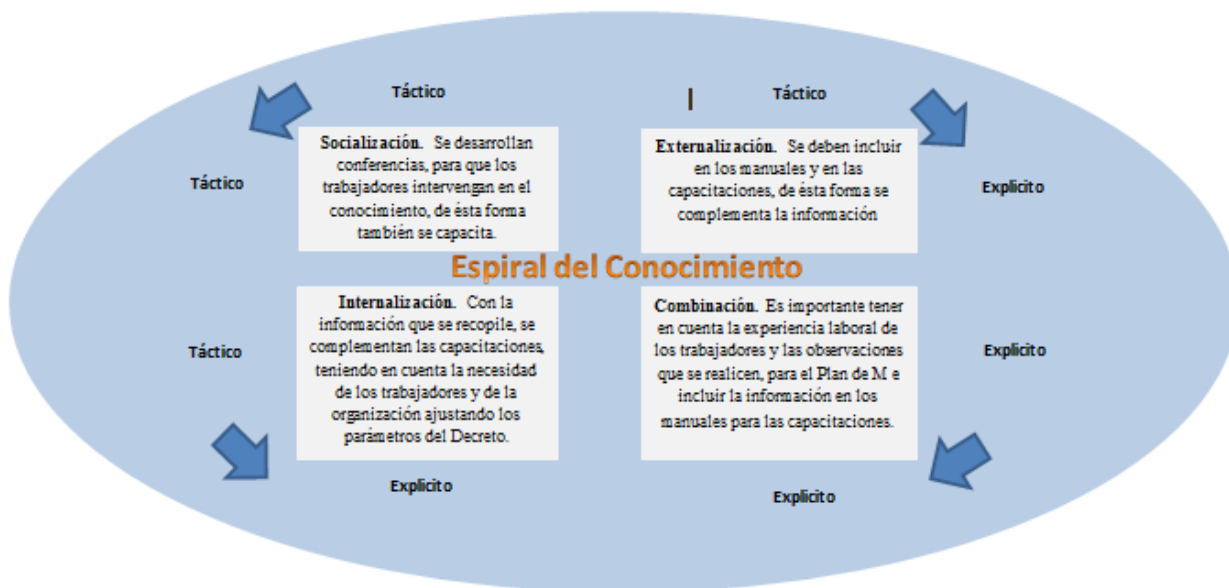


Figura IV. Modelo Nonaka – Takeuchi “La Espiral del Conocimiento”. Fuente. Nonaka y Takeuchi (Rodríguez Gomez, 2006)
Recuperado de.
https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Modelo_de_gesti%C3%B3n_para_la_creaci%C3%B3n_de_conocimiento

Teniendo en cuenta las oportunidades de mejora en la auditoria que se fue realizada por la lista de chequeo en la empresa, se propone un Plan de Mejoramiento basado en el modelo Nonaka y Takeuchi teniendo en cuenta la importancia que tiene la gestión del conocimiento en las organizaciones actuales. Presenta las ideas en las que se basa la teoría de “La organización creadora de Conocimiento” el cual consta de cuatro etapas:

- **Socialización.** Todos los colaboradores de la organización con los cuales se planifican e implementan nuevas medidas de prevención y monitoreo al interior de la empresa que busca la obtención de objetivos en común , teniendo en cuenta que en el Batallón de Intendencia No. 01 Las Juanas se evidenciaron ciertas falencias que se pueden trabajar por medio de variables que permiten fortalecer los procesos del área de talento humano, recomendamos realizar e implementar la gestión del conocimiento de acuerdo al proceso del SG-SST teniendo como referente el decreto 1072 del 2015.

El conocimiento táctico permite socializar los diferentes programas o actividades y también la externalización, como podemos observar que la empresa, no cuenta con el personal profesional para realizar los programas pueden contratando a un tercero, que tengan los conocimientos para que realice las actividades o programas, ayudando a ahorrar tiempo y recursos económicos a la empresa. La Internalización con el conocimiento aplicado en las prácticas del trabajo diario, y retroalimentando por medio de diferentes fuentes, se realiza la medición por medio de evaluación de las probables debilidades y riesgo en la calidad de vida de los trabajadores para implementar programas necesarios para garantizar la salud de los trabajadores.

- **Exteriorización.** Es importante dedicar un tiempo de 2 horas mensuales, para escuchar a los empleados y crear ideas para Reorganizar procesos que no están funcionando adecuadamente, para plantear actividades que permitan reevaluar los riesgos existentes, con el objetivo de eliminarlos o minimizar los riesgos a que están expuestos los trabadores, Estudiando inicialmente los programas de formación de ambientes adecuados en cuanto a falencias que hay en SG SST.

- **Internalización.** Se deben considerar cambios importantes que promuevan nuevas experiencias positivas al interior de la empresa El Batallón de Intendencia No. 01 Las Juanas, En donde el personal antiguo o experimentado reorienta o guía a los demás colaboradores con el fin de identificar diariamente los peligros a los que se expone el empleado y conocer los casos presentados de accidentalidad para conocer las causas y tomar las medidas de prevención necesarias.
- **Combinación.** Se realizan capacitaciones para concientizar a los empleados de los riesgos a los que se encuentran expuestos, También se publican nuevas medidas de prevención en lugares visibles con el fin de incentivar la participación y cooperación por parte de todos los miembros de la empresa El Batallón de Intendencia No. 01 “Las Juanas”, los cuales son responsables de la prevención del riesgo y se evalúa mensualmente los riesgos de estas variables los cuales detectan y miden el nivel de ocurrencia de los posibles accidentes que pueden presentarse al interior de la organización, los cuales se pueden y deben minimizar a través de una correcta planificación de control y medidas preventivas.

5.4.1. Recursos. Para esta propuesta de mejora se tuvieron en cuenta el siguiente personal:

- Comandante Batallón
- Oficial RRHH
- Oficial de Planes
- Suboficial de Seguridad Industrial.

- Unidad Centralizadora (Otro Departamento de Ejercito)

Y los recursos a utilizar para el cumplimiento del Plan de mejoramiento son:

Tabla 12.

Propuesta Recursos para mejorar el SST 2019

N°	Actividad	Presupuesto (aproximado)
1	Contratación del personal.	\$108.000.000,00
2	Contratación de elementos de protección Personal	\$2.000.000.000,00
3	Contratación señalización y la adecuación de rutas de evaluación.	\$50.000.000,00
Total de Recursos a utilizar		\$2.158.000.000,00

*Fuente. Los Autores.
Grupo Colaborativo No. 49 UNAD*

5.4.2. Cronograma de Actividades. Se establece un cronograma de actividades, mediante la implementación del software *Project Gant* en donde se establece el cumplimiento de las actividades en una periodicidad comprendida a partir de la vigencia 2018 a 2019., presentada a continuación.

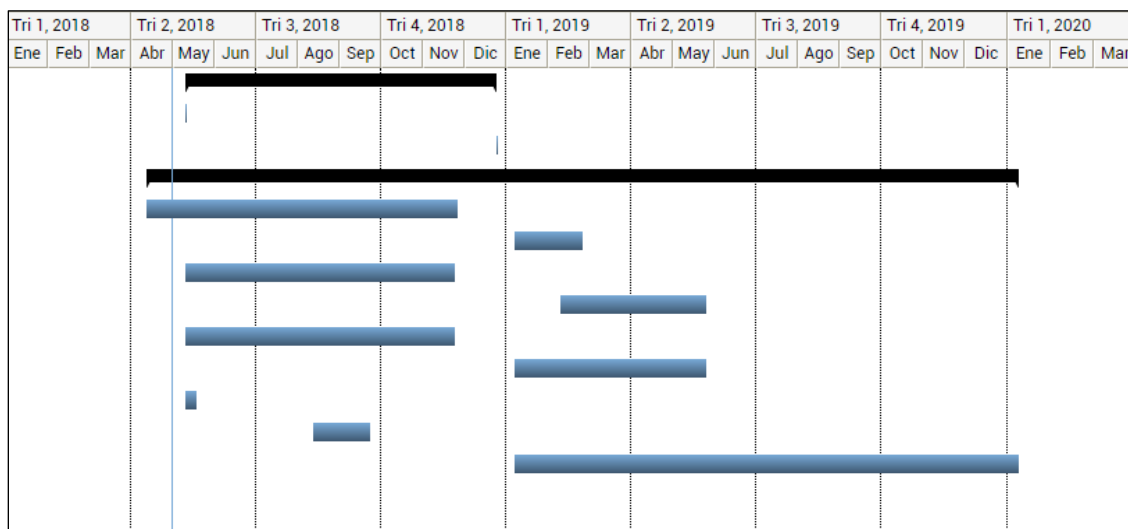


Figura V. Cronograma de Actividades – Diagrama Gant Plan de Mejoramiento

*Fuente. Los Autores.
Grupo Colaborativo No. 49 UNAD
Adaptado de: Project Gant*

Conclusiones

Se comprendió la importancia y los beneficios de la Seguridad y Salud en el Trabajo en cualquier empresa ya sea privada o pública en las empresas, puesto que esta es una herramienta de mejora continua que proporciona un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo. También ayuda a las empresas a decidir qué se debe hacer, supervisar los procesos, evaluar los riesgos y aplicar la mejora continua en todos los procesos teniendo en cuenta los requisitos normativos aplicables obteniendo condiciones de trabajo seguro y saludable, y evitar sanciones de tipo económico que las pueden llevar a la quiebra.

Se comprendió que este Sistema se puede adaptar a cualquier tipo de empresa (tamaño y a sus actividades), desde las más pequeñas hasta las empresas de gran tamaño donde se tiene diversidad de peligros con su respectiva valoración y determinación de controles.

La implementación y sostenimiento de este Sistema de seguridad y salud en el trabajo es de responsabilidad de todos, no solo del Empleador si no de los Colaboradores quienes deben aportar al autocuidado en su lugar de trabajo.

El Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) nos permite profundizar nuestros conocimientos y mejorar los procesos que se llevan en la empresa a la que venimos trabajando actualmente, minimizando riesgos, previniendo enfermedades laborales, incidentes y accidentes de trabajo, llevando controles para mitigar los peligros a que el trabajador este expuesto.

También nos obliga como empresa a cumplir la norma para evitar futuras sanciones por el no cumplimiento de la misma. Cuidar de los trabajadores ya que ellos son la parte fundamental de toda organización. Garantizar la salud que es el principal factor logrando el cuidado integral del trabajador.

A partir del área de RRHH se deben priorizar acciones para dar cumplimiento a los Planes de gestión de seguridad y salud en el trabajo, realizar programa de salud ocupacional y cumplir los requerimientos tanto como lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , del decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por medio de diferentes fases de aplicación del sistema de gestión empezando por los estándares mínimos, lo que contribuye a mejoras en procesos, identificación y compromiso con la misión, visión y objetivos y por ende de los resultados de la empresa. Por lo mismo a nivel internacional se han establecido y forman parte reglamentaria de toda empresa las SG-SST.

De acuerdo a la verificación realizada al Batallón se puede decir que este cumple con la mayoría de los requisitos solicitados en el Decreto 1072/2015, pero presentas falencias en su equipo de trabajo, el cual es de vital importancia para poder cumplir con lo establecido en la normatividad aplicable, siendo una debilidad que se puede atacar y mejorar para la siguiente vigencia.

El SG-SST, permite establecer condiciones seguras y saludables para todos, mediante la prevención y disminución de incidentes, accidentes, lesiones, enfermedades laborales a través de la identificación de peligros, identificación de amenazas, entre otros, para lo cual se hace

necesario que todas las empresas privadas y entidades públicas pongan en marcha la normatividad vigente.

Anexos

Tabla 13.
Lista de Chequeo para SG-SST

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N ^a 1 “Las Juanas”			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
REQUERIMIENTO DEL DECRETO 1072	Se está dando cumplimiento general del decreto 1072 referente a la implementación del SG-SST.	1	Documentos del SG-SST.	SI	Se tiene documentación pero de Ejército en general no hay información específica de la entidad.
	De acuerdo al Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST ¿Se está realizando identificación de las prioridades en SST? Esto con el fin de establecer un plan de trabajo anual.	2	Procedimiento de autoevaluación al SG-SST	SI	Se tiene documentación pero de Ejército en general
	De acuerdo al Parágrafo 2, ¿se tiene documentado la evaluación y/o diagnóstico inicial? Recordar al auditado que debe estar documentada de acuerdo al Artículo 2.2.4.6.17. Donde se especifica que la planificación del SG-SST está basada en una evaluación inicial.	3	Formato de Autoevaluación SG-SST (radar)	NO	No se tiene informes donde se haya realizado evaluaciones sobre el estado actual del SG-SST en el Batallón.
	De acuerdo al Artículo 2.2.4.6.15. Que habla de la “Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos” Indagar si se está aplicando un procedimiento que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias.	4	Procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (actualización periódica o frente eventos)	S I	Se tiene procedimiento documentado por Ejército, al cual la Unidad se acoge.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N ^a 1 “Las Juanas”			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	Verificar si cuentan con matriz actualizada y si le permite identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST. Indagar sobre las actualizaciones realizadas y si estas son teniendo en cuenta las estadísticas de un accidente de trabajo mortal y/o un evento catastrófico en la empresa.	5	Matriz de peligros y riesgos (Magnético y/o físico firmado y aprobado)	SI	Se tiene una de la vigencia 2017 que realizó la ARL POSITIVA al Batallón.
	¿La Entidad tiene estadísticas, análisis y registros de los dos últimos años como línea base? Artículo 31. “Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de ATEL como de ausentismo”.	6	Formato de registro estadístico ATEL y ausentismo	NO	No se tiene información, sin embargo tienen registro sobre la revisión del ausentismo.
	Artículo 2.2.4.6.12. ¿Se cuenta con un formato de matriz legal que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que apliquen a la Entidad?	7	Formato de matriz legal (Firmado y aprobado)	SI	Tienen la matriz legal enviada por Ejército. Sin embargo hay actividades que no aplican al Batallón.
	¿Indagar si se cuenta con los documentos que evidencien seguimiento a objetivos e indicadores dentro de la Entidad? Mencionar el Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST el cual establece la necesidad de definir objetivos medibles y cuantificables al igual que indicadores en el Artículo 2.2.4.6.18. Artículos 2.2.4.6.22 y 2.2.4.6.31 definen el seguimiento a los resultados de los estos.	8	Formato de seguimiento a objetivos e indicadores (estructura, proceso, resultado)	NO	Se tienen indicadores del proceso de Administración del Talento Humano, pero no se tienen indicadores para medir el SG-SST.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N ^a 1 “Las Juanas”			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿La entidad cuenta con documentación para evidenciar las características de los indicadores? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.19. “Indicadores del SG-SST”.	9	Formato de ficha técnica de indicadores	NO	No se tiene y no saben del tema.
	¿Solicitar la política de SST de la Entidad? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación la presentación de la política del SG-SST	10	Política de Seguridad y Salud en el trabajo	SI	Esta la política establecida por Ejército. Y a la cual se rige el Batallón.
	¿Se cuenta con un plan anual de trabajo? Verificar si este es coherente para los objetivos del SG-SST (metas, recursos, responsables, tiempo). Verificar si está firmado por el representante legal y responsable del SG-SST. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Ítem 8 la necesidad de un plan anual coherente para cada uno de los objetivos del SG-SST.	11	Plan de trabajo del SG-SST	NO	No se tiene plan de trabajo, a pesar de que la orden de Ejército es montar plan de acuerdo a las necesidades y naturaleza de la Unidad. Pero no tienen conocimiento y personal que apoye a la estructuración del Plan. Ejército les envió el general pero muchos de los Ítem no aplican a la Unidad.
	Indagar ¿Se tiene evidencia de la planeación de los recursos financieros, técnicos, físicos y de personal, para el sostenimiento del SG-SST? Verificar si la planeación es coherente con las necesidades de la Entidad. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores	12	Formato de asignación de presupuesto y recursos (firmado y aprobado)	NO	A pesar de presentar un estudio de necesidades, este solo abarca los elementos de protección de personal y no se contemplan los demás recursos, como personal calificado, estudios de partículas, entre otras que ayuden al sostenimiento del SG-SST.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N°1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	<p>¿Se tiene la documentación donde se estén asignando responsabilidades en el SG-SST? Solicitar soporte. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.8. "Obligaciones de los empleadores". Ítem 2 "la asignación, comunicación y documentación de responsabilidades asignadas en SST".</p>	13	Formatos de asignación de responsabilidades en el SG-SST	SI	Tienen soportes de Actas donde han difundidos sobre las responsabilidades del empleador y de los trabajadores frente al SG-SST. Sin embargo presentan falencias en estas.
	<p>¿Se tiene informe diagnóstico sobre las condiciones de salud? ¿Cuentan con profesiograma y soportes de la realización exámenes periódicos? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Presentar en los procesos de seguimiento el informe diagnóstico de condiciones de salud de la empresa.</p>	14	Informe diagnóstico condiciones de Salud / profesiograma y exámenes periódicos (físicos y firmados)	SI	Se tienen todos los estudios sobre las condiciones de Salud, exámenes y demás. Sin embargo no presentan acciones de acuerdo a los resultados de estos.
	<p>¿La entidad tiene los documentos donde soporte el consentimiento informado para exámenes ocupacionales y para efectos de manejo de historia clínica? Solicitar soportes físicos firmados. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Parágrafo 3 "se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente".</p>	15	Formato de consentimiento de custodia y reserva de Historia Clínica	SI	Se tiene la documentación.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N°1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿La entidad tiene plan de prevención, preparación y respuestas ante una emergencia? Verificar la fecha. Hacer Referencia al Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	16	Plan de prevención. preparación y respuesta ante emergencias	SI	Se tiene el plan de acuerdo a parámetros de Ejército.
	¿La entidad tiene documentación donde se haya realizado un análisis de la vulnerabilidad frente las amenazas que pudiere tener? Verificar la fecha de actualización.	17	Formato de análisis vulnerabilidad	SI	Se tiene el plan de acuerdo a parámetros de Ejército.
	Verificar si el plan de emergencia se cuenta con los procedimientos necesarios para prevenir y controlar las amenazas como su impacto. Solicitar documentación necesaria. Tener en cuenta que algunos documentos son restringidos.	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s)	SI	
	¿Se cuenta con un procedimiento para la realización de simulacros de emergencia? Solicitar soportes de la realización de estos simulacros y verificar la periodicidad (Tener presente que se deben realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todo el personal orgánico de la Entidad)	19	Procedimiento para simulacros de emergencia Informe de Actividades	SI	Se tiene de acuerdo a parámetros de Ejército.
	¿Se cuenta con los programas de vigilancia Epidemiológica de la salud? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, análisis de las condiciones de salud y de trabajo.	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica	SI	Se tiene de acuerdo a parámetros de

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N ^a 1 “Las Juanas”			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	<p>¿Se cuenta con los programas de vigilancia epidemiológica (PVE) Y evaluación de puestos de trabajo?</p> <p>Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Parágrafo 3 la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica.</p>	21	Formatos asociados con los PVE incluida la evaluación puestos de trabajo	SI	Ejército. Sin embargo presentan falencias en su aplicación y entendimiento del mismo.
	<p>¿Se tiene documentados las actividades a seguir en la cobertura del SG-SST sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión e igualmente proveedores?</p> <p>Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y Campo de Aplicación. Cobertura del SG-SST. Artículo 2.2.4.6.28. Contratación.</p>	22	Procedimiento de Gestión de contratistas	SI	Se tiene procedimiento general de Ejército, que se debe aplicar a todos los niveles de la Entidad. Sin embargo presentan falencias en el cómo aplicar y registros se deben tener para cumplimiento del mismo.
	<p>¿La entidad tiene documentado las oportunidades de mejora? ¿Se tiene programas de promoción y prevención? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.</p>	23	Programas de promoción y prevención	SI	Se tienen programas establecidos por Ejército a lo cual se debe regir la Unidad, puesto que aplica a todos los niveles de la Entidad. Sin embargo presentan falencias en el cómo aplicar y registros se deben tener para cumplimiento del mismo.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia Nª1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿La Entidad lleva un control sobre el personal en cuanto a los permisos de trabajo? Solicitar soportes. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.	24	Formato de permiso de trabajo	SI	Se tiene boleta de permisos de trabajo para todos los trabajadores de acuerdo a lo establecido por Ejército.
	¿Se tiene identificado las actividades de alto riesgos? Solicitar Soporte. ¿Se tiene identificado que cargos son? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. Decreto 2090 de 2003.	25	Formato de Registro trabajadores actividades alto riesgo (Decreto 2090 2003)	SI	Se tiene un estudio realizado por la ARL POSITIVA, sobre las actividades de alto riesgo. Sin embargo presentan falencias en el diligenciamiento del formato de registro por parte del responsable del proceso.
	¿La Entidad tiene establecidos un plan y/o programa para capacitación e inducción a los trabajadores? Solicitar soporte. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores. Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en SST. Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.	26	Programa de capacitación e inducción	SI	Ejercito emite un plan de inducción y re inducción para toda la Fuerza, y la Unidad este plan lo baja de nivel de acuerdo a las necesidades. Sin embargo el plan de capacitaciones solo se programa unas capacitaciones básicas para no afectar el horario laboral del personal Operativo.
	¿Se cuenta con una Matriz de capacitación donde se especifique de acuerdo al área, cargo y trabajador? ¿Es adecuada la programación?	27	Matriz capacitación por cargo / trabajador	NO	No tienen conocimiento de que información presentar. Sin embargo se realiza una programación pero no se tiene en cuenta los cargos para dichas capacitaciones.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia Nª1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿Se cuentan con los registros de las inducciones realizadas a los trabajadores nuevos? Solicitar los soportes. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en SST. Parágrafo 2 inducción a todo trabajador nuevo.	28	Formato de inducción	SI	Se tiene formato de las inducciones realizadas.
	¿La entidad tiene documentado las actividades a realizar en el caso de una rehabilitación? Solicitar soporte. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST y los resultados de los programas de rehabilitación.	29	Programa de rehabilitación	SI	Se tiene el programa por Ejército.
	¿La entidad realiza programación para los mantenimientos de las instalaciones, equipos y herramientas de trabajo? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Parágrafo 2 se debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas teniendo en cuenta los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	30	Programa de mantenimiento	SI	Se tiene el programa por Ejército. Sin embargo los recursos asignados no alcanzan a cubrir todas las necesidades.
	¿Se cuenta con procedimiento para fichas técnicas? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.	31	Procedimiento Fichas técnicas.	SI	Se tienen el procedimiento por Ejército. Sin embargo no saben cómo aplicarlo al interior de la Unidad.
	¿Se cuenta con los registro necesarios donde se evidencie la entrega de protocolos de seguridad y fichas técnicas? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.	32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad (protocolos y fichas)	SI	Se tiene los registros necesarios.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia Nª1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿Se cuenta con procedimiento donde se evalué el impacto sobre la SST que puedan generar cambios? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo)	NO	No saben de qué procedimiento se les está hablando y de igual forma no saben si Ejército ya lo tiene.
	¿La entidad tiene procedimientos donde se garantice la identificación de las necesidades para la adquisición de productos y servicios para el SST? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones.	34	Procedimiento de adquisiciones	SI	Se tiene procedimiento por Ejército.
	¿Se tiene los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.	35	Formato de Convocatoria, elección y conformación COPASST	SI	Se tiene toda la documentación debidamente soportada.
	¿Se cuenta documentado las actividades para la participación de los trabajadores en el SG-SST? Solicitar soportes. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores.	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores	SI	Se tiene el procedimiento, pero este no ha sido divulgado.
	¿Se cuenta con los registros necesarios para evidenciar los auto-reportes de condiciones de trabajo y salud en la Entidad? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST. Parágrafo 3.	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud	SI	Ejército tiene los formatos establecidos y se aplican por la Unidad.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N ^a 1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿La Entidad tiene los mecanismos necesarios para la divulgación de los contenidos del SG-SST? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación.	38	Mecanismos y canales de comunicación del SG-SST y de los temas relacionados	SI	Se cuenta con los mecanismos, sin embargo estos no llegan a todos los niveles de la entidad.
	¿Se tienen registros de las reuniones del COPASST? Mirar la frecuencia de estas. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.	39	Formato de acta de reunión	SI	Se cuenta con actas de reunión, pero estas son muy someras y no especifican los temas tratado y las conclusiones de las reuniones.
	¿Se cuenta documentado las actividades para la conservación de la documentación de acuerdo a los establecidos en la ley 594/200 y al Decreto 1072/2015. Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos?	40	Procedimiento de retención, archivo y conservación de documentos	SI	Se cuenta con el procedimiento de control de documentos, Tablas de retención documental y se cuenta con un proceso que verifica que a todos los niveles la documentación cumpla su disposición final.
	¿Se cuenta con los registro de las gestiones realizadas para el control de riesgos prioritarios? ¿Se cuenta con los seguimientos a las oportunidades de mejoras y No conformidades detectadas en auditorias pasadas? Hacer Referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores.	41	Formato seguimiento plan de acción control riesgos prioritarios / oportunidades de mejora / No conformidades.	SI	Se cuenta con los planes de mejoramiento de acuerdo a los formatos de Ejército, pero presentan falencias en las identificaciones de causas.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia N ^a 1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿La Entidad tiene documentado las actividades de prevención y control?	42	Programa de Elementos de Protección Personal (EPP)	SI	Se cuenta con el programa.
	¿Se cuenta con una matriz de Elementos de seguridad personal? Hacer referencia al con Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye los equipos y elementos.	43	Matriz de Elementos de protección personal	SI	Se tiene la matriz que se hizo con la ARL POSITIVA.
	¿Se cuenta con los registros donde la Entidad haga entrega de los Elementos de protección personal? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.	44	Formato de registro entrega equipos y EPP	SI	Se tiene actas de entrega de elementos. Pero solo lo básico porque no ha ingresado el contrato con los demás.
	¿La Entidad tiene procedimiento para la implementación protocolos de seguridad? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad)	SI	Se tienen los que envió Ejército, sin embargo deberían realizar un instructivo de cómo aplicarlo al BAINTE o protocolo.
	¿Se tiene los análisis de las condiciones de trabajo? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones en Condiciones y medio ambiente de trabajo.	46	Formato de análisis de trabajo seguro	NO	Se tiene el formato, pero no tienen registros donde evidencie que lo están haciendo.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia Nª1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿La entidad tiene documentados los procedimientos para el manejo de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales?	47	Procedimiento de Investigación incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	SI	Se tiene el de Ejército.
	¿Se cuentan con los registros de las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?	48	Formato de Investigación incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	SI	Se tiene los formatos establecidos y se están utilizando.
	¿La entidad tiene documentado los procedimientos para realizar auditorías al SG-SST? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.29. Auditoria de cumplimiento del SG-SST.	49	Procedimiento de auditoría	SI	Se tiene un procedimiento por Ejército. Pero la Unidad no puede y no está autorizada a realizar auditorías.
	¿La entidad tiene documentado los procedimientos para realizar inspecciones?	50	Procedimiento para inspecciones	SI	Se tiene un procedimiento por Ejército. Pero la Unidad no puede y no está autorizada a realizar Inspecciones solo llega hasta nivel Brigada. A nivel Unidad se realiza autoevaluación mediante revistas internas ordenadas por el Ejecutivo.
	¿La Entidad tiene registro de las inspecciones realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos?	51	Inspecciones a instalaciones / máquinas y equipos	SI	Se realiza las verificaciones al estado de la maquinaria y se emiten las recomendaciones a la sección de Mantenimiento y al Comando de la Unidad.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia Nª1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿La entidad tiene identificados los químicos y agentes (Cancerígenos)? Solicitar listado. Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.15. "Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos".	52	Formato de Inventario de químicos y agentes (Cancerígenos)	NO	No se tiene inventario de las sustancias químicas y agentes que se manejan en la Unidad. A pesar de que es una fábrica.
	¿Se tiene documentado las actividades para la mejora continua dentro de la Entidad? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua	53	Procedimiento de mejora continua	SI	Se tiene procedimiento establecido por Ejército el cual aplica a todos los niveles de mando de la Entidad.
	¿Se tienen registros de las acciones tomas al interior de la Entidad (Acciones de mejora, Correctivas, No conformidades? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas.	54	Formato de acciones de mejora, preventivas, correctivas y No conformidad	SI	Se tiene formatos establecido por Ejército. Sin embargo la Unidad actualmente no tiene hallazgos o no conformidades por SGSST.
	¿Se cuenta documentado las actividades para la revisión de la alta dirección el SG-SST? Hacer referencia al Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección	55	Procedimiento para la revisión por la alta dirección	SI	Se tiene Directivas estructurales donde se establece los procedimientos a seguir.

LISTA DE CHEQUEO					
OBJETIVO: Determinar el estado actual del SG-SST del Batallón de Intendencia de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1072/2015.					
Empresa	Batallón de Intendencia Nª1 "Las Juanas"			Fecha:	21/04/2018
Tipo	Requerimiento	Número	Documentos	Disponible	Observaciones y oportunidades de mejora
	¿Se cuenta con los registros donde la entidad rinda informes sobre su desempeño anual con base al SG-SST? Hacer referencia Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.	56	Formato de informe rendición de cuentas / Desempeño anuales	SI	Se tiene el formato pero la unidad no lo rinde, puesto que el que lo rinde es el comandante de Ejército. La unidad solo envía el requerimiento y en Comando Ejército consolidan uno solo.
OTROS REQUERIMIENTOS	¿Se tiene documentado las actividades para la seguridad e higiene industrial dentro de la Entidad?	57	Reglamento de Seguridad e Higiene industrial	SI	Se tiene el reglamento que Ejército saco para todos los niveles de la Fuerza.
	¿La entidad tiene reglamento interno de trabajo? Solicitar reglamento.	58	Reglamento interno de trabajo	NO	La unidad no tiene reglamento interno de trabajo, se tiene uno para el personal militar pero no para el otro personal.
	¿Se tiene nombrado el comité de convivencia? Hacer referencia a Ley 1010 "Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".	59	Comité de convivencia	SI	Se tiene por Orden día, el nombramiento del Comité y quienes hacen parte de este.

Fuente. Los Autores.

Grupo Colaborativo No. 49 UNAD

Adaptado de. Lista de chequeo para la documentación del SG-SST bajo el decreto 1072- Colpatria

Recuperado de. <https://asesoriavirtualaxacolpatria.co/gestorcontenidos/.../download?...SG-SST..>

Bibliografía

- Congreso de la República. (03 de 12 de 1993). *Normativa Colpensiones*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0100_1993.htm
- Congreso de la República. (05 de 11 de 1915). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998>
- Congreso de la República. (10 de 11 de 1934). *Normativa Colpensiones*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0010_1934.htm
- Congreso de la República. (24 de 01 de 1979). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>
- Congreso de la República. (11 de 07 de 2012). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- García, H. (2011). *Medicina del trabajo y Laboral* (Primera Edición ed.). Medellín, Colombia: CES.
- Leon XIII, P. (1990). Carta Enciclica Rerum Novarum: Sobre la Cuestión Obrera. (P. U. Bolivariana, Ed.) *Revista Facultad de Derecho y Ciencias*(90), 308-347.
- Lizarazo, C., Javier, F., Berrio, S., & Quintana, L. (02 de 12 de 2010). Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. (P. U. Javeriana, Ed.) *Arch. Prev. Riesgos Laborales*, 14(1), 38-42.

Melo, J. L. (2015). *Estrucplan On Line*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de <https://www.estrucplan.com.ar/Producciones/imprimir.asp?IdEntrega=55>

Ministerio de Trabajo. (27 de 03 de 2017). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 10 de 05 de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=72623>

Moreno, L. F. (2014). *Biblioteca Digital Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado el 2018, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/41971/1/699867.2014.pdf>

Rodriguez Gomez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Redalyc*, 37, 25-39.

Rodríguez, C. (2008). *Seguridad Industrial Prevención de Accidentes de trabajo* (Primera Edición ed.). Bogotá DC: Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo.