

**DISEÑO DE UN MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO  
QUE CONTRIBUYA A LA DISMINUCION DE RIESGOS CON PROCESOS DE  
CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA  
SURTIGAS S.A CON ENFASIS EN LA GESTION DEL CONOCIMIENTO (MODELO  
MONAKA Y TAKEUCHI)**

**GRUPO N° 91**

**SHIRLEY MAITEE MENDOZA C.C: N° 22. 884. 925**

**LIGIA CRISTINA GUERRA CC: N° 30.579.129**

**LUIS GALVIS NARVAEZ C.C: N° 1.052.943.027**

**RICARDO COMAS BUELVAS C.C: N° 9.020.366.**

**EMI CARLOS GALINDO C.C: N° 1.100.392.740**

**TUTOR**

**MINUR FERNANDO CURE**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE  
NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN TALENTO HUMANO  
2017**

**DISEÑO DE UN MODELO ESTRATEGICO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO  
QUE CONTRIBUYA A LA DISMINUCION DE RIESGOS CON PROCESOS DE  
CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA  
SURTIGAS S.A CON ENFASIS EN LA GESTION DEL CONOCIMIENTO (MODELO  
MONAKA Y TAKEUCHI)**

**GRUPO N° 91**

**SHIRLEY MAITEE MENDOZA C.C: N° 22 884 925  
LIGIA CRISTINA GUERRA CC: N° 30.579.129  
LUIS GALVIS NARVAEZ C.C: N° 1.052.943.027  
RICARDO COMAS BUELVAS C.C: N° 9.020.366.  
EMI CARLOS GALINDO C.C: N° 1.100.392.740**

**TUTOR**

**MINUR FERNANDO CURE**

**TRABAJO FINAL DEL DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL  
TALENTO HUMANO REALIZADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL  
TÍTULO  
DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA (UNAD)  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE  
NEGOCIOS  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN TALENTO HUMANO  
2017**

## INTRODUCCION

El presente estudio busca contribuir en la disminución de los riesgos en los procesos de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Surtigas S.A. mediante un plan de mejoramiento que consistente en capacitaciones con énfasis en la aplicación de la gestión del conocimiento.

El presente trabajo se orientará en implementar estrategias que busquen mejorar el medio ambiente organizacional, que a su vez buscará mejorar las condiciones de salud de los colaboradores enfatizando en prevención de la accidentes de trabajo, enfermedades de origen profesional, mediante la implementación de un plan integral de capacitaciones, apoyado en los beneficios de la integración de la gestión del conocimiento en los principios organizacionales de la empresa Surtigas S.A. mediante la aplicación de una encuesta que recolecte la información necesaria para detectar las necesidades de capacitación en el personal colaborador de la empresa Surtigas S.A.

Aunque unos de los limitantes que podría interferir en el presente estudio seria la misma resistencia al cambio en los mismos colaboradores y el mismo tamaño de empresa en sí, con todos los diversos procesos que implica la manipulación del gas natural, este estudio tratará de hallar las estrategia y acciones específicas que apoyadas en la gestión del conocimiento logren generar valor agregado en los trabajadores de la empresa, contribuyendo especialmente en mejorar la eficiencia y eficacia de los colaboradores generando en ellos competitividad, salud y armonía contribuyendo de esta manera en la consecución de los principios organizacionales de la empresa Surtigas S.A.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Portada</b>	<b>2</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA</b>	<b>5</b>
1.1. Antecedentes del Problema	6
1.2. Planteamiento del problema	8
1.3 Objetivos	9
1.4 Justificación de la Investigación	10
<b>CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA</b>	<b>11</b>
2.1 Marco Teórico	11
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL</b>	<b>43</b>
3.1. Método de la investigación	44
3.2 Población y Muestra	44
3.3 Fuentes de información	46
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	47
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS</b>	<b>48</b>
4.1. Presentación de Resultados	48
4.2. Análisis de datos	49
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES</b>	<b>59</b>
5.1 Resumen de Hallazgos	60
5.2 Recomendaciones	61
5.3 Propuesta	62
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	65
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	70
Referencias Bibliográfica	79
Anexos	83

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

En este capítulo se abordó la descripción de una estrategia que ayudo de manera eficiente en los procesos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en los factores de riesgos laborales como psicosociales y niveles de estrés aplicado a la Empresa Surtigas S.A E.P.S dedicada al servicio de gas natural en Colombia.

<sup>1</sup>Actualmente la empresa opera en más de 160 poblaciones de los departamentos de Bolívar, Sucre, Córdoba, Antioquia y Magdalena, lo que la convierte en la distribuidora y comercializadora de gas natural con mayor área geográfica atendida en el territorio nacional ofreciendo el mejor servicio y satisfaciendo las necesidades de nuestros usuarios. (Surtigas, 2016).

Los cambios que el mundo moderno le exige a nuestra sociedad y obligan a la gerencia del talento humano a innovar para ser más eficientes sin perder la integridad física y mental de los trabajadores, es de gran importancia conocer las falencias que presento la empresa surtigas S.A en el proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en los factores de riesgos.

Mediante este estudio se presentó como problemática algunas situaciones que llevaron a la empresa hacer un plan de mejoramiento que facilite el buen desempeño de los trabajadores en la organización cuidando su bienestar y su salud, además ayude de manera eficiente, y den respuestas al problema que se pretende resolver.

Dentro de la problemática encontrada nos dimos cuenta que en la organización se ve reflejado la poca capacitación en seguridad y salud en el trabajo que tienen los empleados de la empresa Surtigas S.A por lo cual es necesario crear un proceso de capacitación que ayude a la empresa a mejorar en un 99.95% buscando buenos resultados para la organización y para el trabajador en general

De igual manera buscar cuales son los antecedentes, el planteamiento del problema y la justificación basada en la importancia de lograr procesos claros y medibles dentro de las actividades que se realizaron en el área del talento humano con el fin de lograr los objetivo y llegar con éxito donde se propone.

---

<sup>1</sup>Surtigas. (2016). Quienes somos. Disponible en: <http://www.surtigas.com.co/quienes-somos>

## 1.1 Antecedentes del Problema

Surtigas S.A es una Empresa con capacidad empresarial y con una visión para competir en el mercado, esta organización ha alcanzado una cobertura del 90% en su zona de influencia, llevando soluciones energéticas y bienestar a miles de familias, con un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial y con un enfoque de Sostenibilidad.

En la actualidad ha mejorado, pero aún no cuenta con un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo suficiente que le permita a la empresa un mejor desempeño en su equipo de trabajo, es por eso que la empresa está perdiendo la oportunidad de implementar mecanismos y herramientas necesarias de gestión de conocimiento que le brinde la posibilidad de ser más productiva y eficiente para enfrentarse al mundo globalizado de hoy.

En Surtigas S.A se detectaron algunas falencias en la empresa con lo cual se logró obtener la siguiente información:

- Baja productividad y rentabilidad por carencia de trabajadores.
- Falta de capacitación de los empleados en seguridad y salud en el trabajo.
- Se evidencia riesgos ergonómicos en el trabajo.

La intención de la empresa surtigas S.A es buscar alternativas y estrategias que permitan el desarrollo y consolidación de su mercado, sin embargo la empresa debe desarrollar su talento para que pueda asumir los retos a los cuales se propone llegar la organización.

Los gerentes de Surtigas A.S buscar las mejores alternativas para cumplir con las expectativas de sus trabajadores teniendo en cuenta la integridad y bienestar de cada uno de ellos, haciendo cumplir las leyes en cuestiones de seguridad laboral logrando los objetivos estratégicos y de talento humano.

Según lo establecido anteriormente cabe destacar que la empresa cuenta con maquinarias especializadas y moderna tecnología, por lo cual su recurso humano debe estar capacitado de manera eficiente asegurando así el éxito y buen prestigio en la organización.

Para preservar la salud de nuestros trabajadores la empresa capacita al personal en cómo manejar los riesgos psicosociales y el estrés laboral ya que es uno de los problemas que más dificultades

presenta en la seguridad y la salud en el trabajo ya que afectan la salud de las personas, de la economía y de las organizaciones .

<sup>2</sup> La II Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo presentada por el ministerio de trabajo reporta que las situaciones que mayor estrés generan en los trabajadores colombianos con consecuencias en ausentismo son:

- Cargas excesivas en la organización
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y el modo en cómo se realiza el trabajo
- Falta de tiempo para realizar las tareas
- Acoso psicológico y sexual violencia exigida por terceros
- Falta de apoyo por parte de la organización o por parte de los integrantes de ella

De acuerdo con los resultados de la encuesta el acoso laboral representa un 9.4% entre todos los niveles (5% del jefe inmediato y un 4.4% del compañero de trabajo o subalterno). (MINTRABAJO, 2013).

Según estudios realizados por la organización Internacional del trabajo (OIT). Las causas más comunes de estrés en el trabajo son los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo por lo anterior la empresa Surtigas se tomó el trabajo de hacer un método que le permita a los empleados tener más conocimiento en estos temas capacitándolos de forma eficiente y oportuna para evitar daños que le impidan a la organización seguir con el rumbo de su objetivo.

Con relación a lo anterior, es notorio que en la empresa Surtigas S.A; parte del personal que opera presenta estrés laboral, este es un problema de gran relevancia que puede influir en la salud física y mental del empleado; haciéndolo evidente con las exigencias laborales donde este es superado por la capacidad del personal, causando altos índices de agotamiento que crean riesgos de enfermedades psicosociales y que determinan estrés laboral, de igual manera la idea es contribuir al desarrollo de los empleados para que así mejoren su calidad de vida y la de sus familias, logrando con ello que la organización cumpla con las metas propuestas

---

<sup>2</sup>MINTRABAJO. (2013) *Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia* Pag. 35. disponible en [http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME\\_EJECUTIVO\\_II%20ENCSSST.pdf](http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf)

## **1.2. Planteamiento del problema**

La empresa surtigas S.A ha logrado integrarse a una entidad corporativa, partiendo del respeto por las diferencias y buscando cada día acercarnos más a la sociedad. Partiendo de lo anterior se realizó un análisis de la empresa y encontramos que dentro de la organización el objetivo principal es corregir y mantener los resultados positivos en el ambiente laboral y mejorar el proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, basado en los factores de riesgos laborales (psicosociales y estrés laboral)

Después de una observación rigurosa se encontraron algunas falencias que si no se tratan adecuadamente pueden ocasionar daños económicos en la empresa y riesgos psicosociales en el trabajador:

- Baja productividad y rentabilidad por carencia de trabajadores.
- Falta de capacitación en los empleados en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Riesgos ergonómicos en el trabajo.

Por consiguiente todas las empresas necesitan para su funcionamiento un personal comprometido y competente que contribuya a la ejecución de los objetivos propuestos, después de haber realizado un estudio encontramos que la insuficiente capacitación influye de forma negativa en el desempeño de los trabajadores al no contar con el desarrollo de habilidades ni los conocimientos adquiridos para conducir con eficiencia las metas y los objetivos laborales, por lo tanto hay que propiciar cambios que le permitan a la organización llegar a la cima con ideas de progreso y desarrollo.

Considerando lo expuesto anteriormente esta investigación nos llevó a dar respuesta a la siguiente pregunta interrogativa.

**¿Cómo implementar un modelo estratégico integral del talento humano que contribuya a la disminución de riesgos con procesos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Surtigas S.A con énfasis en la gestión del conocimiento?**

## **1.3 OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Esta investigación tiene como objetivo diseñar un modelo estratégico integral que permita a los trabajadores capacitarlos en seguridad y salud en el trabajo basado en los riesgos laborales con énfasis en gestión del conocimiento para después aplicarlos a una empresa de servicios públicos.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Conocer cuáles son actividades de prevención que ayudan a mejorar las condiciones de trabajo y salud en la organización.
- Identificar cuáles son las causas básicas de accidentes en la empresa que pueden ocasionar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.
- Implementar un plan de mejoramiento que ayuden a la organización a controlar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo relacionadas con el mismo y verificar periódicamente su eficiencia.

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

Indudablemente el trabajo y la salud se encuentran relacionados en cualquier organización debido a que el trabajo es la actividad que las personas realizan para satisfacer sus necesidades permitiéndole vivir dignamente; pero dependiendo de las condiciones en que es realizado pueden tener efectos negativos perjudicando la salud del trabajador y causando daños al bienestar físico y mental (accidentes laborales, enfermedades, riesgos psicosociales, niveles de estrés).

Debido a las necesidades organizacionales de potencializar el recurso humano, el cual es fundamental para alcanzar los objetivos obtenidos se hace necesario hacer una propuesta de mejora para la gerencia del talento humano en la empresa Surtigas S.A buscando con ello conservar y mantener al personal de forma competitiva, Es de gran importancia hablar de cómo capacitar al trabajador con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo porque hay que tener conocimientos sobre las medidas de seguridad aplicable a su trabajo

Es importante capacitar a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo ya que con esto se previenen los riesgos laborales y también se brindan conocimientos especializados que ayudan al trabajador a evitar accidentes en su empresa contribuyendo de esta manera a crear una cultura de seguridad preventiva.

Todo lo anterior beneficia al trabajador y a la empresa porque cuando se capacita al empleado mejora la competitividad y la productividad, además amplía la formación profesional del empleado a que adquiere nuevos conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con responsabilidad y seguridad las tareas asignadas.

Hay que destacar que gracias a las capacitaciones que la empresa le brinda a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo se contribuye al mejoramiento de la práctica empresarial ya que le permite a la organización y al trabajador estar en constante cambio permitiendo avanzar, innovar y afrontar retos así mismo le permite a la empresa mantenerse en un mercado globalizado.

## CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1 Marco Teórico

Los primeros en conocer el gas fueron los griegos aproximadamente 1000 años A.C sin embargo fueron los británicos los primeros en comercializarlo cuando en 1785 el gas producido a través del carbón, fue usado para iluminar calles y casas.

El gas natural es una mezcla de gases hidrocarburos formado principalmente de metano, este puede incluir etano, propano, butano y pentano de aquí la importancia de cómo cuidar la seguridad de nuestros trabajadores ya que utilizamos productos inflamables que si no se manejan de manera adecuada atenta contra la seguridad y la salud del trabajador

Hoy en día los gerentes se enfrentan a un entorno más competitivo para lo cual debe estar siempre preparado para lograr los objetivos al lado de su equipo de trabajo, según este panorama es de gran importancia conocer algunos decretos y leyes que ayudaran a los gerentes de la empresa Surtigas S.A como dar cumplimiento a cada uno de ellos:

**El Decreto 1072 de 2015**, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La capacitación en seguridad salud en el trabajo es una actividad permanente y planificada cuyo objetivo se basa en promover mecanismos de prevención, por consiguiente, es un proceso participativo en el cual intervienen todos los directivos y colaboradores de la empresa.

Ahora bien, en la ley 100 de 1993 Artículo 139 le dio la facultad al presidente de la Republica reglamentar el sistema de riesgos profesionales, modificando algunos artículos, por lo cual se hace necesario conocer para tener un concepto claro de cada uno de ellos.

**<sup>3</sup>LEY 1562 DE 2012** (Julio 11) modifica el Decreto Ley1295 de 1994 rebautizando con el nombre de Sistema General de Riesgos Laborales SGRL definiéndolo así:

---

<sup>3</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. (2012). Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Disponible en [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/68798/ley\\_1562\\_de\\_2012\\_Sistema\\_de\\_Riesgos\\_Laborales.pdf/eacf951b-5db0-0216-8e9e-269175f29da4](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/68798/ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf/eacf951b-5db0-0216-8e9e-269175f29da4)

## **Artículo 1**

**Sistema General de Riesgos Laborales:** conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**Programa de Salud Ocupacional:** en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Cuando se habla de accidente de trabajo hace referencia a lo que le puede suceder al trabajador en su trabajo, este concepto ha evolucionado en Colombia debido a la necesidad de generar un compromiso por parte del gerente para velar por la seguridad del trabajador para que no le suceda nada en el puesto de trabajo, por consiguiente cuando se habla de enfermedad laboral también hace referencia a lo que le puede producir el exceso de trabajo, el estrés, en la organización, con la nueva expedición de la ley 1562 se modifican los conceptos así: expedición de la ley 1562 de 2012 se define

### **Artículo 3:**

**Accidente De Trabajo** todo proceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

### **Artículo 4**

**Enfermedad laboral.** La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad Con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Es pertinente señalar que siendo el trabajo una actividad inherente al ser humano y motor del bienestar individual y social permitiendo satisfacer las necesidades básicas y encontrar identificación personal y grupal, es inconcebible que en el ejercicio de sus tareas el ser humano tenga que poner en riesgo su seguridad y se produzcan daños en su salud comprometiendo su desarrollo productivo, según el informe presentado por la página web del ministerio de trabajo arroja la siguiente información

### **Página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Según las últimas cifras disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el año 2016 se produjeron 555.722 Accidentes de Trabajo, de los cuales 480.051 causaron baja durante la jornada de trabajo y 75.671 o hicieron entre enero y mayo del presente año, se produjeron en total 237.570 accidentes, cifra desconcertante que pone a la empresa Surtigas a invertir más en procesos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

En términos de salud encontramos el estrés laboral, como causa más complicada ya que es uno de los accidentes más comunes hay que produce infarto de miocardio es aquí donde sale a relucir el

**Artículo 1563 De La Ley General De La Seguridad Social**, la cual establece que toda lesión que ocurra en el lugar de trabajo se entenderá como accidente de trabajo

**Uno de los accidentes de trabajo más comunes debidos al estrés es el infarto** de miocardio. Si bien es fácil entender que se trata de una lesión, establecer el vínculo con el estrés como causa es más complicada.

Es de gran importancia destacar el Cabe destacar la importancia del **Decreto 1072 de 2015** que el nuevo sistema de Gestión de la seguridad y salud (SG-SST) el cual establece que todas las organizaciones de Colombia implanten un sistema de gestión de la seguridad en el trabajo.

- Política de Seguridad y Salud en el trabajo
- Evaluación de riesgos
- Seguridad de los trabajadores
- Normatividad vigente en riesgos laborales

En este orden de idea, la responsabilidad del gerente depende del cumplimiento de sus obligaciones, de garantizar y velar por el funcionamiento permanente del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Es aquí donde sale a relucir el Decreto 1072 que exige definir las obligaciones del gerente como el trabajador detallar programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

### **2.1.1 Gestión Del Conocimiento Aplicado A La Seguridad Y Salud En El Trabajo**

<sup>4</sup>Las organizaciones que realizan procesos con ayuda de la gestión del conocimiento tienen gran oportunidad ya que puede ser aplicada en cualquier campo, El empleado de la empresa Surtigas S.A debe tener conocimiento y practica en seguridad y salud en el trabajo.

---

**Artículo 1563. (2016).** *Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.* Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://crconsultorescolombia.com/decreto-1563-2016-afiliacion-voluntaria-al-sistema-general-riesgos-laborales.php>

También debe adoptar y mantener disposiciones para su cumplimiento con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, para este cumplimiento se debe desarrollar programas de capacitación que facilite la identificación de los peligros y el control de riesgos relacionados con el trabajo de los trabajadores en la empresa.

Es obligación del gerente de la empresa proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores acorde con lo establecido con la normatividad vigente.

### **2.1.2 Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo, 2016**

En su nota de prensa la Organización Mundial de la Salud y Seguridad en el trabajo anuncia que ha iniciado campañas para celebrar el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, todos los 28 de abril.

Es decir que los empleados deben hacer una mayor presión para responder a las demandas del trabajo moderno, los riesgos Psicosociales como el aumento de competencia, las altas expectativas en rendimiento y los extensos horarios laborales atribuyen a que el ambiente de trabajo sea aún más estresante.

En este sentido los cambios se producen asociados con la crisis económica, ya que los trabajadores se encuentran expuestos a nuevas situaciones que pueden dañar la salud y su bienestar psicológico. Para OTI la salud ocupacional debe perseguir la promoción y el mantenimiento de niveles altos de bienestar físico, mental y social de los trabajadores para proteger la salud y la seguridad, así como mejorar la productividad de la empresa.

Dado al enorme impacto del estrés en el ámbito laboral, en los próximos años la OTI invertirá importantes esfuerzos para el desarrollo de diferentes acciones encaminadas hacia

---

<sup>4</sup> SENA. (2007). Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cursos-de-capacitacion/politicanal/politica9.htm>

La prevención de este problema, el aumento para la prevención del estrés laboral a nivel mundial y el desarrollo de iniciativas para la adopción de un enfoque integrado a la prevención y bienestar de promover la salud en el trabajo en colaboración con la organización mundial de la salud.

### **Definición y objeto de la Gestión del Conocimiento**

<sup>5</sup>Muchos autores han definido de forma explícita el término de gestión del conocimiento, en este sentido Pavez (2009) cita las siguientes definiciones:

Es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés

Pavez (2009) define la gestión del conocimiento como el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas

Por su parte Carrión (2009) define textualmente gestión del conocimiento como: “El conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente

<sup>6</sup> Se están introduciendo nuevos paradigmas en todas las actividades productivas. Las nuevas tecnologías de información han creado condiciones diferentes en la división internacional del trabajo y hoy las empresas se han visto forzadas a evolucionar rápidamente e incluso a adelantarse al futuro, para mantener unos patrones de competitividad acordes con las nuevas condiciones de globalización de los mercados y de internacionalización de las economías.

---

<sup>5</sup>Federico Anzil (24 de Feb de 2010). "Definiciones de Gestión del Conocimiento". Disponible en: <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/definicion>

Las ventajas competitivas sostenibles las están creando las empresas, introduciendo nuevos conceptos, tales como la gestión estratégica de la tecnología y la innovación. Con ello se busca hacer de la tecnología el recurso estratégico por excelencia, precisamente para poder mantener su competitividad. Pero, este concepto de tecnología también ha evolucionado: Tecnología ya no es solamente máquinas, equipos y herramientas. Tecnología se refiere también a conocimiento, habilidades y capacidad de organización.

La Gestión Estratégica del Conocimiento incluye, por tanto, el uso de toda la gama de recursos disponibles dentro de la empresa, tangible como intangible, esto es una ventaja competitiva sostenible.

Ante el auge de las nuevas tecnologías y la importancia creciente que han tomado los recursos humanos en la organización, se ha desarrollado un nuevo enfoque dentro de la gestión organizacional que involucra no sólo a los recursos humanos sino también las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de dirección y la cultura organizacional en general, dentro de la llamada gestión del conocimiento.

Como se ha insistido, uno de los aspectos más relevante para poder mantener la competitividad se refiere a las innovaciones tanto tecnológicas como organizacionales que deben introducir las empresas para adaptarlas a las condiciones permanentes de cambio inducidos por las nuevas tecnologías de información. Estos nuevos objetivos se enfocan hacia un desarrollo basado en los recursos humanos y un sistema fuerte de economía del conocimiento.

La "innovación organizacional basada en el conocimiento" dentro de las empresas no es un evento aislado, sino que es dirigido por la necesidad de mejorar la competitividad, y está ligado y tiene complementariedad con los cambios tecnológicos y de mercado. Por ello, cada vez se insiste que las estrategias empresariales deberán estar basadas en el conocimiento para, así, alcanzar una ventaja competitiva sostenible.

---

<sup>6</sup> SENA. (2001). Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/node/69893>

Una vez las empresas han creado sus ventajas competitivas basadas en la gestión estratégica del conocimiento, se hará cada vez más difícil para los competidores el poder competir en los mercados. La estrategia empresarial basada en la gestión del conocimiento es la que hará la diferencia.

### **Características De Los Elementos Del Sgsst (Sistemas De Gestion De Seguridad Y Salud En El Trabajo).**

<sup>7</sup>Una de las características más importantes de la organización es la comunicación la cual es considerada por (Santos, Méndez, y Barbosa 2011; Zúñiga 2008; Torp y Moen 2006; Makin y Winder 2008; Chen et al. 2009; Bottani, Mónica, y Vignali 2009) como un factor asociado a la participación y al conocimiento de los implicados en todos los procesos como por ejemplo: conocer normas y procedimientos establecidos, conocer los cambios generados a partir de la identificación de los riesgos, participar de reuniones, debates y evaluación del ambiente de trabajo, entre otros y determinada por la efectividad de la misma.

Es estimado como uno de los aspectos con mejores resultados en las organizaciones que han implementado un SG – SST por que implica la participación de los diferentes actores de la organización.

Otra característica de resaltar es la relacionada con las competencias y capacitación las cuales apuntan al conocimiento de los trabajadores de la organización en materia de SST por lo tanto Dijk et al. (2006) Consideran que estimula las condiciones de la organización y el desarrollo del recurso humano para implementar nuevas prácticas en SST; Bottani, Mónica, y Vignali (2009); Fernández, Montes, y Vázquez (2009); Rezzónico y Giordano (2008) por su parte mencionan la necesidad de formación y capacitación para los empleados; Wei y Shi-da (2004) evidenciaron en su trabajo que mejoraron los conocimientos sobre SST en los altos directivos y en los empleados en general.

---

<sup>7</sup> Carvajal Montealegre, D., & Molano Velandia, J. (2012). APOORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Revista Movimiento Científico*, 6(1), 168-169. Disponible en: <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/167/139>

Por otra parte, en cuanto a las responsabilidades y obligación de rendición de cuentas se refiere autores como Kristensen (2011); Fernández, Montes, y Vázquez (2009) aseveran que estas deben ser asignadas de forma clara y precisa, además que es indispensable por lo menos un responsable de la SST en las organizaciones que a su vez cuenten con el apoyo de líderes internos que promueven y retroalimenten las acciones propuestas; como limitante Champoux y Brun (2003) mencionan que las pequeñas y medianas empresas tienen dificultad para el nombramiento de estos responsables por lo cual Rezzónico y Giordano (2008) propone que de no tenerse esta posibilidad de un experto en SST es indispensable la asesoría en estos temas así como en ergonomía.

Lozano y Martínez (2006) especifican que la responsabilidad y el control de los SG –SST corresponden a la dirección de las empresas. Abad, Mondelo, y Sánchez (2010) en el análisis realizado sobre sistemas integrados de gestión afirman que la responsabilidad y la toma de decisiones tienden a unificarse en un solo responsable y en un solo departamento para todos los sistemas de gestión.

En cuanto a la documentación Salomone (2008), Lozano y Martínez (2006), Antti (2004); Abad, Mondelo, y Sánchez (2010) coinciden en que es una de las características que alcanza un alto grado de integración en los sistemas de gestión, debe encontrarse disponible y debe ser actualizada permanentemente.

Otros autores como (Zeng, Tam, y Tam 2008; Corrales y Morales 2006; Favaro y Drais 2007) destacan las cuatro características desarrolladas en la organización por ello sugieren aprovechar las sinergias culturales, la organización de los recursos, el trabajo en equipo en las diferentes áreas, competencias y entrenamiento.

La organización presenta cuatro características principales: la comunicación, las competencias y capacitación, la asignación de responsabilidades y la rendición de cuentas, y la documentación como factores que favorecen la gestión del conocimiento en las organizaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo; esto se logra a través del compromiso de todas las partes y el aprovechamiento de todos los recursos disponibles como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), instrumentos de alta usabilidad en las organizaciones actualmente. (CARVAJAL & MOLANO, 2012)

## **¿La Visión De La Gestión Del Riesgo Y De La Prevención Sí Ha Evolucionado Efectivamente?**

<sup>8</sup>La seguridad y salud ocupacional son responsabilidad de todos, que cada quien en su labor tiene aportes claves para su propia seguridad y la de los demás. Los trabajadores en general, por cuidarse a sí mismos y a sus compañeros, entre todos. Los niveles gerenciales, por tomar las mejores decisiones para el efectivo control de los riesgos, comenzando por la promulgación de su visión y compromiso con la gestión del riesgo, a través de la política de prevención y del gerenciamiento de esta, pero también, de su actuar consistentemente con ella. Cuando este cambio cultural se da, todos los demás elementos de una efectiva prevención fluyen más expeditamente.

Acostumbro a contar una anécdota que me sucedió en 1979, cuando iniciaba mi trabajo en el CCS. En desarrollo de las reuniones anuales de los comité sectoriales, nos encontrábamos en un interesante evento de los "jefes de seguridad industrial" de las empresas del sector eléctrico en la bella Cartagena, cuando uno de ellos recibió una llamada urgente de sus oficinas centrales a más o menos 700 km de distancia; el mensaje, palabras más palabras menos, era: "que lo llaman de... porque le acaba de ocurrir un accidente en la planta de... y se le murieron dos trabajadores". ¡Qué tal!, a él se le habían muerto 2 trabajadores en un accidente ocurrido en unas instalaciones ubicadas a más de 700 kilómetros, y parecía que él debía ser como el ángel de la guarda de todos los trabajadores de una empresa que, además del alto riesgo de sus operaciones, estas, por su actividad económica, estaban desperdigadas por varios departamentos y todos sus municipios. Estoy seguro de ver hoy en día las caras y las sonrisas de no creerlo en nuestros lectores, pero así era la visión de la seguridad en esas calendas, no muy lejanas por cierto.

El cambio no ha sido fácil, pero ciertamente muchos factores han influido, algunos de ellos: avances en la legislación y en las reglamentaciones, la aparición de la jurisprudencia en cuanto a las responsabilidades de los patronos y de sus representantes, tanto en lo laboral, como en lo civil e incluso en lo penal. También en estos instrumentos legales, la responsabilidad de los trabajadores y de sus representantes en temas como acatar las normas de seguridad y en informar oportunamente a los patronos sobre las condiciones de riesgo en los lugares del trabajo.

Un elemento que también nos puede ilustrar el tamaño del cambio en el sector trabajador, tuvo que ver con la prohibición de la práctica en la negociación de convenciones colectivas de trabajo, de priorizar primas o sobresueldos por riesgos, en cambio de solicitar las medidas efectivas de protección de riesgos. En otras épocas era más rentable para los líderes sindicales frente a sus representados, obtener estas prebendas económicas que las medidas preventivas para evitar un daño a la salud.

Forman parte de los factores motores del cambio, en la primera década del siglo XXI: -La adopción de los sistemas de gestión en salud ocupacional y en medio ambiente, y su posterior integración con el de la calidad, -La aparición y desarrollo del concepto de responsabilidad social corporativa (RSC), -Los movimientos de Gobiernos y de las sociedades alrededor de temas como el Pacto Global, y sus mecanismos de desarrollo y medición de elementos claves como la protección del medio ambiente, y de los derechos de los trabajadores como parte del concepto universal de los derechos humanos.

Como elementos de "última generación" e impulsores están, los acuerdos de comercio entre países, y los encadenamientos productivos entre empresas y sectores claves para las economías y el desarrollo de las naciones, que vienen ejerciendo presiones concretas para el desarrollo y continuidad de los negocios, en función de la capacidad de demostrar gestión efectiva de los riesgos. Además, la adopción y aplicación comprobable de buenas prácticas para prevención de la ocurrencia de daños en la salud de las personas (que no es solo de los trabajadores) alrededor de las empresas y su medio ambiente.

Realmente hemos evolucionado, aunque no el mundo en su totalidad, por lo que es necesario estar muy atentos a lo que sucede en este planeta globalizado económicamente, y no perder nosotros lo ganado, más bien fortalecerlo y liderar los cambios en sectores en los que los avances no son tan evidentes o simplemente no los hay.

La prevención de riesgos laborales y ambientales debe ser un valor compartido fundamental para la sostenibilidad de las organizaciones. (ROJAS, 2013).

---

<sup>8</sup> Rojas Gutiérrez, Fernán Alonso (2013), CCS. *¿La visión de la gestión del riesgo y de la prevención sí ha evolucionado efectivamente? disponible en: [http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=295:evoluciongestionriesgo&catid=217&Itemid=679](http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=295:evoluciongestionriesgo&catid=217&Itemid=679)*

## **La Gestión Del Conocimiento En Las Organizaciones Sociales**

<sup>9</sup>Es importante recordar que el tema de la gestión del conocimiento nace en el ámbito de las empresas de capital, donde se empieza a considerar la relevancia del valor del conocimiento, no solo para desarrollar los procesos productivos, sino propiamente como bien y mercancía por sí mismo.

También se hace notar en este ámbito productivo la importancia que tiene el conocimiento para incrementar la rentabilidad, especialmente a partir de la necesidad de innovación constante que exige la sociedad del consumo. Otro de los factores claves en el surgimiento del concepto está en la relevancia que estas empresas encuentran en el conocimiento tácito. Anteriormente, el conocimiento explícito constituía el recurso de mayor valor. Se pretendía capturar la mayor cantidad de conocimiento a partir de la elaboración de libros, revistas, bases de datos, procedimientos, regulaciones, sistemas de información, entre otros. Es decir que se consideraba posible extraer el recurso conocimiento del mejor repositorio que este puede tener que son las personas y su experiencia.

El conocimiento explícito es el conocimiento tangible. Es el conocimiento que puede ser explicitado en documentos formales, bases de datos y otros repositorios. Es pues el conocimiento que es posible convertir en información.

Tradicionalmente el conocimiento tácito ha sido el más valorado, especialmente porque es fácil de acceder, ya que es un conocimiento que se puede hacer tangible por medio de dispositivos que lo pueden almacenar. Desde nuestra propuesta, cuando el conocimiento explícito se hace tangible se convierte en información.

Es interesante observar entonces, que el conocimiento que puede explicitarse es una parte muy valiosa del mismo, pero que este se complementa con el conocimiento que se produce a partir de la vivencia y la experiencia de las personas. Cuando se comprende esto, se tiene claro entonces, que hay una importante parte del conocimiento, denominado conocimiento tácito, que es intangible y que permanece en cada uno de las y los individuos que conforman el grupo social.

Si bien es cierto que estos conceptos comienzan a desarrollarse y ponerse en práctica en las empresas de capital, se retoman y redefinen posteriormente en las empresas sociales, las organizaciones y redes, así como en los movimientos sociales. Una de las organizaciones internacionales claves en este proceso ha sido Bellanet, quien, a nivel global, así como a nivel regional ha trabajado el tema teniendo en cuenta las diferencias contextuales.

Desde las organizaciones y grupos sociales, se despierta un interés fundamental por el tema de la gestión del conocimiento motivado por la fuga de conocimiento, al igual que en las empresas de capital, que se produce cuando alguna o algunas de las personas que conforman una organización salen de ella. Este aspecto se agudiza en las organizaciones sociales por los insuficientes procesos de sistematización y de recuperación de los aprendizajes.

También desata el interés, la evidencia de que mucha de la información producida por los proyectos permanece en los escritorios y no es compartida inclusive entre los mismos integrantes de la organización. Se han hecho evidentes la repetición de procesos, de errores y de malas prácticas debidas al poco intercambio entre las y los miembros de un mismo equipo, así como las islas producidas por la acumulación de información y conocimiento en pocas personas, desperdiciando las buenas prácticas y las experiencias exitosas. De la misma manera se manifiesta en las redes y movimientos sociales que podrían obtener mucho más impacto y producir más y mejores resultados si sus espacios de gestión de conocimiento fueran de mayor calidad. Estas razones, entre otras han despertado un interés en el tema de la gestión del conocimiento desde la sociedad civil y sus organizaciones. (CAMACHO, 2018).

---

<sup>9</sup>Camacho, Kemly. (2018). Gestión del Conocimiento: aportes para una discusión Latinoamericana. Knowledge Management for Development Journal 4 (1): 31-33. Disponible en <http://journal.km4dev.org/index.php/km4dj/article/viewFile/115/185>

## **Factores de riesgo de estrés laboral y su control**

<sup>10</sup>Respecto al control de los factores de riesgo del estrés y al análisis de su repercusión empresarial a nivel de costes, Francisco Martínez Losa puso de relieve la interacción bidireccional existente entre empresa- trabajador, pues mientras las empresas sólo son, en muchos casos, el origen de situaciones de estrés, en otros también sufren sus consecuencias.

Si nos centramos en sus consecuencias económicas, el estrés laboral tiene elevados costes atendiendo a que es una de las principales fuentes de absentismo y a los gastos médicos asociados y de rotación no deseada que conlleva.

Asimismo, esta es sólo la parte visible del “iceberg”, pues hay numerosas evidencias que señalan otros efectos del estrés que tienen mayores consecuencias en la rentabilidad y competitividad de las empresas. Sirvan como ejemplo los siguientes:

Absentismo de corta y larga duración (motivacional, impacto estrés, sistema inmunitario, etc.).

Rotación no deseada: pérdida de capital intelectual.

Falta de compromiso y de implicación.

Pérdida de empatía y control emocional.

Conflictos personales y malas relaciones.

Clima negativo, contagio emocional, desmotivación.

Falta de cooperación, individualismo.

Rigidez, falta de flexibilidad, falta de creatividad y de capacidad para innovar.

Falta de calidad, falta de eficiencia, sabotaje.

Errores al juzgar y actuar.

Dificultad para tomar decisiones, procrastinación.

Accidentes laborales.

Agotamiento extremo, burnout.

Costes de oportunidad: no hay tiempo para mejorar los procesos. (David Lee, 1997).

Además, a la vista de que muchos ciudadanos utilizan su vehículo para desplazarse habitualmente al ir y volver de su trabajo, la movilidad se ha convertido en un factor de riesgo laboral añadido.

De ahí la elevada tasa de siniestralidad laboral de los desplazamientos in itinere que ha ido en aumento, entre otros factores, por el incremento de la distancia entre el lugar de residencia y el de trabajo, y los tiempos invertidos. Así, miles de personas soportan diariamente condiciones de tensión y estrés en momentos de congestión de tráfico, al conducir con la preocupación de llegar tarde al trabajo o la de no encontrar aparcamiento, etc.

Aproximadamente dos terceras partes de los accidentes in itinere se producen durante el viaje de ida al trabajo. También cabe destacar que la distracción, la fatiga y el estrés, en su conjunto, han ido incrementándose como factores causales de los accidentes de tráfico, equiparándose al exceso de velocidad que históricamente fue la principal causa de accidente.

Debería ser motivo de reflexión que los colectivos de trabajadores que más sufren los accidentes in itinere sean los que trabajan en el sector de la restauración y el comercio, los que trabajan en atención al público y en general el personal poco cualificado, posiblemente debido en parte a una mayor indefensión ante factores de estrés a los que están expuestos

---

<sup>10</sup>Martínez, Francisco; Sallares, Raquel; Valentin, Yolanda; Dalmau, Alicia (Mayo 2015). El estrés y la prevención de riesgos laborales viales 85( Pag 20-21). Disponible en: [https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1084174](https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1084174)

## **ISO 45001 sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

<sup>11</sup>Autor: **Gerard Balcells Dalmau** – Técnico especialista en sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo

En octubre de 2013 la **Organización Internacional de Normalización (ISO)** comenzó el desarrollo de una nueva norma llamada **ISO 45001 sobre** Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta nueva norma internacional se está encontrando con algunas dificultades durante las fases de elaboración y posterior aprobación por falta de consenso en el Comité de Proyecto, ISO PC 283, pero se espera que durante el próximo año 2017 todas las partes interesadas lleguen a acuerdos de consenso.

### **¿Gerard, explícanos cuál es el objetivo de la norma?**

El objetivo principal de la norma es el de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores y resto de personas; evitando fallecimientos, lesiones y problemas de salud relacionadas con el trabajo, accidentes en el trabajo, así como mejorará de manera continua el desempeño de la SST. A su vez la estructura de esta futura norma tiene como objetivo permitir armonizar los diferentes sistemas de gestión existentes en las organizaciones (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad Vial,...).

### **¿Qué dificultades han demorado su publicación?**

El pasado mes de mayo de 2016 se cerró el periodo de votaciones al Borrador de la futura ISO 45001 y el resultado obtenido no obtuvo un % suficiente de votos a favor para su aprobación. Por lo que hizo que se retrasaran todos los plazos previstos inicialmente para su publicación: octubre 2016.

### **¿Cuál se prevé que puede ser el calendario más probable para que vea la luz?**

En el mejor de los casos la nueva norma ISO 45001 tiene previsto que vea la luz durante los meses de octubre / noviembre de 2017.

El calendario de trabajo que está previsto que siga la norma a fecha de hoy es el siguiente:

- Febrero 2017

El GT1 cumple y completa su revisión de los 3.000 comentarios

- Marzo 2017

Edición y preparación del DIS2 (Draft International Standard 2)

- Abril / Mayo 2017

Se entrega el DIS2 para su traducción

- Junio / Julio 2017

Se celebra la votación DIS2

- Septiembre 2017

PC283 y WG1 se reúnen para revisar los resultados de la votación del DIS2

A continuación, siempre que el DIS2 logre la aprobación podrán ocurrir dos situaciones:

1. Si el DIS2 sólo recibe un número limitado de comentarios, el PC se compromete a Final Draft International Standard (FDIS) y la revisión de los comentarios de DIS2 se completa en la reunión de septiembre, la publicación podría ser entre Octubre / noviembre de 2017;
1. Si se decide que una etapa del FDIS es necesaria, o si hay un gran volumen de comentarios (requiriendo múltiples reuniones para poder procesarlas), la publicación podría ser aproximadamente en marzo de 2018 como muy pronto.

**Si en mi organización se ha decidido implantar un sistema de gestión conforme a estándares reconocidos, ¿sería recomendable esperar a la publicación de la ISO o es preferible implantar el estándar OHSAS y luego migrar a la nueva especificación?**

Los cambios que se van a producir de ISO a OHSAS según los conocimientos que tenemos hasta la fecha no resultan ser de una relevancia mayúscula, por lo que es viable que las empresas a fecha de hoy puedan seguir certificándose en base a OHSAS 18001 y luego migrar hacia ISO 45001.

**¿La organización que tenga implantado el estándar OHSAS 18001, tendrá un plazo definido para la migración de su sistema de gestión hacia ISO 45001?**

Hasta la fecha no se ha comentado nada de forma oficial al respecto ya que OHSAS e ISO las han o habrán creado grupos de trabajo distintos.

Diferentes son las migraciones por ejemplo de ISO 9001 o ISO 14001. Estas ya son de la misma familia y en ellas si ya se ha marcado un plazo para la adaptación del sistema de gestión: 3 años.

Seguramente para la migración de OHSAS a ISO se va a facilitar un periodo de tiempo muy parecido.

**¿Cuáles van a ser las principales novedades que nos va a traer la norma ISO 45001?**

Las principales novedades que van a surgir con la nueva norma son las siguientes:

- Nueva estructura del sistema de Gestión: Estructura de Alto Nivel (HL)
- La norma hace referencia a aspectos de la gestión de la seguridad y salud y al bienestar laboral
- Las definiciones han sido revisadas y adaptadas
- Especial importancia en el contexto de la organización y la participación de los trabajadores a todos los niveles
- El sistema de gestión pivota sobre el Liderazgo y Compromiso de la Dirección y la Participación de los Trabajadores
- Se introducen los conceptos de “Riesgo” y “Oportunidades”
- Refuerzo en la evidencia del cumplimiento
- Los documentos y registros pasan a denominarse “Información documentada”
- El control operacional profundiza más en la Priorización de Controles, la Gestión del cambio, la Adquisición de bienes y la Subcontratación

- La Revisión por la Dirección entra a formar parte del capítulo de Verificación (PDCA)
- Un mayor hincapié hacia la Mejora y desarrollo de indicadores para demostrar la mejora

### **Intranets para la gestión del conocimiento**

Este autor Martínez (2001) hace una analogía entre seres humanos y organizaciones al comparar el sistema nervioso de los seres humanos con la gerencia del conocimiento organizacional al cual define como sistema nervioso digital. Este sistema nervioso digital tiene que ver con que las organizaciones deben contar con un sistema tecnológico que les permita integrar un pensamiento estratégico, para que puedan determinar cuál es la estrategia de su negocio, que puedan a través del sistema nervioso digital interactuar con los clientes y mantener ese diálogo.

El Sistema Nervioso Digital opera en forma similar al del cuerpo humano, haciendo tareas como: (1 y 2) crear y almacenar el conocimiento. Una vez creado el conocimiento, se debe tener una base de datos muy robusta y que además sea compatible con la herramienta que crea el conocimiento; 3. Permite analizar el conocimiento; 4. Distribuirlo eficientemente. Una vez que se tiene creado y analizado el conocimiento, se debe compartir; 5. Estructurar el conocimiento. Una plataforma de gerencia del conocimiento le permite a las organizaciones crear, almacenar, analizar, compartir, distribuir y estructurar conocimiento. (Martínez, 2001).

---

<sup>11</sup> Anonimo (24 de Feb de 2010). "Intranets para la gestión del conocimiento". [en línea] Disponible en : <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/intranets>

## La salud de empleados es tan importante como las utilidades

<sup>12</sup>No solo los avisos que prohíben fumar, las sillas ergonómicas y las vías de evacuación por si ocurre alguna emergencia, hacen parte de la salud ocupacional.

La empresa debe fijarse si su personal está sano física y mentalmente. Incluso si se mira con ojos del signo pesos, está claro que la empresa en la que sus trabajadores están bien de salud, tendrá mejores rendimientos.

Eso es lo que consideran expertos consultados por LR sobre un tema con el que, en realidad, muchos empresarios se hacen los de la 'vista gorda'.

Según el presidente de la Sociedad Colombiana de Salud Ocupacional, Scso, Jorge Enrique Murcia, de acuerdo a la Ley 067 de 2012, que está para sanción presidencial, la salud ocupacional se llamará ahora el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

"El principal objetivo de toda organización es producir o servir, el segundo generar utilidades y el tercero permanecer en el mercado y crecer. Pero si se quiere cumplir estos tres objetivos misionales, obligatoriamente, se debe propender por la salud de los trabajadores pues la productividad es inversamente proporcional al ausentismo y a los costos directos e indirectos de los accidentes y enfermedades laborales", dijo.

La mayoría de las actividades en salud ocupacional se derivan de normas, es decir, deben ser obligatorias para las empresas. Sin embargo otras pueden obedecer a una cultura organizacional de bienestar.

---

<sup>12</sup>Anonimo (3 de julio de 2012). La salud de los empleados es tan importantes como las utilidades. El Universal. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/vida-sana/la-salud-de-empleados-es-tan-importante-como-las-utilidades-82612>

### **Enfermedades laborales: buen ambiente ayuda a la solución**

<sup>13</sup>Se tenía aceptado comúnmente que el desempleo provocaba estrés, depresión y otras enfermedades psicosomáticas debido a la angustia. Sin embargo, un estudio realizado por la Universidad de Camberra (Australia), midió la calidad psicosocial de acuerdo con las variables: demanda, complejidad laboral, nivel de control y percepción de seguridad en el trabajo.

Como conclusión se encontró que el bajo sueldo, demasiado estrés e inestabilidad afectan la salud mental en mayor medida que el desempleo.

El 33% de los empleados insatisfechos con su trabajo presenta trastornos del sueño, frente al 18% que quienes se encuentran conformes con su situación laboral.

Las malas condiciones laborales pueden provocar incluso accidentes. Lamentablemente en Colombia el sistema de registro de Accidentes de Trabajo, AT, y de Enfermedad Profesional, EP, no se encuentra estandarizado.

Los registros se hacen manualmente, no se realizan fórmulas de cálculo y aún está por desarrollar un manejo normalizado de los datos. Así lo reveló un estudio del grupo de Investigación Giscyt de la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario.

“El entorno laboral es, en promedio, el sitio donde más tiempo pasan las personas, por tanto, las dinámicas que allí tienen lugar repercuten de forma directa en todas las esferas de sus vidas, principalmente la familiar; y si las condiciones permanentemente son adversas al bienestar y goce de quienes trabajan, asimismo su calidad de vida se verá disminuida”, afirmó Ivonne Carolina Calderón Sánchez, trabajadora Social.

“La tensión, el exceso de trabajo, los abusos laborales y de autoridad, inapropiados canales de comunicación, el estrés, hasta las inadecuadas condiciones ergonómicas y climáticas del espacio físico de trabajo, entre otros cientos de factores negativos que usualmente se pasan por alto, se traducen en la persona en cambios de comportamiento, en frustración, disminución de su salud mental, ruptura o mengua de sus redes sociales, aumento de conflictos familiares y claro, finalmente en una sociedad que no prospera porque sólo consigue sobrevivir a las magras condiciones de trabajo que el sistema le impone”, agregó.

<sup>13</sup>Anónimo (30 de Marzo de 2011). Enfermedades laborales: buen ambiente ayuda a la solución. El Universal. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/vida-sana/enfermedades-laborales-buen-ambiente-ayuda-la-solucion-16915>

## **La cultura empresarial es un punto clave. Los empleados tienen que sentirse protegidos y seguros**

<sup>14</sup>Es difícil de cuantificar el número de personas que sufren trastornos mentales en España, pero se calcula que alrededor del 25% los ha sufrido, los sufre o los sufrirá. Y uno de los motivos por los que resulta complicado atinar con el número es porque muchas personas no llegan a tratarse o ni siquiera lo dicen en voz alta, sobre todo los problemas más leves. Es un tema especialmente tabú en los lugares de trabajo, donde los empleados temen sentirse juzgados. Pero los expertos están de acuerdo en que normalizar esta situación es clave para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y la satisfacción laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es "un estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad". Que el estrés complique tus tareas diarias y notarte menos productivo son llamadas de atención. Por eso, no necesitas tener un trastorno diagnosticado como tal para asumir que necesitas tomarte un respiro y cuidar tu salud mental.

Es un ejemplo de una de las iniciativas que pueden desarrollar las empresas para que los trabajadores entiendan que es tan importante hablar de los problemas físicos como de los mentales. El portal de promoción de la salud en el trabajo, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, defiende que es necesario la colaboración de empresas, trabajadores y la sociedad general para que se siga avanzando en este sentido.

Pero la cultura empresarial es un punto clave. Los empleados tienen que sentirse protegidos y seguros. Los expertos también señalan que es necesario que las conversaciones sean "un acto proactivo y voluntario". La idea es conseguir un ambiente de confianza para que el trabajador se sienta cómodo.

---

<sup>14</sup> Nadal, Victoria (2017). Por qué es importante hablar de la salud mental en el trabajo. Retina. Disponible en [https://retina.elpais.com/retina/2017/08/07/talento/1502117914\\_728091.html](https://retina.elpais.com/retina/2017/08/07/talento/1502117914_728091.html)

## **Cómo evitar que la presión en el trabajo se convierta en estrés**

<sup>15</sup>El estrés ya causa una de cada cuatro bajas en el trabajo y, junto con la ansiedad y la depresión, parece haberse convertido en la nueva epidemia laboral. Tener un trabajo exigente y sentir que tienes pocos recursos para afrontarlo es uno de los escenarios principales donde nace el estrés. Pero las personas también se angustian cuando se les acumulan las tareas, tienen que tomar decisiones difíciles o encadenan proyectos sin descansar lo suficiente. En estas situaciones, lo que pasa es que los trabajadores han convertido la presión laboral en estrés, pero tiene solución. Hay formas de conseguir que la presión juegue a nuestro favor y nos lleve a ser más productivos.

Es clave entender que el estrés no depende objetivamente de las cosas que te pasen o de personas externas, sino de cómo reaccionas ante estas circunstancias. En el trabajo, muchos empleados culpan de su ansiedad a su jefe, a sus tareas, a las fechas límite... Pero varias personas que se enfrentan a lo mismo consiguen gestionar la presión de forma diferente. Lo que para uno es insoportable para otro puede ser un motivo para crecer.

## **Prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas**

<sup>16</sup>La salud en el trabajo ha sido objeto de numerosas normas internacionales, era lógico pues se trata de una cuestión elemental regular la salud. Desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hasta nuestro legislador europeo se han ocupado de proteger la salud en el trabajo, resaltando la llamada “Directiva Marco 89/391/CEE”. Aunque se traspuso fuera de plazo en nuestro país, (lo que viene siendo habitual, apurar los plazos), nació la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Y aunque nuestra Constitución (CE) es anterior y ya reconocía en su articulado el Derecho a la vida y a la integridad física, o más específicamente en el ámbito **laboral “confiar a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo”**, la nueva norma dejaba claro cuál sería la labor de las autoridades, Así en el art. 2 su objeto estaba claro: *“promover la seguridad y la salud de los trabajadores...”*. Este es el objeto de la LPRL, pero, ¿a quién le encomienda esta labor? ¿Cómo evitar un deterioro de la salud cuando son tantas las variables y factores condicionantes en los centros de trabajo?

Ya teníamos normas nacionales que señalaban el derecho y el deber de la seguridad en el trabajo, como era el Estatuto de los Trabajadores (LET), o un sistema reparador y recuperador de la salud regulando las distintas prestaciones recogidas en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la nueva normativa preventiva deja clara su intención, ofreciéndonos qué definiciones sobre aspectos básicos van a ser tratados a lo largo de su articulado, y así evitar interpretaciones. El art. 4 LPRL titulado: “definiciones”, podemos ver en primer lugar lo que significa “prevención”, entendida como: **“el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”**.

### **La Junta defiende en Granada que la lucha contra los accidentes en el trabajo implique a la sociedad**

<sup>17</sup>Según ha informado la Junta en una nota de prensa, esta estrategia parte del análisis de nuevos aspectos que afectan a la seguridad laboral, como la atomización del tejido empresarial o la especial incidencia que están teniendo los accidentes de tráfico o los siniestros debidos a patologías no traumáticas, como infartos o derrames cerebrales. En los últimos siete años, el 34 por ciento de los accidentes mortales han sido ocasionados por patologías no traumáticas, y el 32 por ciento corresponden a accidentes de tráfico.

Sus objetivos generales son mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, mejorar la gestión preventiva en las empresas, mejorar la eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo, y consolidar la cultura preventiva en la sociedad andaluza. Por ello, esta estrategia "nace con vocación no sólo de ser referencia en materia preventiva entre los profesionales de la prevención, los empresarios, y trabajadores, también para que la ciudadanía andaluza identifique las consecuencias que tiene para su bienestar productividad y competitividad.

---

<sup>15</sup> Nadal, Victoria (2017). Cómo evitar que la presión en el trabajo se convierta en estrés. Retina. Disponible en [https://retina.elpais.com/retina/2017/05/24/talento/1495616342\\_455462.html](https://retina.elpais.com/retina/2017/05/24/talento/1495616342_455462.html)

<sup>16</sup> Ortega, Jose (04/08/2017). Prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas. Noticias Jurídicas. Disponible en: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/12237-prevencion-de-riesgos-laborales-en-las-administraciones-publicas/>

El Congreso de Prevención de Riesgos Laborales 2017, organizado conjuntamente por el Consejo de Profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Instituto Técnico de Prevención congregará hasta este viernes en el Parque de las Ciencias de Granada a técnicos del sector de la prevención de riesgos laborales de España y expertos de otros países europeos y latinoamericanos. El programa prevé conferencias y talleres prácticos y en él se analizarán los problemas del sector de la prevención contando con personas que participen activamente en el ámbito de la higiene industrial y medioambiental y los riesgos laborales en el trabajo

### **Nuevos retos para empleadores**

<sup>18</sup>El decreto número 1443 de 2014 dispone la implementación de un nuevo sistema que le da un vuelco a lo que hasta ahora se llama salud ocupacional en Colombia. Esto hará que el mercado de la seguridad industrial se revolucione.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT En la última década y de acuerdo a las estadísticas oficiales, el número de accidentes ocasionados por la corriente eléctrica ha alcanzado alrededor de 12.000 lesiones. Las principales se relacionan con aspectos derivados de la organización del trabajo, agravados por la falta de información sobre los riesgos a los que las personas están expuestas y la forma de prevenirlos.

Así mismo, un informe entregado por la Cepal en el año 2013, afirma que los países latinoamericanos solo reportan el 25% de los accidentes de trabajo y el 5% de las enfermedades laborales. Todo parte de que las empresas diagnostican de una manera poco profunda los riesgos y la protección que necesita cada uno de sus empleados.

Fabio Parra, Ingeniero experto en riesgo eléctrico asegura que el número de accidentes diarios que ocurren en Colombia se acerca a los 1.300, un número que hay que reducir drásticamente teniendo en cuenta que la epidemia que causa la mitad de los accidentes en el sector eléctrico, no solo en Colombia sino en todo el mundo es el arco eléctrico, por lo tanto, Parra asegura que se debe atacar este alto porcentaje que tiene su raíz en un mismo origen.

---

<sup>17</sup>Europa press (de noviembre de 2017). **La Junta defiende en Granada que la lucha contra los accidentes en el trabajo implique a la sociedad.** Disponible en

Leer mas: <http://www.europapress.es/esandalucia/granada/noticia-junta-defiende-granada-lucha-contra-accidentes-trabajo-implique-sociedad-20171109151621.html>

<sup>18</sup>Anonimo (10/19/2014). Nuevos retos para empleadores. Dinero. Disponible en: <http://www.dinero.com/pais/articulo/gestion-seguridad-salud-nuevos-retos-empleadores-colombia/202273>

## **Colombia se moderniza en riesgos laborales**

<sup>19</sup> Los dos últimos años han sido claves para que Colombia avance en materia de seguridad industrial, medio ambiente y protección a los trabajadores.

En Colombia, según el Dane, hay 8,3 millones de trabajadores dependientes y cerca de 350 mil independientes afiliados al sistema de riesgos profesionales, hoy llamados riesgos laborales, por la nueva ley.

Y, aunque las 1.432 empresas que fueron evaluadas por el Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente, del CCS, sacaron en promedio una calificación de 91,1 por ciento en seguridad industrial, aún hay muchos aspectos para mejorar, y muchas de ellas ya lo tienen claro.

Según el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en el 2011 conoció 14.152 casos de lesiones accidentales, de los cuales 76,2 por ciento resultaron ‘no fatales’ y el 23, 8 por ciento fueron fatales.

Para esto la nueva ley creó una comisión de inspectores de trabajo a nivel nacional, que, aunque existía de alguna manera, por mucho tiempo fue insuficiente.

Así las cosas, para el Ministerio de Trabajo la meta es que ni un solo trabajador esté por fuera del sistema.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley 1562, los empleadores debían contar con un Programa de Salud Ocupacional, que era la organización y planeación sencilla de las actividades en materia de seguridad ocupacional.

“Ahora la ley le asigna la obligación de implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, entendido como un proceso lógico y por etapas que siga las directivas de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001), en especial, lo relativo a la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora para gestionar los riesgos ocupacionales”, indicó Martín Sánchez Esquivel, Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Universidad Nacional.

Para Rafael Pardo, ministro de Trabajo, estos temas son vitales en cuanto a protección de los derechos de los trabajadores.

“Tendremos una comisión permanente de trabajo dedicada a los temas de riesgos laborales, así de paso se verán beneficiados en otras áreas, por ejemplo, las prestaciones económicas, que antes prescribían al año, ahora lo harán en tres años y las incapacidades temporales que les sean pagadas deberán indexarse con base en el índice de precios al consumidor (IPC)”.

### **El SG-SST y sectores de alto riesgo**

<sup>20</sup>Como se ha demostrado supra, la esencia de la SST es la gestión de los riesgos en el trabajo. Del mismo modo, el SG-SST es un método “genérico” que puede adaptarse a la gestión de peligros específicos de una industria o proceso determinados, en particular industrias de alto riesgo en las cuales la aplicación de medidas de prevención y protección exige una evaluación global y organizada de los riesgos y la supervisión continua de los resultados de complejos sistemas de control. Algunos de los ejemplos que figuran a continuación describen la aplicación del SG-SST a sectores clave de la actividad económica de alto riesgo.

En la industria de la construcción, la tasa de accidentes es elevada, y la utilización de contratistas y subcontratistas en las obras es la norma. Un gran incentivo para utilizar el SG-SST en este sector es que proporciona una plantilla común para todas las partes que trabajan en una obra, con objeto de armonizar la planificación, aplicación y supervisión de los requisitos en materia de SST, así como la creación de una base para auditar los resultados. También facilita la integración de las necesidades de SST en las fases iniciales de las complejas etapas del diseño y la planificación, la licitación y la iniciación de un proyecto de construcción.

Por lo tanto, la aplicación en la construcción de unos sistemas de gestión integrados se reconoce como una herramienta eficaz para asegurar la integración coherente de los sistemas de calidad, medioambientales y de SST en una obra con múltiples partes interesadas. La minería es otra industria de alto riesgo en la cual el SG-SST, que se trata de un enfoque coherente, escalonado y lógico, puede ser una herramienta eficaz para reducir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El sector marítimo es otro ejemplo de sector de alto riesgo. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, de la OIT promueve la elaboración de directrices y

políticas nacionales para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y para las disposiciones, reglas y manuales sobre la prevención de accidentes.

### **Auditoría del SG-SST**

<sup>21</sup>De acuerdo al Decreto 1072 del 2015, el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sí la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. (Ni juez, ni parte).

El programa de auditoría del SG-SST debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implica necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa. (Como mejora y continuidad del SG-SST.)

El alcance de la auditoría corresponde a la cobertura o límite de la auditoría y los aspectos, actividades, áreas, procesos, criterios que son objeto de la misma.

El proceso de auditoría deberá abarcar entre otros lo siguientes puntos:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
- La participación de los trabajadores.
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a los trabajadores.

---

<sup>19</sup>Anónimo (octubre 30 de 2012). Colombia se moderniza en riesgos laborales. Portafolio. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-moderniza-riesgos-laborales-96690>

<sup>20</sup>OIT(2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua Sistema. 1 (Pag 12 – 13) Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- La gestión del cambio.
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones (Compras).
- La supervisión y medición de los resultados.
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.
- El Correcto desarrollo del proceso de auditoría.
- La evaluación por parte de la alta dirección (Gerencia).

### **Sector industrial, principal causante de accidentes y enfermedades laborales**

<sup>22</sup>La Oficina de Trabajo Regional Huila, afirmó que desafortunadamente en el caso de los accidentes, la mayoría son graves o mortales sobre todo en actividades como la construcción y la minería.

El coordinador de Atención del Ciudadano y Tramites del Ministerio del Trabajo Regional Huila, Jaime Andrés Durán expresó que los sectores más críticos en donde se presenta el mayor índice de enfermedades y accidentes laborales son el de la Construcción y la Minería, ya que, al ser una actividad laboral de alto riesgo, aporta el mayor porcentaje de imprevistos que en muchas ocasiones son graves e incluso mortales. Le siguen el sector del transporte y el comercial.

---

<sup>21</sup>Qualitat Consultores (Abril 2017). Auditoría del SG-SST. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://www.qualitatconsultores.com/index.php/blog/publicacion/item/7-auditoria-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>

## **Enfermedades**

Las que más se presentan son por un lado las llamadas enfermedades de oficina que son las malas posturas en los sitios de trabajo, representadas en problemas en el sistema óseo y muscular, patologías graves en la columna vertebral y dolencias relacionados con el túnel del carpió. Por otro lado, están las ocasionadas por la minería y el sector de los hidrocarburos representadas en enfermedades respiratorias y con la piel, y por ultimo están las relacionadas con la construcción como lesiones cervicales y de espalda debido a las excesivas cargas que los empleados deben soportar.

## **Procedimiento antes el Ministerio de Trabajo**

Una vez que el empleado sufra de algún accidente o enfermedad laboral, lo primero que se debe hacer es el reporte del suceso ante el Ministerio de Trabajo dentro del término legal establecido por la ley, en donde luego de que el empleador preste los primeros servicios al empleado, se haga un oficio para que la respectiva entidad encargada de salud y riesgos profesionales entre a responder legamente como le corresponde.

Si el problema es de orden laboral, la encargada de responder es la Administradora de Riesgos Profesionales ARL en la cual este afiliado el trabajador, que deberá brindar las prestaciones asistenciales de orden médico, quirúrgico, de terapia, de medicamentos etc. Si el problema es de origen común la encargada en este caso es de la Entidad Promotora de Salud EPS. En caso de que supere los 180 días le corresponde al Fondo de Pensiones y una que se haya pasado este fondo sin importar el tiempo y si es de origen laboral, el encargado será la ARL quien deberá cubrir todos los servicios de prestaciones médicas y económicas que tengan a lugar dentro de las cuales están el pago de incapacidades.

## **Causales de indemnización y pensión**

Jaime Andrés Nieto expresó que en el evento de que luego de una calificación se determine una pérdida de capacidad laboral, se dará lugar a una eventual pensión cuando el trabajador supera el 50% de pérdida de capacidad laboral sea de los dos orígenes, laboral o común, le corresponde a esta entidad luego de haber realizado las respectivas calificaciones que en última instancia lo

realiza la Junta Regional de calificación de invalides del Huila y finalmente otra prestación económica es el auxilio funerario

«Una vez presentado el evento la persona puede acudir al Ministerio de Trabajo para presentar la queja respectiva, la cual puede ser presentada directamente por el trabajador o por abogado, hay que recordar que en el Ministerio de Trabajo no se requiere un abogado necesariamente. Una vez presentada se comisiona el respectivo trámite a un inspector de trabajo quien deberá inicialmente adelantar una investigación preliminar, practicar las pruebas conducentes para determinar si existe una posible violación de una norma laboral y si es así se iniciará la respectiva investigación en donde se lleva todo un proceso establecido en el Código Contencioso Administrativo, se le ofrece las garantías a las dos partes y si se determina la falla por parte de empleador entonces el Ministerio impondrá la sanción correspondiente», afirmó Durán.

### **Ocho recomendaciones básicas para implementar las normas de seguridad y salud en la empresa**

<sup>23</sup>Luego de los cambios fijados por la Resolución Ministerial 571-2014/MINSA, Ley N° 30222, y por el Decreto Supremo N° 006-2014-TR, se ha atendido el pedido empresarial de flexibilizar la regulación en Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo ocho los cambios y recomendaciones para las empresas.

**1. Exámenes médicos:** La norma precisa que pueden realizarse cada dos años. No se exige que sean anuales salvo actividades de riesgo. Los de cese son facultativos a menos que el trabajador los requiera. Los costos de los exámenes los asume el empleador.

**2. Contratación del médico ocupacional:** El Ejecutivo flexibilizó la exigencia de contar con un médico ocupacional seis días a la semana pues el mínimo de trabajadores que ello opere se incrementa de más de 200 a más de 500. Si se emplea a menos de 500, el médico es quien decide el número de horas de permanencia en la empresa.

---

<sup>22</sup>Anónimo (noviembre 2017). Sector industrial, principal causante de accidentes y enfermedades laborales. Diario del Huila. Disponible en <https://www.diariodelhuila.com/sector-industrial-principal-causante-de-accidentes-y-enfermedades-laborales>

**3. Transferencia del trabajador:** La última modificación precisa que el derecho de los trabajadores a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud no procede en caso de invalidez absoluta permanente.

**4. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** La norma indica que el comité paritario cuando la empresa tenga por lo menos 20 trabajadores.

**5. Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Trabajo:** Debe aprobarse por el Comité cuando tenga por lo menos 20 trabajadores.

**6. Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo:** Realizar por lo menos cuatro capacitaciones.

**Recomendación:** Pueden ser capacitaciones virtuales.

**7. Licencia miembros del Comité:** La licencia con goce de haber a la que tienen derecho los miembros del Comité y el supervisor, para actos de concurrencia obligatoria de por 30 días al año, debe ser previamente aprobada por el Comité.

**8. Terceros que destacan personal:** El empleador es el responsable por garantizar un ambiente adecuado de trabajo para su personal, empresas de intermediación, cooperativas, contratistas, subcontratistas que le destaquen personal.

---

<sup>23</sup>Puntriano, Cesar (26.09.2014). Ocho recomendaciones básicas para implementar las normas de seguridad y salud en la empresa. Gestión. Recuperado el 24 de Noviembre de 2017 de <https://gestion.pe/tu-dinero/ocho-recomendaciones-basicas-implementar-normas-seguridad-salud-empresa-74000>

### **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL**

En este capítulo se aborda la metodología de la investigación que es esencial para llevar a cabo la realización del proyecto, utilizaremos la encuesta como elemento fundamental para analizar los datos durante la ejecución y el desarrollo de la investigación.

Con la realización de este proyecto se busca diseñar de manera clara y precisa una estrategia que ayude al mejoramiento de la empresa Surtigas S.A en el proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en los factores de riesgos laborales como psicosociales y niveles de estrés.

El tipo de investigación para este proyecto será descriptivo ya que gracias a este método lograremos conocer el comportamiento de la gerencia del talento humano involucradas con las falencias encontradas en la empresa Surtigas S.A y conocer también la seguridad del entorno y las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores, de la misma manera se busca conocer cuáles son los factores de riesgos psicosociales y de estrés que han disminuido la productividad en la organización.

Para saber cómo se encontraba el personal en conocimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se habló con el personal que labora en la empresa con el fin de conocer qué tipo de capacitación realiza la organización y el concepto que tiene el personal sobre la metodología que emplea la organización para brindar las respectivas capacitaciones, así mismo, tener claridad de cómo reacciona el personal ante la situación, y así verificar si los cambios que se proporcionaran arrojan resultados positivos.

### 3.1. Método de la investigación

Este proyecto está enmarcado en el método de investigación cuantitativo ya que se busca transformar conceptos en variables, luego medirlas y analizar las falencias encontradas en los procesos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en la empresa surtigas S.A, para luego poder implementar un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad en la empresa

Por consiguiente, para llevar a cabo el desarrollo de este proceso de aprendizaje de capacitación en seguridad y salud en el trabajo se debe contribuir con el compromiso para la participación activa entre gerentes y trabajadores

### 3.2 Población y Muestra

Direccionado hacia el proceso de gestión del conocimiento en el área del talento humano basado en el procesos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo y en los factores de riesgos laborales como psicosociales y niveles de estrés, de la Empresa Surtigas S.A la cual la integran 438 colabores directos en aproximación 76 suministrados, y más de 1600 empleados indirectos aproximadamente pertenecientes a 34 empresas contratistas, es decir tomando como muestra a 50 empleados seleccionados en los diferentes sedes donde se encuentran ubicadas

Ahora teniendo en cuenta que el personal que elabora en la empresa Surtigas S.A es de 2000 empleados en un promedio aproximado, es decir una población finita, por lo cual se utilizó la siguiente formula donde.

#### Formula muestra finita

$$N = \frac{(Z)^2 * P * Q * N}{(e)^2 (N-1) + (Z)^2 * P * Q}$$

#### Ecuación Estadística Para Proporciones De La Empresa Surtigas S.A

N= universo

E= error de la muestra

Z= nivel de confianza deseado

P probabilidad de éxito

Q = probabilidad de Fracaso

n = muestra a determinar

Para poblaciones menores de 100.000

N= 2000

E= 6%

Z= 90% (1, 28)

P= 50

Q= 50

$$N = \frac{(2)^2 * 50 * 50 * 2000}{6(2) (2000-1) + (2)^2 * 50 * 50}$$

$$n = 20.000.0000$$

$$81.954$$

$$n = 284 \text{ encuesta}$$

Sin embargo, teniendo en cuenta que algunos trabajadores no están disponibles ya que se encuentran fuera de la empresa haciendo mantenimiento solo contamos con un grupo de 50 personas disponibles en la organización que nos colaboraron con el diligenciamiento de la encuesta.

$$n = 50$$

### **3.3 Fuentes de información**

La información se obtendrá a través de:

- Encuestas por teléfonos
- Encuestas por correo
- Encuestas personal
- Encuestas online

#### **3.3.1 Fuentes Primarias Y Secundarias**

La información que se necesitó para llevar a cabo la realización de este proyecto se obtuvo de fuentes primarias ya que se revisaron informes y formatos que se utilizan al momento de hacer el proceso de capacitación en la empresa Surtigas S.A también se habló con personal encargado para tener más información de cada uno de los datos reales de la organización.

Además, se hizo necesario utilizar información secundaria, ya que se obtuvimos información de documentos escritos que permiten identificar como se encuentra la organización actualmente y cuál es su situación socio económica para establecer información necesaria que permitan brindar un programa adecuado a sus necesidades en el proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, así mismo también recurrimos a páginas en internet relacionadas con el tema de seguridad y salud en el trabajo.

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

Dentro de la metodología cuantitativa utilizaremos como instrumento la encuesta porque se hizo más fácil con la utilización del teléfono, por online, personal con el fin de llegar exactamente al problema que presenta la organización, así mismo se observó cuáles son los temas más indicados para capacitar al trabajador de la empresa Surtigas S.A en relación con la seguridad y salud en el trabajo basado en riesgos laborales psicosociales y niveles de estrés

Se utilizó este tipo de técnica de recolección de datos porque es la más eficaz y aplicable para la obtención de información y llegar más fácilmente a conocer cuáles son las debilidades que tiene la organización.

#### **3.4.1 Instrumentos de la investigación**

Para la realización de esta investigación utilizamos los siguientes instrumentos

- Se emplearon preguntas abiertas para el diagnóstico de las necesidades del proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, un total de 10 preguntas con términos fácil de responder.
- Se empleó un formulario de autoevaluación donde el empleado pueda dar uso de su responsabilidad al momento de manipular gases inflamables

Estos instrumentos fueron entregados a cada participante con el fin de ser aplicados a la empresa surtigas S.A para conocer el concepto que cada trabajador tiene de la seguridad y salud en el trabajo.

## **CAPÍTULO 4: RESULTADOS**

En este capítulo se presenta en forma clara las preguntas a las respuestas de información a las preguntas de investigación formuladas tablas y gráficos que respalden los hallazgos con su respectivo análisis para verificar donde están las falencias en procesos de capacitación y salud en el trabajo de la empresa Surtigas S.A, ayudando a la gerencia del talento humano encontrar el problema que permita plantear una propuesta de mejoramiento.

### **4.1. Presentación de Resultados**

Después de realizar a los trabajadores de la empresa Surtigas S.A la respectiva encuesta se puede decir que la capacitación en seguridad y salud en el trabajo arrojó la siguiente información:

## 4.2. Análisis de datos

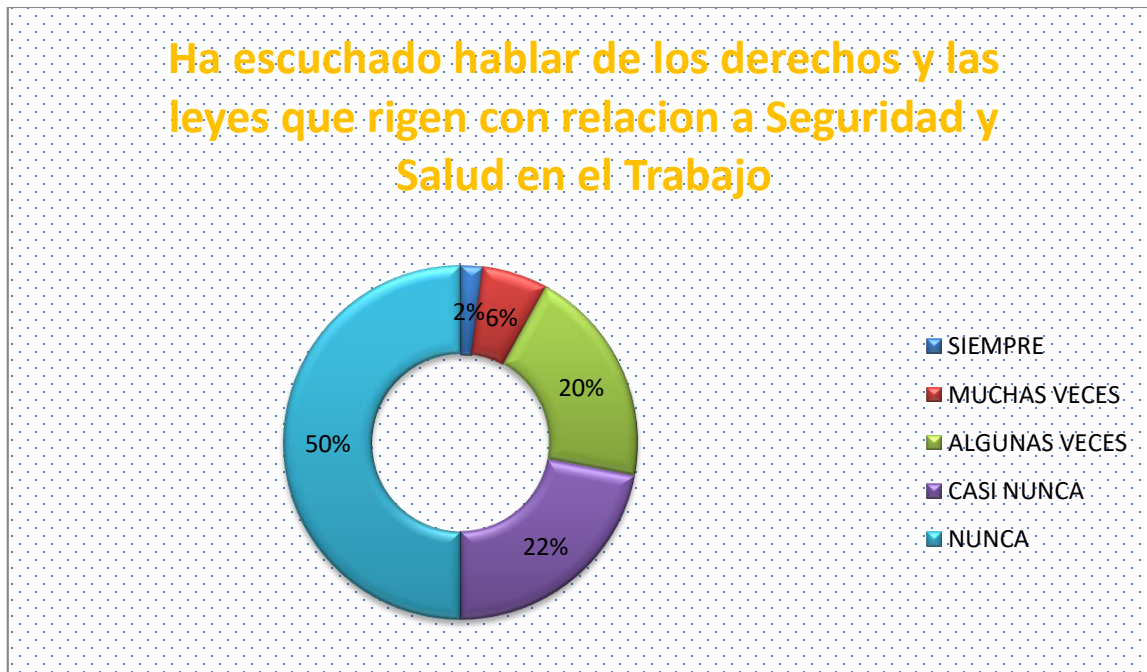
A continuación, presentamos de forma gráfica las repuestas en términos

PREGUNTA 1				
PONE EN PRACTICA LOS CONOCIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
3	8	9	20	10
6%	16%	18%	40%	20%



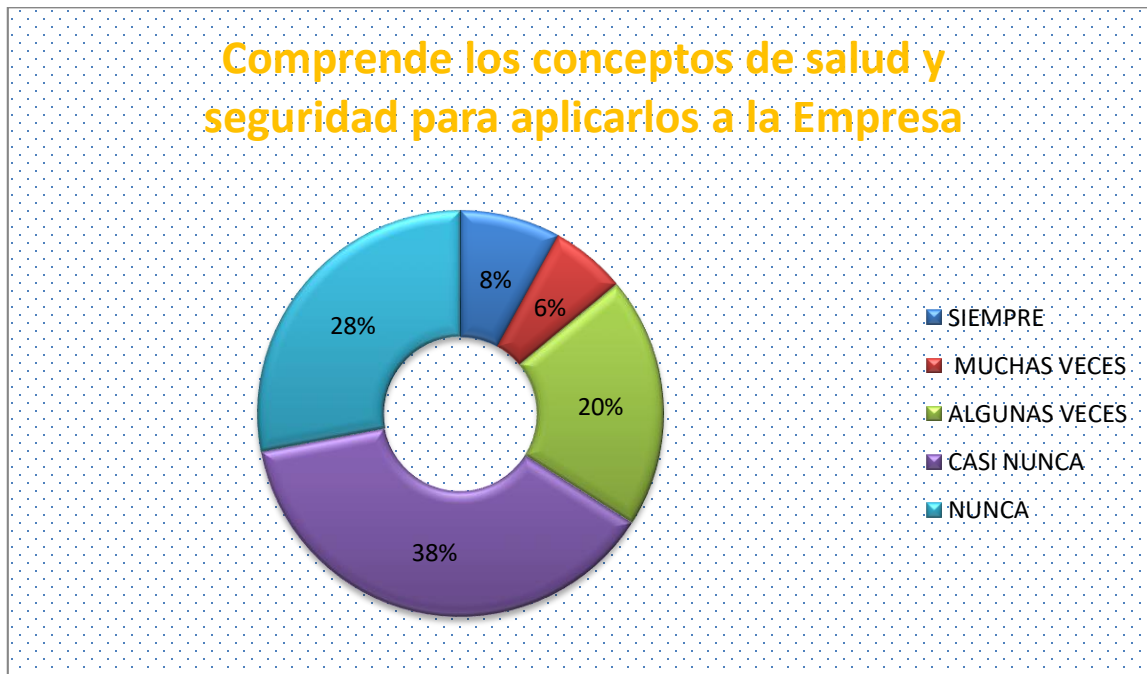
**ANALISIS:** lo anterior determina que el 40% de la población casi nunca pone en práctica los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo el 20% nunca ha puesto en práctica dichos conocimientos el 18% de los encuestados respondieron algunas veces, el 16% respondió muchas veces y solo el 6% de los encuestados respondieron siempre es decir que a lo largo del tiempo afecta a la organización ya que si no se cuenta con el debido conocimiento, esta puede perder credibilidad, además puede bajar el nivel de competitividad en la empresa

PREGUNTA 2				
HA ESCUCHADO HABLAR DE LOS DECRETOS Y LAS LEYES QUE RIGEN CON RELACION A SALUD Y SEGURIDAD ENE EL TRABAJO				
SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	3	10	11	25
2%	6%	20%	22%	50%



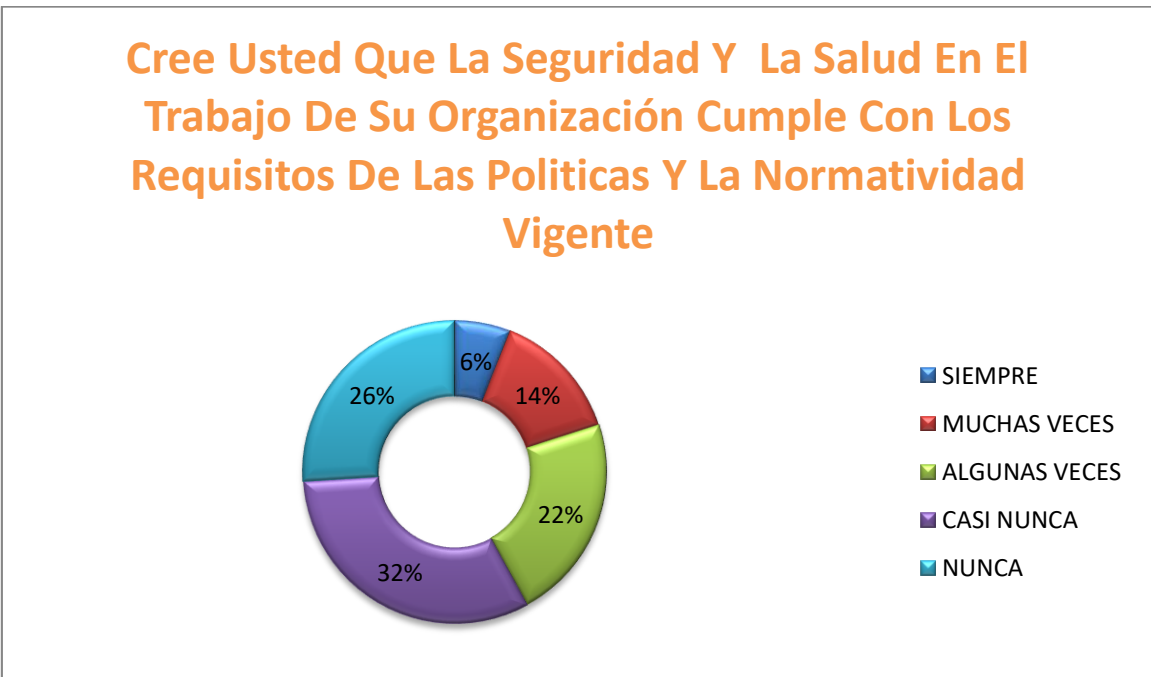
**ANALISIS** los resultados nos permiten apreciar que en la empresa el 50% de los trabajadores no tienen conocimiento de los derechos y las leyes que rigen con relación a seguridad y salud en el trabajo, él 22% de los encuestados dice casi nunca, el 20% de los empleados respondieron algunas veces, el 6% respondió muchas veces y solo el 2% dice que siempre lo que indica que en la organización falta capacitación en este campo para que así sea productiva y pueda conocer de qué forma un decreto o una ley rige en la organización.

PREGUNTA 3				
COMPRENDE LOS CONCEPTOS EN SALUD Y SEGURIDAD PARA LUEGOS APLICARLOS A LA EMPRESA				
SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
4	3	10	19	14
8%	6%	20%	38%	28%



**ANÁLISIS** la mayoría de los trabajadores de la empresa Surtigas S.A con un 38% manifiestan que casi nunca comprenden los conceptos en seguridad y salud en el trabajo, además no se aplica en la empresa dicho concepto el 28% de los encuestados responde que nunca, el 20% dice que algunas veces, el 6% responde muchas veces y solo el 8% de los trabajadores encuestados responden que siempre es decir que en la organización falta aplicar estos conceptos para que los trabajadores y la misma organización tengan el conocimiento necesario y así esté preparada para cualquier emergencia que se presente en dicha organización.

PREGUNTA 4				
CREE USTED QUE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DE SU ORGANIZACIÓN CUMPLE CON LOS REQUISITOS DE LAS POLITICAS Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE				
SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
3	7	11	16	13
6%	14%	22%	32%	26%



**ANALISIS:** después de ver los resultados, se puede observar que existe un gran alto porcentaje del personal que labora en la empresa Surtigas S.A que respondió negativamente con relación a la pregunta con un 32 % el 26% de los encuestados respondió nunca el 14% dice muchas veces, y solo el 6% de los encuestados responde siempre lo que indica que es necesario capacitar a los trabajadores de la organización para que tengan un concepto diferente de cada uno de los aspectos mencionados anteriormente.

PREGUNTA 5				
EN LA ORGANIZACIÓN LE HAN HECHO SIMULACROS PARA SABER QUE HACER SI SE PRESENTA UNA EMERGENCIA				
SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
3	4	15	17	11
6%	16%	30%	34%	20%



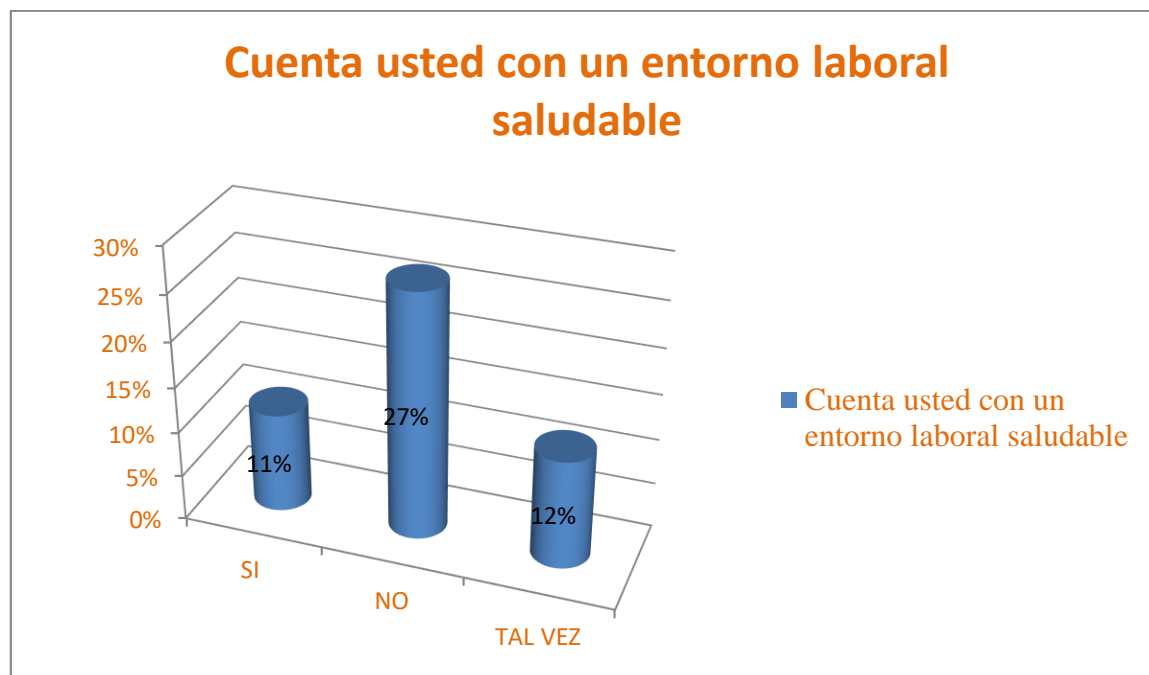
**ANÁLISIS:** Los resultados demuestran con un 34% de los encuestados respondieron casi nunca en la organización hacen simulacros para saber qué hacer cuando se presenta una emergencia, el 30% respondió algunas veces, el 20% de los encuestados responde nunca, el 16% responde muchas veces y solo el 6% dice siempre por lo que es necesario implementar técnicas en la organización donde se aplique cada uno de los pasos que se deben realizar cuando se presente un suceso inesperado.

PREGUNTA 6		
EL TRABAJO QUE REALIZA EN LA ORGANIZACIÓN LE APORTA PARA CUIDAR Y MEJORAR SU SALUD		
SI	NO	TAL VES
12	30	8
24%	60%	16%



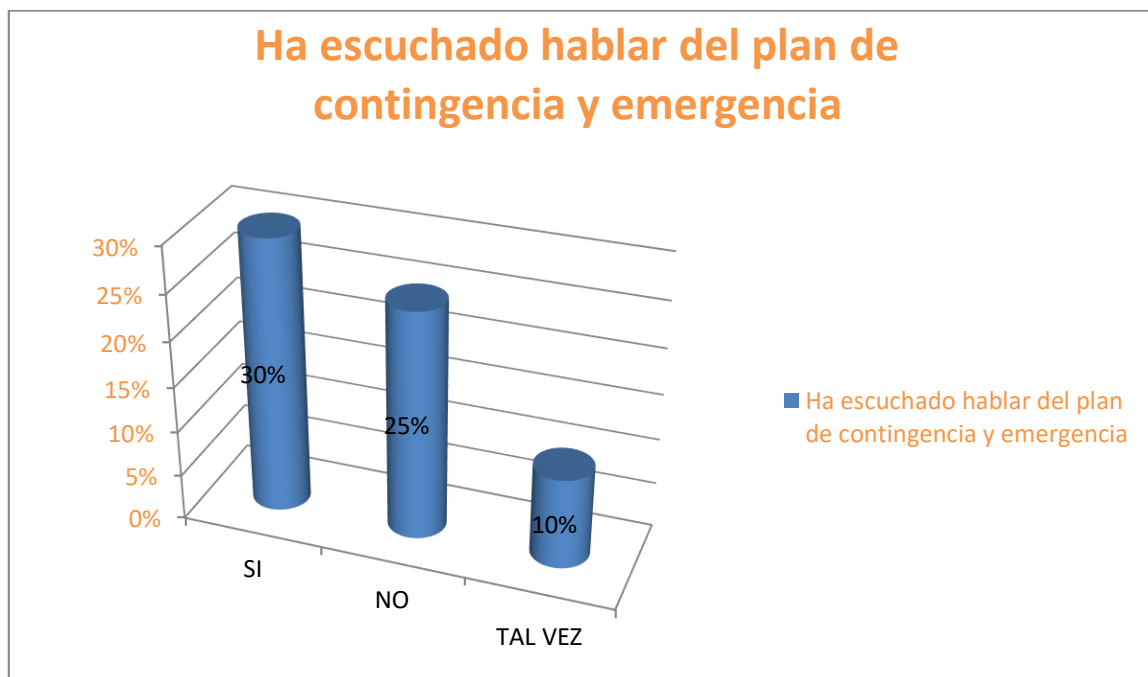
**ANÁLISIS:** Podemos evidenciar que el 60% de las personas encuestadas respondieron negativamente a la pregunta el 24% respondió que sí y el 16% responde que tal vez lo cual permite observar que la organización debe aportar más en cuidar la salud de sus trabajadores motivándolos y capacitándolos para que sepan en que momento pueden realizar descansos para evitar enfermedades psicosociales y niveles de estrés.

PREGUNTA 7		
CUENTA USTED CON UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE		
SI	NO	TAL VES
11	27	12
22%	34%	24%



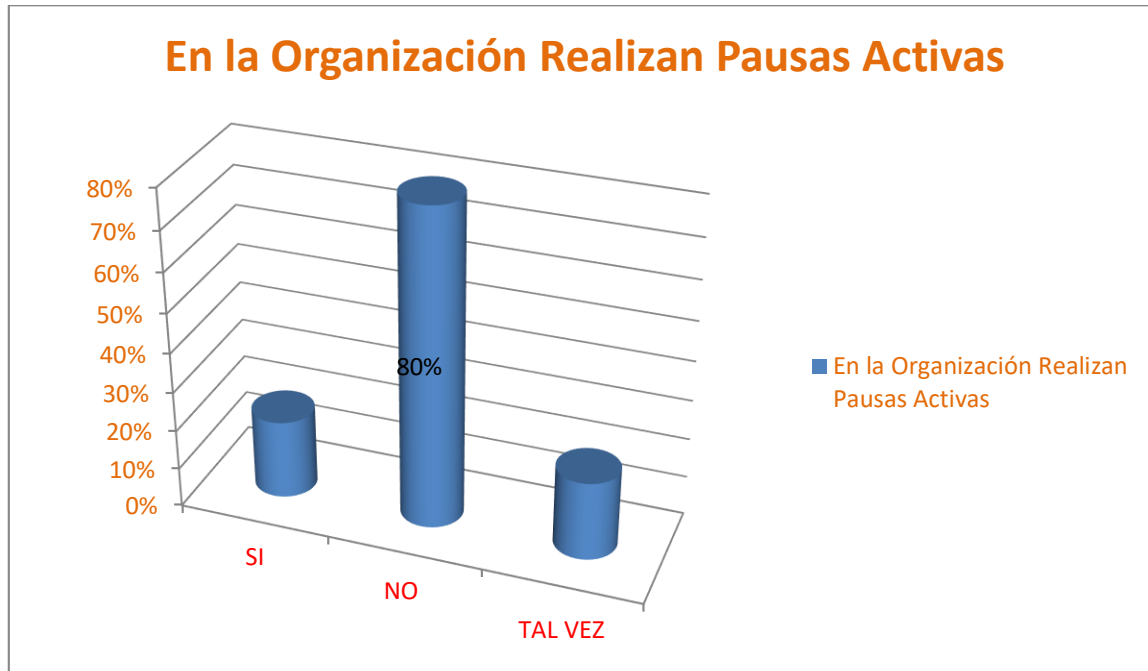
**ANALISIS** por lo que podemos observar el 27% de las personas encuestadas respondieron no, EL 12% respondió si, y solo el 11% respondió tal vez lo cual permite identificar que en la organización no se motiva al trabajador para que su entorno de trabajo sea saludable.

PREGUNTA 8		
HA ESCUCHADO HABLAR SOBRE EL PLAN DE CONTIGENCIA Y EMERGENCIA		
SI	NO	TAL VES
15	25	10
30%	50%	20%



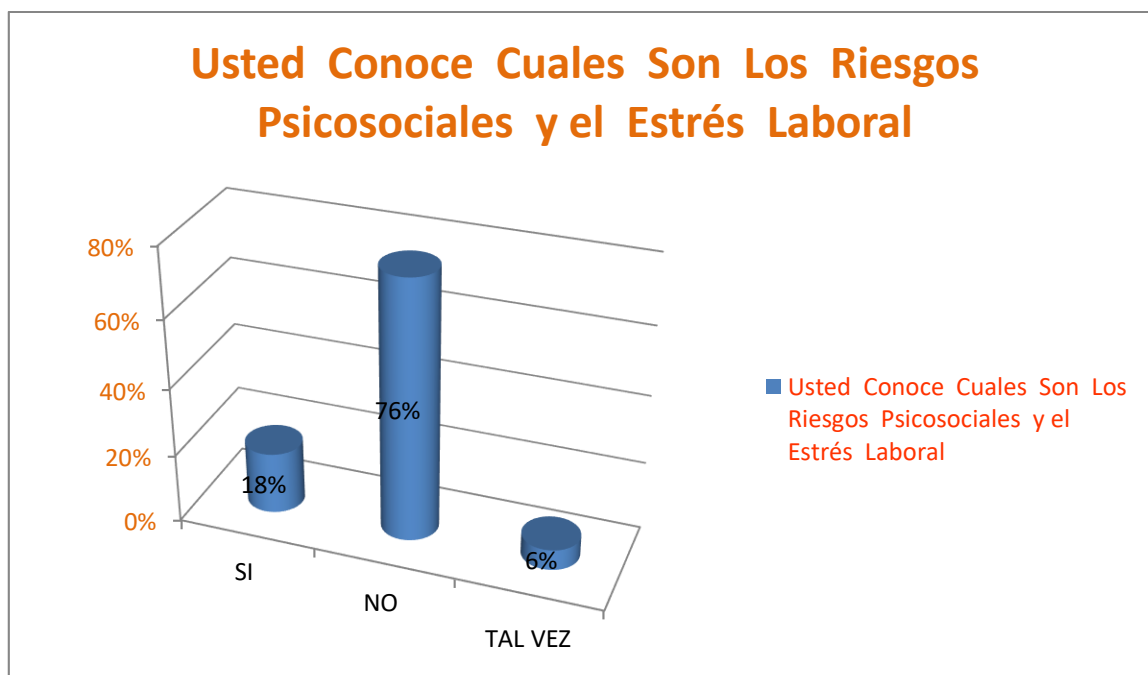
**ANALISIS** después de hacer la recolección de datos podemos darnos cuenta que el 30% respondió negativamente el 25% respondió si y solo el 10% dice tal vez lo cual indica que la organización no cuenta con un plan de contingencia que le permita a esta actuar de manera eficiente y segura, por consiguiente se hace necesario capacitar al trabajador para que se relacione con cada uno de estos conceptos y pueda llevarlos a la practica en su debido momento.

PREGUNTA 9		
EN LA ORGANIZACIÓN REALIZAN PAUSAS ACTIVAS		
SI	NO	TAL VES
10	40	10
20%	80%	20%



**ANALISIS** podemos evidenciar que en la organización el 80% de los encuestados respondieron negativamente, el 10% respondió si y el otro 10% respondió tal vez por lo tanto es necesario capacitarlos para que conozcan los beneficios que traen para el trabajador estos conceptos liberando un poco el estrés y la carga laboral.

PREGUNTA 10		
USTED CONOCE CUALES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL		
SI	NO	TAL VES
9	38	3
18%	76%	6%



**ANALISIS:** lo anterior de termina que en la organización el 26% de los encuestados manejan muy pocos conceptos de seguridad y salud en el trabajo, el 18% si tiene conocimiento con relación al tema y el 6% respondió que tal vez es decir que hay que capacitarlos para que todos tengan conocimiento de los riesgos que dicho trabajador puede tener en la organización para así cuidar y velar por la salud de los mismos brindándoles oportunidades para que salgan de la rutina laboral y se liberen del estrés.

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

- Para trabajar con eficiencia en cualquiera organización es necesario estar en buenas condiciones de Salud, es responsabilidad de los gerentes del talento humano en la organización velar por la salud y tener prevención en el riesgo laboral, es decir impedir que en la empresa sucedan acontecimientos que puedan perjudicar la seguridad y la salud del trabajador , de igual manera es de gran importancia cuidar el medio ambiente y los activos de la entidad ya que si por algún motivo sucediera algo inesperado la organización podría tener pérdidas materiales equipos e instalaciones
- Un aspecto muy importante a tener en cuenta el estado colombiano debe ofrecer mejores garantías para mejorar la atención medica de los afectados en trabajo con relaciones a los riesgos que está expuesto, con el fin de que se reintegren rápido a sus actividades productivas y evitar así discriminaciones por los resultados que este tipo de eventos pueda generar al trabajador
- Hoy en día toda organización debe velar por el bienestar de cada una de sus empleados y colaboradores, ya que esto es un pilar muy importante para el entorno de trabajo y así los empleados pueden ofrecer un mejor servicio a los clientes. Como bien sabemos por medio de los estudios realizados anteriormente a la empresa surtigas S.A se encontró que tiene un regular manejo en el área de la salud y la seguridad, esto hace que la empresa se vea perjudicada en su entorno laboral.
- Se puede concluir que los factores de riesgo que pueden causar estrés laboral están relacionados a la sobrecarga laboral, al conflicto organizacional, a los signos físicos y psíquicos; todo esto afectando la calidad de vida del personal de la empresa y de su entorno, como también la disminución en el desempeño laboral; todas estas características intervienen en tener desgaste físico y mental, e impide al empleado cumplir con éxito sus actividades laborales.

## **5.1 Resumen de Hallazgos**

Durante la elaboración de este proyecto encontramos que en la empresa Surtigas S.A no cuenta con un proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en riesgos laborales como psicosociales y niveles de estrés, para dar solución rápida y eficiente a esta problemática se hace necesario crear conciencia y ponerse de acuerdo con los directivos para capacitar de manera oportuna a los diferentes funcionarios de dicha organización con el fin de mejorar la seguridad y la salud del trabajador de la empresa Surtigas S.A

**5.1.1 Hipótesis:** la hipótesis planteada para esta investigación fue: **Diseño De Un Modelo Estratégico Integral Del Talento Humano Que Contribuya A La Disminución De Riesgos Con Procesos De Capacitación En Seguridad Y Salud En El Trabajo En La Empresa Surtigas S.A Con Énfasis En La Gestión Del Conocimiento (Modelo Monaka Y Takeuchi)**

Los resultados obtenidos en las encuestas realizadas permiten observar de manera clara que los funcionarios, trabajadores directivos y en general necesitan capacitarse en seguridad y salud en el trabajo ya que no poseen conocimiento necesario para cualquier inconveniente que se presente con la seguridad la salud, razón suficiente para afirmar que la hipótesis se ha confirmado.

## 5.2 Recomendaciones

Después de confirmar que en la organización hace falta capacitación en temas relacionados con la seguridad y salud del trabajador podemos dar las siguientes recomendaciones

- Según lo anterior se puede decir que a la empresa Surtigas S.A le urge la necesidad de implementar un proceso de capacitación en seguridad y salud en trabajo que sea permanente y ayude a cada uno de los miembros de la organización enriquecer sus conocimientos, los gerentes del talento humano deben tomar conciencia que es necesario capacitar al trabajador para que se sienta seguro al momento de presentarse algún suceso inesperado en la organización.
- Realizar una investigación de enfermedades profesionales de manera exhaustiva, debido a que el porcentaje de causas de ausentismo en la empresa es mayor por causas de enfermedad profesional, accidente de trabajo, e implementar acciones de prevención y control de salud que abarquen todos y cada uno de los riesgos con más prevalencia en las labores diarias en los puestos de trabajo, se recomienda aumentar la vigilancia y control en los colaboradores que están más expuestos, de manera que se garantice su salud e integridad en su puesto de trabajo.
- Implementar prácticas de trabajo que sean conforme a las necesidades, personificando las capacidades requeridas de las tareas y habilidades del trabajador, promoviendo un clima laboral en toda la organización, que impulse el desarrollo y bienestar humano.

### **5.3 Propuesta**

#### **Análisis del diagnóstico**

Como resultado de la investigación en la Empresa Surtigas S.A se realiza la siguiente propuesta en gestión del conocimiento, especialmente para el proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en riesgos laborales como psicosociales y niveles de estrés

Para dar inicio a esta propuesta es necesario que esté presente la administración del talento humano y sus respectivos colaboradores, es de gran importancia que le empresa Surtigas S.A tenga personal para cumplir sus funciones labóales, pero es aún más importante que cuente con personal capacitado al momento de presentarse una emergencia y que goce de buena salud.

Teniendo en cuenta los hallazgos de la investigación se hace énfasis en tener claros los parámetros en la selección del personal ya que es de gran utilidad que la empresa cuente con personal calificado para Cada uno de los riesgos que se puedan presentar al momento de presentarse alguna emergencia en las instalaciones de la organización.

#### **La Función De La Capacitación En La Empresa Surtigas S.A**

Durante años se ha dado gran importancia al recurso humano debido a que interviene como factor determinante como factor de competitividad de las organizaciones ya que es único recurso inagotable capaz de añadir valor, es por eso que toda organización debe preocuparse por realizar un análisis de su recurso humano para saber en qué se encuentra expuesto en el trabajo y cuál es su condición de salud en el mismo, logrando así desarrollar sus capacidades por medio de un proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo basado en riesgos laborales.

En consecuencia, la organización debe velar por la salud de su recurso humano, como de su estado de bienestar físico y mental y no como ausencia de enfermedad. Por lo cual de hace necesario proteger al trabajador de enfermedades y accidentes de trabajo,

**Capacitación** formar, instruir entrenar o educar a alguien, busca que una persona adquiera capacidades y habilidades para el desarrollo de determinadas acciones, en términos más claros y tomando como base el tema de estudio obliga a manejar un concepto practico que busca alcanzar objetivos al operar procesos de capacitación en seguridad y salud en la empresa Sutigas S.A

**Tipos de Capacitación:** la capacitación para su análisis se ha conceptualizado en dos aspectos:

- Capacitación en el trabajo
- Capacitación para el trabajo

La primera hace referencia a preparar a las personas para incorporarlas al mercado laboral, y la segunda se refiere a desarrollar conocimientos y habilidades para mejorar el desempeño en la organización.

**Análisis Situacional:** en la empresa Surtigas S.A se realizan esfuerzos planeados y dirigidos, que son necesarios para la producción del servicio, pero se encontraron cierta falencia lo cual permitió conocer que el trabajador no posee un buen conocimiento en cómo manejar los riesgos que se presentan al momento de manipular varios elementos y que si no se usa la protección necesaria podía dañar la salud de cada integrante de la organización

**Forma De Implementarla** Para que la en la empresa Surtigas S.A se pueda llevar a cabo una propuesta que ayude a la organización a conocer más sobre la seguridad y salud en el trabajo, basado en factores de riesgos laborales como psicosociales y niveles de estrés, se hace necesario conocer cuál sería la forma más adecuada de implementarla que le permita a la organización una mejor función al momento que se presente un suceso inesperado, haciendo énfasis en los siguientes:

- Se elabora el contenido del plan de capacitación en folletos, libros y actividades.
- Se utilizará metodología de exposición, diapositivas y realización de talleres.
- Trabajos en grupos y trabajos didácticos y prácticos, charlas creando un mejor ambiente laboral.
- Técnicas de integración como dinámicas y simulacros relacionados con el tema de seguridad y salud en el trabajo.

Para llevar a cabalidad y el éxito de este proyecto se capacitará haciendo énfasis en las siguientes actividades:

### **PRIMERA ACTIVIDAD**

Temas A Desarrollar

### **Capacitación en Seguridad y salud en el trabajo**

- Medidas de prevención en seguridad y salud (psicosociales y niveles de estrés)
- Plan de atención y prevención de emergencias fuera y dentro de la organización
- Sistema general de riesgos laborales (ley 1562 del 2012, Decreto 1072 2015)
- Legislación de la actividad

#### **Preguntas más frecuentes**

¿Que debes hacer / que no puedes hacer cuando estés en el trabajo?

- Cuando manipulas gases inflamables
- Cuando haces una instalación
- Cuando utilizas una máquina para la producción del combustible

### **SEGUNDA ACTIVIDAD**

Temas A Desarrollar

#### **Capacitación en Prevención de accidentes en el trabajo**

- Definición de seguridad en el trabajo
- Accidente laboral en las instalaciones de la empresa surtigas S.A
- Peligros y daños generados por mal manipulación del combustible
- Riesgos de inseguridad al momento de hacer las instalaciones

#### **Preguntas Más Frecuentes**

¿Cómo actuar en caso de accidente de trabajo?

- Cuáles son las medidas preventivas
- Recomendaciones para evitar accidentes de trabajo
- Concepto claro de accidente de trabajo

### **TERCERA ACTIVIDAD**

Temas A Desarrollar

#### **Capacitación en Prevención de enfermedades psicosociales y niveles de estrés**

- Definición de enfermedad laboral en el trabajo basado en riesgos psicosociales y niveles de estrés
- Enfermedades generadas por niveles de estrés y salud mental en el trabajo
- Autocuidado y salud en el trabajo
- Pausas activas, para qué sirven y por qué deben hacerse

### Preguntas Más Frecuentes

¿Sabes cómo cuidar tu salud en el trabajo sin estrés laboral?

- Prevención
- Acciones de mejoras
- Recuerda
- Evitar la monotonía

### **5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros**

#### **RECURSOS**

Para llevar a cabo la propuesta de modelo estratégico integral del proceso de capacitación en seguridad y salud en trabajo basado en los factores de riesgos laborales como psicosociales y niveles de estrés se cuenta con los siguientes recursos:

- **Recursos Humanos** Trabajadores seleccionados, directivos, gerentes y trabajadores de la empresa Surtigas S.A
- **Recursos Materiales** sala de capacitación de la empresa Surtigas S.A 2 piso, equipo de proyección multimedia, videos de inducción, internet, computadoras portátiles etc.
- **Recursos Financieros** los materiales y su respectivo valor para llevar a cabo el proceso de capacitación en seguridad y el trabajo de la empresa surtigas S.A.

RECURSO MATERIALES	SUBTOTAL	TOTAL
proyección multimedia	500.000	500.000
Computadores portátiles	700.000	2.800.000
Papelería	900.000	900.000
Parlantes de sonidos	600.000	600.000
Refrigerios	300.000	300.000
<b>Total</b>	<b>3.000.000</b>	<b>4.400.000</b>

Tabla 1 Recursos Financieros

## DOCUMENTACIÓN

Como material de consulta y orientación para llevar a cabo la capacitación a los trabajadores de la empresa surtigas S.A se cuenta con la siguiente documentación:

- Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo
- Reglamento interno de riesgos psicosociales y niveles de estrés
- Plan de contingencia
- Legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo entre otras la ley 1062 de 2012 y el **Decreto** 1072 de 2015
- Publicaciones de organismos especializados, organización mundial del trabajo OTI, cruz roja internacional, ministerio de salud, ministerio de trabajo y promoción del empleo entre otras

## RESPONSABLES

Los responsables para la realización de este proyecto son:

- Gerencia del talento humano de la empresa Surtigas S.A
- Gerencia general de la empresa Surtigas S.A
- Comité de seguridad y salud en el trabajo
- Trabajadores en general
- Capacitador interno

## **Actividades de Prevención que ayudan a mejorar las condiciones de trabajo y salud en la empresa Surtigas S.A**

### **Prevención en el Trabajo:**

- Hacer un procedimiento correcto al momento de manipular los gases.
- Capacitar al trabajador para que haga una correcta manipulación de gases inflamables.
- usar el equipo de protección necesaria.
- Operar equipos y maquinaria con autorización y con la respectiva capacitación.
- Entre otras.

Por lo anterior se hace necesario utilizar adecuadamente las técnicas, métodos y procedimientos establecidos que ayuden al trabajador cuidar la seguridad en el trabajo haciéndolo responsable de cada uno de los procesos a tener en cuenta al momento de realizar las acciones mencionadas.

### **Prevención De La Salud**

- Evaluación periódica de la salud de los trabajadores con medicina especializada
- Programas relacionados con atención integral
- Programa de riesgos cardiovasculares
- Las famosas pausas activas en la organización
- Capacitaciones en promoción y prevención
- entre otras

Es de gran importancia ayudar al trabajador a mejorar su salud y a ejercer un mejor control sobre la misma, por consiguiente, de la buena salud del trabajador depende el buen funcionamiento de la organización.

### **Causas de los accidentes laborales ocurridos en la empresa Surtigas S.A**

Para tener en cuenta las diferentes causas generadas por manipulación de gases encontramos en la empresa las siguientes:

Contaminantes químicos: pueden dañar la capa de ozono por lo tanto es responsabilidad de todos, no solo de la empresa ya que la manipulación de estos gases puede acabar con la vida de cualquier persona e inclusive de la comunidad, de igual manera se deben tener en cuenta algunos procedimientos al momento de la manipulación

Antes de utilizar un gas es necesario hacer la respectiva capacitación conociendo cuáles son sus propiedades específicas ya que en la organización se manejan gases inflamables que pueden explotar si no se hace las respectivas medidas de protección, de igual manera si existen fugas pueden generar daños a la salud de los trabajadores e inclusive de la misma comunidad.

Por consiguiente, todos estos contaminantes causan mucho daño al ser humano ya sea por inhalación u absorción por lo que es necesario buscar medidas de control y capacitación a los trabajadores de la organización con el fin de evitar sucesos que pueden acabar con la salud de los mismos y de la comunidad en general.

## **PLAN DE MEJORAMIENTO**

- Plantear actividades donde los empleados conozcan ampliamente cómo reaccionar al momento que se presente una emergencia, además se pueden hacer simulacros para que cada miembro conozca por donde se debe evacuar al momento del suceso.
- Socializar la política de salud ocupacional y seguridad para la prevención de accidentes y control de riesgo.
- Estimular al personal de Surtigas S.A a ejecutar sus actividades de manera segura mediante el uso adecuado del equipo de seguridad personal.
- Generar espacio para que la relación se fomente y no halla tanto estrés laboral, la utilización de pautas activas en el trabajo ayuda abajar el estrés los riesgos psicosociales
- Conservar un alto status acorde al plan de salud ocupacional del personal.

## **CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN**

El cronograma de ejecución se detalla en el anexo adjunto

Aprobado por el comité de seguridad y salud en el trabajo

Fecha Día\_\_\_\_ Mes\_\_\_\_\_Año\_

DIAGRAMA DE GANTT AÑO 2018															
ACTIVIDADES A REALIZAR EN LA EMPRESA SURTIGAS S.A	TEMAS	RESPONSABLES	RECURSO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	Recurso Humano												
	PLAN DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS	GERENCIA GENERAL	Recursos Materiales												
	*SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES (ley 1562 del 2012)	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Recursos Financieros												
	LEGISLACION DE LA ACTIVIDAD	TRABAJADORES EN GENERAL													
CAPACITADOR INTERNO															
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL TRABAJO	DEFINICIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	Recurso Humano												
	ACCIDENTE LABORAL EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA SURTIGAS	GERENCIA GENERAL	Recursos Materiales												
	PELIGROS Y DAÑOS GENERADOS POR MALA MANIPULACIÓN DE COMBUSTIBLE	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Recursos Financieros												
	RIESGOS DE INSEGURIDAD AL MOMENTO DE HACER LAS INSTALACIONES	TRABAJADORES EN GENERAL													
CAPACITADOR INTERNO															
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES PSICOSOCIALES Y NIVELES DE ESTRÉS	DEFINICIÓN DE ENFERMEDAD LABORAL EN EL TRABAJO	GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	Recurso Humano												
	ENFERMEDAD GENERAL POR NIVELES DE ESTRÉS Y SALUD MENTAL	GERENCIA GENERAL	Recursos Materiales												
	AUTOCUIDADO Y SALUD EN EL TRABAJO	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Recursos Financieros												
	PAUSAS ACTIVAS	TRABAJADORES EN GENERAL													
CAPACITADOR INTERNO															

## **INTEGRACIÓN DEL MODELO DE NONAKA Y TAKEUCHI**

Para afianzar los conocimientos se hace necesario conocer algunos conceptos que ayudaran a la viabilidad de la implementación de la propuesta del modelo integral estratégico de la empresa Surtigas S.A.

**Gestión Del Conocimiento:** este concepto es aplicado a las organizaciones, tiene como objetivo transferir el conocimiento desde donde se genera hasta donde se va a ampliar, se crea a partir de la conversión entre lo que se conoce como conocimiento tácito y conocimiento explícito basado en tres funciones:

- generar nuevo conocimiento
- difundirlo por toda la empresa
- incorporar lo aprendido a las nuevas tecnologías

**Nonaka Y Takeuchi:** afirman que, para trabajar en la teoría del conocimiento, es preciso entender la naturaleza del conocimiento por lo cual hablaremos de las 2 dimensiones la ontológica y la epistemológica para luego aplicarla a la propuesta del modelo integral estratégico en la empresa Surtigas S.A.

**Clasificación del Conocimiento** el conocimiento se clasifica en

Conocimiento Tácito conocimiento personal, lo que posee en ser humano dentro de su cabeza se desarrolla mediante un proceso de prueba.

Conocimiento Explícito es el conocimiento almacenado en medios físicos.

**Conversión del conocimiento Nonaka y takeuchi:** para este modelo se definieron cuatro fases:

- Exteriorización
- Combinación
- Asociación
- Interiorización

## Para Las Empresas Surtigas Se Definieron Así

**Exteriorización:** aquí el conocimiento es tácito a conocimiento explícito, en esta fase consiste en clasificar los conocimientos que poseen los empleados de la empresa con relación a seguridad y salud en el trabajo basado en riesgos laborales y desarrollarlas por medio de sus habilidades, experiencias y prácticas para que de esta manera se exteriorice el conocimiento y la empresa cumpla las metas a cabalidad.

**Combinación:** aquí ya el conocimiento esta explicito es decir ya se conocen los temas a tratar, en que momento puede ser realizada la capacitación, se asocian los gerentes y el talento humano para llevar a cabalidad el éxito del proceso.

**Asociación:** aquí el conocimiento es tácito a tácito, en esta fase se relacionan los conceptos para que la organización avance hacia el éxito, en la empresa Surtigas se comparten los mismos intereses y los mismos conocimientos, es decir, que, aunque solo se capaciten 50 personas en salud y seguridad en el trabajo, es suficiente para que toda la organización tenga conocimientos con el tema en relación

**Interiorización:** aquí el conocimiento se da de explícito a conocimiento tácito, en esta fase se construyen nuevas ideas y nuevos conocimientos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo basado en riesgos laborales que luego se transforman en práctica e incentivándolos cuando hacen las cosas bien y con responsabilidad



## Para Las Empresas Surtigas Se Definieron Así

**Exteriorización:** aquí el conocimiento es tácito a conocimiento explícito, en esta fase consiste en clasificar los conocimientos que poseen los empleados de la empresa con relación a seguridad y salud en el trabajo basado en riesgos laborales y desarrollarlas por medio de sus habilidades, experiencias y prácticas para que de esta manera se exteriorice el conocimiento y la empresa cumpla las metas a cabalidad.

**Combinación:** aquí ya el conocimiento esta explicito es decir ya se conocen los temas a tratar, en que momento puede ser realizada la capacitación, se asocian los gerentes y el talento humano para llevar a cabalidad el éxito del proceso.

**Asociación:** aquí el conocimiento es tácito a tácito, en esta fase se relacionan los conceptos para que la organización avance hacia el éxito, en la empresa Surtigas se comparten los mismos intereses y los mismos conocimientos es decir, que aunque solo se capaciten 50 personas en salud y seguridad en el trabajo, es suficiente para que toda la organización tenga conocimientos con el tema en relación

**Interiorización:** aquí el conocimiento se da de explícito a conocimiento tácito, en esta fase se construyen nuevas ideas y nuevos conocimientos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo basado en riesgos laborales que luego se transforman en práctica e incentivándolos cuando hacen las cosas bien y con responsabilidad

**PROPUESTA DEL MODELO INTEGRAL ESTRATÉGICO EN LA EMPRESA  
SURTIGAS S.A E.P.S.**

Este proyecto surge de la necesidad de implementar una propuesta práctica de la gestión del conocimiento de la empresa surtigas S.A tomando como base el modelo de Nonaka y Takeuchi que identifique como se genera el conocimiento en dicha organización.

Para llevar a cabo esta propuesta se hace necesario identificar el uso del conocimiento es decir debe ser aplicado de manera eficiente, directa y proactiva y contar con incentivos que promuevan el conocimiento y la aplicación del mismo.

**Ciclos Del Conocimientos**

<b>PLANEAR</b>	<b>HACER</b>	<b>VERIFICAR</b>	<b>ACTUAR</b>
<b>* Establece los objetivos y los procesos necesarios para conseguir los resultados</b>	Identificar las oportunidades e implementar las mejoras	* evaluar la efectividad	* tomar las acciones necesarias para para mejorar continuamente

Aplicando todo lo anterior a la empresa Surtigas S.A encontramos.

**Planear** el logro de los objetivos asegura el buen emprendimiento de la empresa, es decir, todos los integrantes de la organización están de acuerdo que se implemente un proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo que le permita a la organización mejorar y adquirir conocimiento para que así esté preparada para afrontar cualquier suceso o acontecimiento inesperado en la organización.

**Hacer** capacitar de manera oportuna a los integrantes de la organización con el fin de mejorar la calidad de vida y el prestigio de la organización es decir buscar los mejores medios y las personas capaces y preparadas con el tema relacionado para que capacite de manera oportuna a cada uno de los miembros de la organización.

**Verificar** buscar medios que faciliten la efectividad de los procesos de capacitación en la organización con el fin de que se haga efectivo dicho proceso además verificar que todo esté en orden al momento de dicha capacitación es decir siguiendo las políticas de la organización

**Actuar** acciones preventivas y planes de mejoramiento que ayuden a la empresa a desempeñarse mejor la relación con la seguridad y salud en el trabajo es decir actuar de forma segura con conocimiento y destreza para afrontar los cambios que se puedan presentar en la organización

Este proyecto surge de la necesidad de implementar una propuesta práctica de la gestión del conocimiento de la empresa surtigas S.A tomando como base el modelo de Nonaka y Takeuchi que identifique como se genera el conocimiento en la empresa y que beneficios trae para la misma.

Para llevar a cabo esta propuesta se hace necesario identificar el uso del conocimiento es decir debe ser aplicado de manera eficiente, directa y proactiva y contar con incentivos que promuevan el conocimiento y la aplicación del mismo para que la organización se identifique con cada uno de los ciclos correspondientes.

**Ciclos Del Conocimientos**

PLANEAR	HACER	VERIFICAR	ACTUAR
* Establece los objetivos y los procesos necesarios para conseguir los resultados	Identificar las oportunidades e implementar las mejoras	* evaluar la efectividad	* tomar las acciones necesarias para para mejorar continuamente

Aplicando todo lo anterior a la empresa Surtigas S.A encontramos.

**Planear** el logro de los objetivos asegura el buen emprendimiento de la empresa, es decir, todos los integrantes de la organización están de acuerdo que se implemente un proceso de capacitación

en seguridad y salud en el trabajo que le permita a la organización mejorar y adquirir conocimiento para que así esté preparada para afrontar cualquier suceso o acontecimiento inesperado en la organización.

**Hacer** capacitar de manera oportuna a los integrantes de la organización con el fin de mejorar la calidad de vida y el prestigio de la organización es decir buscar los mejores medios y las personas capaces y preparadas con el tema relacionado para que capacite de manera oportuna a cada uno de los miembros de la organización.

**Verificar** buscar medios que faciliten la efectividad de los procesos de capacitación en la organización con el fin de que se haga efectivo dicho proceso además verificar que todo esté en orden al momento de dicha capacitación es decir siguiendo las políticas de la organización

**Actuar** acciones preventivas y planes de mejoramiento que ayuden a la empresa a desempeñarse mejor la relación con la seguridad y salud en el trabajo es decir actuar de forma segura con conocimiento y destreza para afrontar los cambios que se puedan presentar en la organización

Por consiguiente, todo lo anterior se asocia con el Decreto **1443 de 2014** basado en seguridad y salud en el trabajo donde se establece que todas las empresas deben crear un sistema de gestión consistente en el desarrollo de un proceso por etapas donde sean identificados los peligros y el control de los mismos mediante el ciclo denominado PHVA (Planificar, hacer, verificar, y actuar) este decreto tiene definiciones donde establece que su cumplimiento es obligatorio. Es decir que los ciclos del conocimiento tienen relación con dicho Decreto por lo anterior también es aplicado a la empresa Surtigas S.A con el fin de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo en dicha organización.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar**: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer**: Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Surtigas. (2016). Quienes somos. Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://www.surtigas.com.co/quienes-somos>

Perez, Oscar (2016). Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. *Peoplenext*. Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>

Isotools. (22 de noviembre de 2016). Estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según Decreto 1072. Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://www.isotools.com.co/estructura-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-segun-decreto-1072/>

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2012). Ley 1562 del 11 de Julio de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/68798/ley\\_1562\\_de\\_2012\\_Sistema\\_de\\_Riesgos\\_Laborales.pdf/eacf951b-5db0-0216-8e9e-269175f29da4](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/68798/ley_1562_de_2012_Sistema_de_Riesgos_Laborales.pdf/eacf951b-5db0-0216-8e9e-269175f29da4)

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (2015). Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el decreto único reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

SENA. (2007). Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Recuperado el 18 de noviembre de 2017 de: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cursos-de-capacitacion/politicanal/politica9.htm>

Carvajal Montealegre, D., & Molano Velandia, J. (2012). APOORTE DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. *Revista Movimiento Científico*, 6(1), 168-169. Recuperado EL 18 de noviembre de 2017, de <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/167/139>

Camacho, Kemly. (2018). Gestión del Conocimiento: aportes para una discusión Latinoamericana. Knowledge Management for Development Journal 4 (1): 31-33 Recuperado el 18 de noviembre de: <http://journal.km4dev.org/index.php/km4dj/article/viewFile/115/185>

MINTRABAJO. (2013) *Informe Ejecutivo de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia* Pag. 35 Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de [http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME\\_EJECUTIVO\\_II%20ENCSSST.pdf](http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME_EJECUTIVO_II%20ENCSSST.pdf)

**Artículo 1563. (2016).** *Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.* Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://crconsultorescolombia.com/decreto-1563-2016-afiliacion-voluntaria-al-sistema-general-riesgos-laborales.php>

Federico Anzil (24 de Feb de 2010). "Definiciones de Gestión del Conocimiento". [en línea] Dirección URL: <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/definicion> (Consultado el 21 de Nov de 2017)

SENA. (2001). Política Nacional para la Productividad y Competitividad – 2.4 La gestión del conocimiento para la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/node/69893>

Barreto, Miguel. (2015). Identificación de los factores de riesgos laborales que afectan a los operadores de la empresa ecuatubos s.a. Propuesta de plan de prevención. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado el 19 de noviembre de 2017 de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13542/1/tesis%20miguel%20angel.pdf>

Rojas Gutiérrez, Fernán Alonso (2013), CCS. *¿La visión de la gestión del riesgo y de la prevención sí ha evolucionado efectivamente?.* Recuperado el 18 de Noviembre de [http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=295:evoluciongestionriesgo&catid=217&Itemid=679](http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=295:evoluciongestionriesgo&catid=217&Itemid=679)

Martinez, Francisco; Sallares, Raquel; Valentin, Yolanda; Dalmau, Alicia (Mayo 2015). El estrés y la prevención de riesgos laborales viales 85( Pag 20-21). Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de

[https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1084174](https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1084174)

Anonimo (24 de Feb de 2010). "Intranets para la gestión del conocimiento". [en línea] Dirección URL: <https://www.econlink.com.ar/gestion-conocimiento/intranets> (Consultado el 22 de Nov de 2017)

Anonimo (3 de julio de 2012). La salud de los empleados es tan importantes como las utilidades. El Universal. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/vida-sana/la-salud-de-empleados-es-tan-importante-como-las-utilidades-82612>

Anonimo (30 de Marzo de 2011). Enfermedades laborales: buen ambiente ayuda a la solución. El Universal. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://www.eluniversal.com.co/cartagena/vida-sana/enfermedades-laborales-buen-ambiente-ayuda-la-solucion-16915>

Nadal, Victoria (2017). Por qué es importante hablar de la salud mental en el trabajo. Retina. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de [https://retina.elpais.com/retina/2017/08/07/talento/1502117914\\_728091.html](https://retina.elpais.com/retina/2017/08/07/talento/1502117914_728091.html)

<sup>15</sup> Nadal, Victoria (2017). Cómo evitar que la presión en el trabajo se convierta en estrés. Retina. Disponible en [https://retina.elpais.com/retina/2017/05/24/talento/1495616342\\_455462.html](https://retina.elpais.com/retina/2017/05/24/talento/1495616342_455462.html)

Ortega, Jose (04/08/2017). Prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas. Noticias Jurídicas. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/12237-prevencion-de-riesgos-laborales-en-las-administraciones-publicas/>

Europa press (de noviembre de 2017). **La Junta defiende en Granada que la lucha contra los accidentes en el trabajo implique a la sociedad.** Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de Leer mas: <http://www.europapress.es/esandalucia/granada/noticia-junta-defiende-granada-lucha-contra-accidentes-trabajo-implique-sociedad-20171109151621.html>

Anonimo (10/19/2014). Nuevos retos para empleadores. Dinero. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://www.dinero.com/pais/articulo/gestion-seguridad-salud-nuevos-retos-empleadores-colombia/202273>

Anonimo (octubre 30 de 2012). Colombia se moderniza en riesgos laborales. Portafolio. Dinero. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de

<http://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombia-moderniza-riesgos-laborales-96690>

OIT(2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continúa Sistema. 1 (Pag 12 – 13) Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Qualitat Consultores (Abril 2017). Auditoría del SG-SST. Recuperado el 23 de Noviembre de 2017 de <http://www.qualitatconsultores.com/index.php/blog/publicacion/item/7-auditoria-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>

<sup>22</sup>Anonimo (noviembre 2017). Sector industrial, principal causante de accidentes y enfermedades laborales. Diario del Huila. Recuperado el 24 de Noviembre de 2017 de

<https://www.diariodelhuila.com/sector-industrial-principal-causante-de-accidentes-y-enfermedades-laborales>

<sup>23</sup>Puntriano, Cesar (26.09.2014). Ocho recomendaciones básicas para implementar las normas de seguridad y salud en la empresa. Gestión. Recuperado el 24 de Noviembre de 2017 de

<https://gestion.pe/tu-dinero/ocho-recomendaciones-basicas-implementar-normas-seguridad-salud-empresa-74000>

## ANEXO

### FORMATO DE AUTOEVALUACION DE LOS PARTICIPANTES

TEMA DE LA CAPACITACION \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL FACILITADOR \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_

Este cuestionario tiene el objetivo de evaluar las diferentes actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Surtigas S.A. Su evaluación es muy importante para nosotros por favor marque con una X la respuesta que mejor refleje su opinión

OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LA CAPACITACION	SI	NO
Los objetivos del proceso de capacitación en seguridad y salud en el trabajo estuvieron definidos en forma clara		
los nuevos aprendizajes le fueron útiles para desenvolverse en caso que se presente alguna emergencia en la organización		
A obtenido nuevos conocimientos en seguridad y salud en el trabajo basado en riesgos laborales		
Los objetivos de la capacitación respondieron satisfactoriamente a sus inquietudes y dudas con los conceptos relacionados al tema		

METODOLOGIA Y LOGISTICA DE LA CAPACITACION	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
Como califica usted la forma como se realizó la capacitación en seguridad y salud en el trabajo				
Como considera usted a la seguridad y a la salud según sus conocimientos y experiencia				
Como fue el material didáctico utilizado en la capacitación en seguridad y salud en el trabajo				
Como se sintió en el desarrollo de la capacitación				

DESEMPEÑO DE LOS CAPACITADORES	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
<b>El dominio del tema por parte del capacitador fue</b>				
<b>La comunicación entre el capacitador y el capacitado fue</b>				
<b>El respeto del capacitador hacia el capacitado fue</b>				
<b>La motivación del capacitador para la participación de los capacitados fue</b>				

**ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADOS DE SURTIGAS S.A E.P.S**

TALENTO HUMANO EN EL PROCESO DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALY NIVELES DE ESTRÉS					
TABULACION DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LA EMPRESA SURTIGAS S.A					
<b>SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>					
PREGUNTA	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1, PONE EN PRACTICA LOS CONOCIMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	3	8	9	20	10
2- HA ESCUCHADO HABLAR DELOS DECRETOS Y LAS LEYES QUE RIGEN CON RESPECTO A SALUD Y SEGURIDAD ENE EL TRABAJO	1	3	10	11	25
3. COMPRENDE LOS CONCEPTOS EN SALUD Y SEGURIDAD PARA LUEGOS APLICARLOS A LA EMPRESA	5	5	10	15	15
4. CREE USTED QUE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO DE SU ORGANIZACIÓN CUMPLE CON LOS REQUISITOS DE LAS POLITICAS Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE	3	7	16	11	13
5, EN LA ORGANIZACIÓN LE HAN HECHO SIMULACRO PARA SABER QUE HACER CUANDO S PRESENTE UNA EMERGENCIA	3	4	15	17	11

**ENCUESTA REALIZADA A LOS EMPLEADOS DE SURTIGAS S.A E.P.S**

TALENTO HUMANO EN EL PROCESO DE CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BASADO EN RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES Y NIVELES DE ESTRÉS			
TABULACION DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LA EMPRESA SURTIGAS S.A			
<b>SALUD EN EL TRABAJO PSICOSOCIALES –NIVELES DE ESTRÉS</b>			
PREGUNTA	SI	NO	TALVES
6. EL TRABAJO QUE REALIZA EN LA ORGANIZACIÓN LE APORTA PARA CUIDAR Y MEJORAR SU SALUD	12	30	8
7. CUENTA USTED CON UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE	11	27	12
8. HA ESCUCHADO HABLAR SOBRE EL PLAN DE CONTIGENCIA Y EMERGENCIA	15	25	10
9. EN LA ORGANIZACIÓN REALIZAN PAUSAS ACTIVAS	10	40	10
10. CONOCE CUALES SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL ESTRÉS LABORAL	9	38	3



OFICINA DE GERENCIA



TALENTO HUMANO



INSTALACIONES (SEGURIDAD EN EL TRABAJO) RIESGOS LABORALES)



## RIESGOS LABORALES (CONSECUENCIAS)



## PSICOSOCIALES Y NIVELES DE ESTRÉS

