

**Gestión del Conocimiento en la Gerencia del Talento Humano**

**SG-SST**

**Edylbert Simancas Bayter Cod 8508292**

**María V. Molina Barrientos Cod 22532900**

**Paula Milena Morales Cod 22520983**

**Sandra Patricia Orozco Cod 32835472**

**Tania Marcela Torrado Cod 1094578467**

**Grupo**

**101007\_2**

**Jorge Eliecer Echavarría**

**Tutor**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia**

**Programa de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios**

**Diplomado de Profundización Gerencia del Talento Humano**

**CEAD Barranquilla**

**Mayo 13 de 2018**

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>Identificación de la Empresa</b> .....	4
<b>CAPITULO 1</b> .....	5
<b>EL PROBLEMA</b> .....	5
<b>1.1 Antecedentes del Problema</b> .....	6
<b>1.2 Planteamiento del Problema</b> .....	6
<b>1.3 Objetivos</b> .....	7
<b>1.4 Justificación de la Investigación</b> .....	8
<b>CAPITULO 2</b> .....	9
<b>REVISION DE LITERATURA</b> .....	9
<b>2.1 Marco Teórico</b> .....	9
<b>CAPITULO 3</b> .....	12
<b>METODOLOGIA GENERAL</b> .....	12
<b>3.1 Método de la Investigación</b> .....	12
<b>3.2 Población y Muestra</b> .....	13
<b>3.4 Técnicas de Instrumentos de Recolección de Datos</b> .....	14
<b>RESULTADOS</b> .....	15
<b>4.1 Presentación de Resultados</b> .....	15
<b>4.2 Análisis de Datos</b> .....	17
<b>CAPITULO 5</b> .....	20
<b>CONCLUSIONES</b> .....	20
<b>5.1 Resumen de Hallazgos</b> .....	20
<b>5.2 Recomendaciones</b> .....	20
<b>5.3 Propuesta</b> .....	21

<b>PROPUESTA PLAN DE MEJORAMIENTO DE SG-SST EN LA UNIVERSIDAD SIMON</b>	
<b>BOLIVAR</b> .....	23
<b>Introducción</b> .....	23
<b>Política de Gestión Integral</b> .....	24
<b>Misión</b> .....	24
<b>Visión</b> .....	24
<b>Materias primas e insumos</b> .....	25
<b>Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial</b> .....	25
<b>Beneficios del Personal</b> .....	25
<b>Asignación de Responsabilidades de Salud y Seguridad en el Trabajo</b> .....	26
<b>5.3.1 Recursos</b> .....	27
5.3.2 Cronograma de Actividades.....	30
<b>ANEXOS APLICACIÓN ENCUESTA</b> .....	45
Tabla 1 Tabulación de datos .....	15
Tabla 2Cronograma de actividades.....	31
Ilustración 1 Preguntas 1 y 2 de la encuesta.....	15
Ilustración 2 Preguntas 3 y 4.....	15
Ilustración 3 preguntas 5 y 6.....	16
Ilustración 4 Preguntas 7 y 8.....	16
Ilustración 5 Preguntas 9 y 10.....	16
Ilustración 6 Fases de Adecuación y transición del SGS.....	22
Ilustración 7Adecuación y transición, cronograma.....	22
Ilustración 8 Implementación del SG-SST .....	29
Ilustración 9Modelo Espiral del Conocimiento .....	30

## INTRODUCCIÓN

### **Identificación de la Empresa**

La Universidad Simón Bolívar es una entidad de educación superior, sin ánimo de lucro, dentro de su política de Talento Humano se encuentra dar cumplimiento estricto a la normativa vigente estipulada tanto en la Ley de Educación Nacional como en las de cumplimiento jurídico y legal estando en ésta última el pleno cumplimiento al SG-SST establecido en Decreto 1072 del 2015 y según las modificaciones que haya sufrido.

La Dirección de Talento Humano es la división encargada de ejecutar y mantener éste y otros sistemas que requieran cumplimiento normativo en el campo administrativo; teniendo en cuenta esto, la Universidad Simón Bolívar se encuentra en un proceso transitorio y de adaptación para la implementación del SG-SST incluyendo la articulación que corresponde con el SGC vigente y en máximo proceso de maduración.

El SG-SST debe ser liderado e implantado por la División de Talento Humano con el acompañamiento de la Alta Dirección, la participación de todos los empleados y con la garantía de la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo necesarias para el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral además del control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

## **CAPITULO 1**

### **EL PROBLEMA**

Este estudio se realizó con el fin de evidenciar los problemas que se presentan en un ambiente laboral, ya que , se tiene conocimiento que es muy común encontrar empresas que no cumplen con los medidas establecidas por la ley, además para ser consecuentes con la importancia de la calidad, la seguridad, la responsabilidad en el cuidado de la salud y bienestar de las personas, la protección del medio ambiente es de obligatoriedad por parte de las organizaciones, promover una cultura fundamentada en principios así como mantener condiciones y factores ocupacionales seguros, procurando un bienestar físico, mental y social hacia los colaboradores de la empresa, gestionando los riesgos laborales y asociados a la prestación del servicio, así como gestionar los recursos para asegurar la sostenibilidad y desarrollo protegiendo el medio ambiente minimizando el impacto de las actividades.

La Universidad Simón Bolívar desarrolló un programa integral y permanente de Salud Ocupacional al interior de la universidad, como un proceso dinámico de planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades que se desarrollan en este campo integradas con las de producción, pero se requiere para su realización el consenso de todos los estamentos de la empresa( Ejecutivos, mandos medios, y trabajadores en general), ya que sin ellos no es posible lograr los objetivos propuestos, siendo necesario promover la toma de conciencia de las condiciones de riesgo existentes en las diferentes áreas para la reducción y control; cumpliendo así las normas legales vigentes sobre salud, higiene, y seguridad industrial y por ende contribuyendo a mantener y mejorar la salud de los trabajadores y empleados de la empresa.

## **1.1 Antecedentes del Problema**

La Universidad Simón Bolívar, desde la vigencia del Decreto 052 de 2017 donde se emitió el nuevo plazo para ejecutar el SG-SST, inicio su proceso de planeación para programar las fases de Implementación. A la fecha la Institución solo lleva en ejecución la parte preliminar de la Evaluación Inicial con el fin de identificar las prioridades según las condiciones en que se encuentra el programa de SST.

Teniendo en cuenta la nueva disposición del Estado donde se confirma que a partir del 1° de Junio de 2017 se debía iniciar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debiendo ejecutar de manera progresiva y sistemática las cinco fases: evaluación inicial, plan de mejoramiento, ejecución, seguimiento, plan de mejora, y la fase de inspección, vigilancia y control, de acuerdo al cronograma que estableció el Ministerio del Trabajo en la Resolución de Estándares Mínimos del SG-SST, la Institución deberá adoptar medidas que le permitan cumplir con los plazos establecidos para dar cumplimiento a la normativa vigente.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

Un desarrollo de SG-SST, requiere de gestiones muy específicas con la intervención de todo el personal de SST y el liderazgo de la Alta Dirección con el fin de priorizar cada una de las actividades para dar cumplimiento al requisito normativo.

La Institución aún no ha iniciado el desarrollo del sistema, solo ha intervenido algunas circunstancias operacionalizado con actividades, ¿De qué forma se podría evaluar y agilizar la implementación de SG-SST en la Institución?

¿Cómo propiciar la implementación del sistema gestión SST para contribuir al bienestar laboral, su desarrollo y evaluación aplicando la gestión del conocimiento para su divulgación?

Para iniciar el desarrollo de este sistema, es necesario hacer una evaluación inicial del SG-SST que permita revisar todas las actividades de la empresa, e identificar las prioridades en términos de seguridad y salud en el trabajo, mediante un diagnóstico de los siguientes elementos:

- ✓ La identificación de la normatividad legal vigente.
- ✓ La verificación de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- ✓ La identificación de amenazas y evaluación de vulnerabilidad.
- ✓ El cumplimiento del cronograma de capacitación.
- ✓ Evaluación de programas de vigilancia epidemiológica.
- ✓ Descripción sociodemográfica.
- ✓ Registro y seguimiento de indicadores definidos de SST del año anterior.

### **1.3 Objetivos**

#### **Generales**

Gestionar el conocimiento de la herramienta normativa ISO 45001 que regirá el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo a partir del año 2018, entre los trabajadores de la Universidad Simón Bolívar. Por medio de una revisión de los requisitos y condiciones establecidas y cumplidas en la norma hasta ahora vigente OHSAS 18001.

Desarrollar un Plan de Mejoramiento que contemple cada una de las etapas para cumplir a cabalidad con el Decreto 1072 sobre la implementación del SG-SST

#### **Específicos:**

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Realizar seguimiento de la gestión de socialización e interiorización de la nueva norma en los diversos niveles organizativos de la Universidad Simón Bolívar.
- Revisar las evidencias de su entendimiento en la transformación de las condiciones laborales.

## 1.4 Justificación de la Investigación

La salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad, desde este punto de vista un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

Toda organización debe velar por la seguridad de sus empleados; la forma de saber que le está afectando en el entorno laboral es realizando un análisis de riesgo por ocupación de esta manera se hallaran soluciones y se dictaran medidas correctivas o preventivas según sea el caso, para garantizar el bienestar de los trabajadores.

Todas las empresas del país están obligadas a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015 por tal motivo se deben planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos, peligros su evaluación a la hora de elegir los equipos para hacer las tareas asignadas y el acondicionamiento de los lugares de trabajo evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los colaboradores. La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo, por estos motivos es importante que la universidad implemente el sistema de gestión SST.

Implementar el SG-SST implica un compromiso y beneficio no solo por y para la alta dirección, sino también para todos los miembros de la organización, cada proceso cumple funciones importantes en fomentar la conciencia del personal bajo su control para así lograr los objetivos por medio del cumplimiento de sus funciones.

Esté proceso de implementación del SG-SST contribuye a cada uno de los procesos de la organización por su dinamismo y constancia en el cambio por su diversidad, la mejora es continua y no tiene fin, debe estar presente en cada una de las etapas del proceso y de esta forma la Institución no solo logrará posición por reconocimiento y cumplimiento sino también por competitividad."

## **CAPITULO 2.**

### **REVISION DE LITERATURA**

#### **2.1 Marco Teórico**

Para la realización de este trabajo se toma como enfoque algunos conceptos de los temas que se van abordar, como son la Gestión del Conocimiento, la gerencia del talento humano y el área de salud ocupacional.

La Gestión del Conocimiento está relacionada con el uso de la información estratégica para conseguir los objetivos de negocio. La gestión del conocimiento es la actividad organizacional de creación del entorno social e infraestructura para que el conocimiento pueda ser accedido, compartido y creado. (Logan. 2009)

La gerencia del talento humano, es el factor organizacional que se encarga de gestionar y administrar uno de los componentes fundamentales de toda empresa, el factor humano, y con ello todo lo que en él influye en pro de los intereses y objetivos de la empresa

Esta gestión se sintetiza como:

“El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.” (Chiavenato, 2009)

En la actualidad existen un gran número de modelos y teorías sobre creación y gestión del conocimiento uno de ellos es:

Modelo de Proceso de Creación del Conocimiento (Nonaka, Takeuchi 1995) se caracteriza por la generación del conocimiento mediante dos espirales de contenido Epistemológico y Ontológico., Proceso de interacción entre conocimiento tácito y explícito y de naturaleza dinámica y continua .Nonaka y Takeuchi se centran en el origen del conocimiento en sí mismo y le da poca importancia a su pertinencia con el entorno o la contingencia que lo rodea

y el conocimiento fluye: de tácito a tácito mediante la adquisición, no es palpable, es interno y de propiedad de cada persona; de tácito a explícito por conversión, de explícito a explícito se puede expresar mediante símbolos y es físicamente almacenable y transmisible por creación y de explícito a tácito por incorporación.

Con el objeto de enfocarse en el área de salud ocupacional, se debe tener en cuenta que según la ley 1562 de 2012, donde en primer lugar se entiende esta como Seguridad y Salud en el Trabajo, y se define de la siguiente manera.

“...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.” (Congreso de Colombia, Art 1, 1)

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se define así:

“El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados”. (ISOtools.org, 2016)

El SG-SST reglamentado para Colombia por el decreto 1072 de 2015 incluye toda una serie de procedimientos, se proyecta como un programa en constante mejoramiento y ajuste de las condiciones físicas y socioeconómicas de los trabajadores y miembros de toda organización.

La norma ILO-OSH:2001 fue desarrollada por la organización internacional del trabajo (OIT) y la internacional ocupacional higiene asociación (IOHA) en el año 1998 estas directrices sobre sistemas de gestión de la SST han sido establecidas por la OIT con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los tres mandantes de la OIT. Este enfoque tripartito proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad en la organización. Por esta razón, la OIT ha elaborado directrices

voluntarias sobre los sistemas de gestión de la SST que reflejan los valores e instrumentos pertinentes de la OIT para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolla y aplica una cultura de seguridad y salud preventiva en el lugar de trabajo. En el 2003 la OIT instituyó el 28 de abril como día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para destacar la necesidad de prevención de enfermedades y accidentes laborales, utilizando como punto de apoyo el diálogo social

El objetivo principal del sistema de salud y seguridad en el trabajo, es velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada una de las personas que laboran en una organización, donde se promueve el más alto bienestar físico, mental y social a través de la minimización de los riesgos; lo cual busca obtener un ambiente de trabajo seguro y sano, que contribuya al rendimiento, la productividad y la obtención de beneficios como: la mejora de la calidad del clima laboral, mayor satisfacción del personal, calidad en productos y servicios y por ende la competitividad.

## **CAPITULO 3.**

### **METODOLOGIA GENERAL**

La Organización objeto de investigación, presenta un Sistema de Gestión de SST inmaduro y con pocas ventanas de desarrollo, para este fin se presenta un proyecto que pretende abordar un plan de mejoramiento y una implementación eficaz teniendo en cuenta el cumplimiento que se le debe dar a la normatividad vigente y que ya ha iniciado sus plazos de seguimiento y está próximo a iniciar con las visitas dispuestas para ello, además de asegurar un mejor bienestar a los colaboradores de la Institución.

#### **3.1 Método de la Investigación.**

El modelo para seguir pretende abordarse desde el enfoque cuantitativo, permitiendo abordar casos reales y tomar datos reales de acontecimientos que permitan revisar el panorama de seguridad y salud presente en la Institución.

El nivel de investigación se considera descriptivo; al respecto Jacobs y Razaviech (1999) afirman que: “Los estudios de este modo tratan de obtener información del estado actual de fenómenos. Con ellos se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento de estudio”. Teniendo en cuenta esta afirmación, el desarrollo del estudio tomando como base los inicios de la fase en la que se encuentran y trazando como paso a seguir el diseño de la Implementación del SG-SST, con un cronograma de actividades diseñado para determinar el desarrollo del proceso según cada una de sus fases.

A través de entrevistas, revisión de datos, y tabulación de resultados, se determina el plan de mejoramiento entrelazado con la implementación del Sistema como tal y la articulación con el SGC.

El contexto espacial lo constituye la Universidad Simón Bolívar, en el período comprendido entre marzo y abril del 2.018. Se seleccionó el 100 % del total de la población de los trabajadores, utilizando el muestreo estratificado, teniendo en consideración incluir todas las áreas según su clasificación.

Se encuestarán a todos los colaboradores de la Universidad que estaban en función de trabajo en las locaciones de la Universidad durante la investigación.

### 3.2 Población y Muestra

Para realizar esta investigación se tomó una muestra de una población finita es decir inferior a 100.000 personas ya que el total de empleados de la Universidad es 1250 distribuidos de la siguiente forma:

Personal Recursos Humanos: 25

Personal de Mantenimiento, Servicios generales: 100

Docentes: 839

Personal Administrativo: 286

Para hallar la muestra solo tomamos el personal de Recursos humanos

Utilizamos la siguiente fórmula

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha}$  = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

Dando como resultado una muestra de 5 personas.

### 3.3 Fuentes de Información

Con el fin de tener un acertado desarrollo de la propuesta, se toma como consulta fuentes de información sobre la normatividad vigente del SG-SST, el SGC, Bienestar Laboral y SST, Plan de Mejoramiento inicial del SG-SST de la Universidad Simón Bolívar.

Para el proceso de información se tomaron como fuente, los estándares propuestos en el anexo técnico 1 de la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 con sus respectivas ponderaciones.

ESTÁNDAR/FACTOR		PONDERACIÓN
1	Gestión de peligros y riesgos	30%
2	Gestión de la salud	20%
3	Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	15%
4	Recursos	10%
5	Gestión de amenazas*	10%
6	Mejoramiento	10%
7	Verificación del SG-SST	5%

Se consulta con el Coordinador del SG-SSG y el Jefe de Bienestar Laboral y SST."

### 3.4 Técnicas de Instrumentos de Recolección de Datos

El desarrollo de la investigación recurre a instrumentos de indagación basado en encuestas con interrogantes que, se consideran, son materia principal para llevar a cabo el proceso investigativo.

El Instrumento – Encuesta, muestra la falta de conocimiento del SG-SST en el encuestado y denota el sentir de la muestra sobre la falta de interés por parte de la dirección para socializar y entrenar al personal ante el SST.

La encuesta se realiza utilizando preguntas cerradas que permitan arrojar datos suficientes para luego ser tabuladas y realizar un análisis.

## CAPITULO 4.

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación de Resultados

Tabla 1 Tabulación de datos

TABLA DE RESULTADOS ENCUESTA																					
ENCUESTADO	PREGUNTA NO 1		PREGUNTA NO 2		PREGUNTA NO 3		PREGUNTA NO 4		PREGUNTA NO 5		PREGUNTA NO 6		PREGUNTA NO 7		PREGUNTA NO 8		PREGUNTA NO 9		PREGUNTA NO 10		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	
2	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	
3	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	
4	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	
5	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	
TOTAL	4	1	2	3	3	2	2	3	5	0	2	3	3	2	1	4	4	1	3	2	



Ilustración 1 Preguntas 1 y 2 de la encuesta

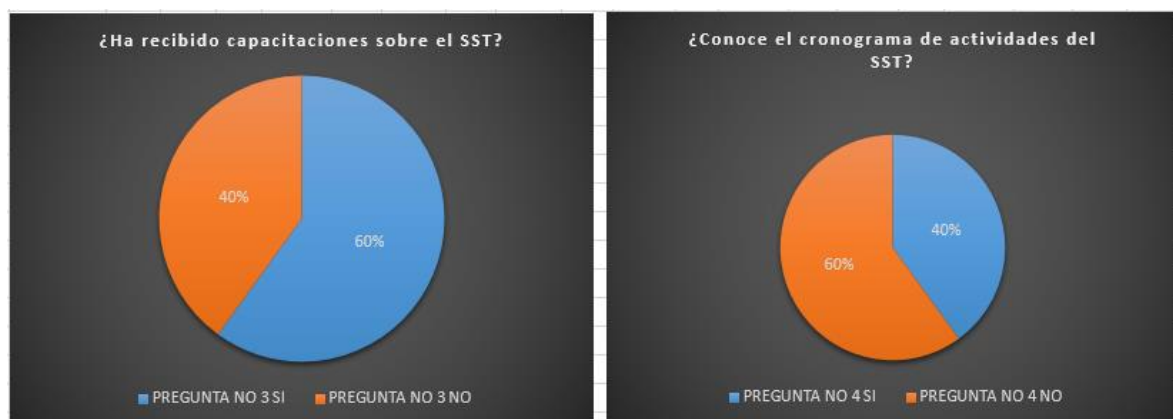


Ilustración 2 Preguntas 3 y 4

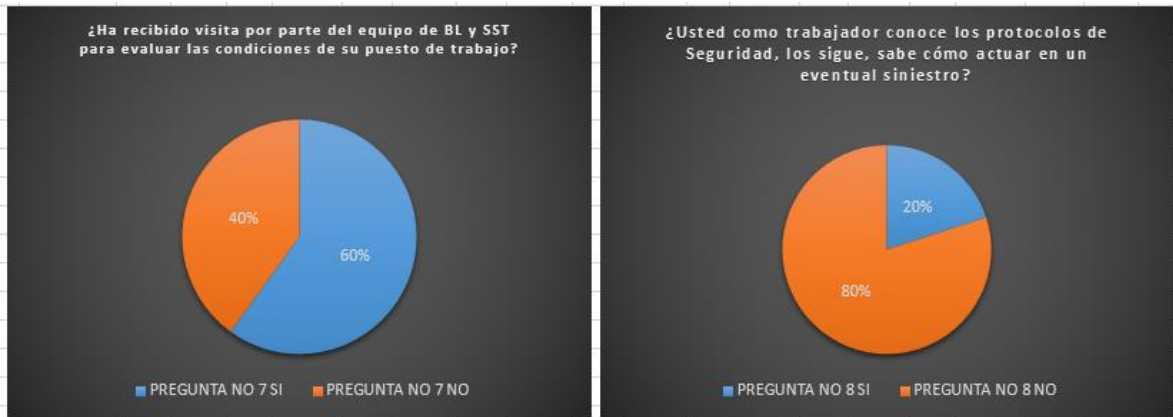


Ilustración 3 preguntas 5 y 6

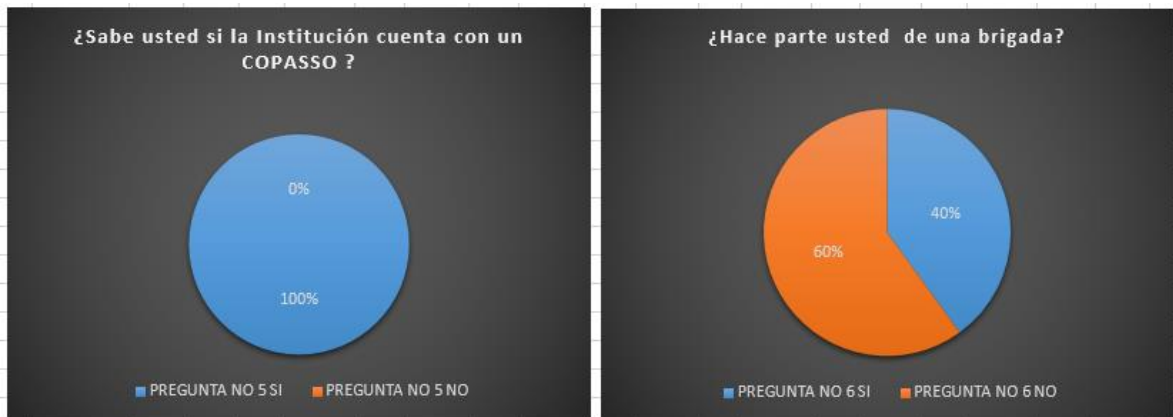


Ilustración 4 Preguntas 7 y 8

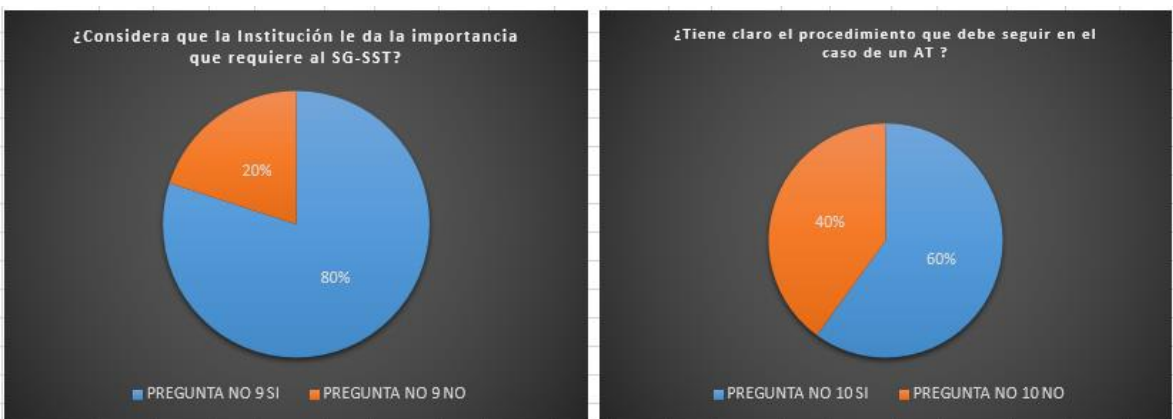


Ilustración 5 Preguntas 9 y 10

## 4.2 Análisis de Datos

### 1. **¿La Institución constantemente le recuerda las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo?**

R/. Cuatro (4) empleados respondieron Si equivalente al 80%

Un (1) empleado respondió NO equivalente al 20%

### 2. **¿Conoce los mecanismos con que la Institución afronta la nueva normativa del SG-SST?**

Tres (2) empleados respondieron SI equivalente al 40%

Dos (3) empleados respondieron NO equivalente al 60%

### 3. **¿Ha recibido capacitaciones sobre el SST?**

Tres (3) empleados respondieron SI equivalente al 60%

Dos (2) empleados respondieron No equivalente al 40%

### 4. **¿conoce el cronograma de actividades del SST?**

Dos (2) empleados respondieron SI equivalente al 40%

Tres (3) empleados respondieron No equivalente al 60%

### 5. **¿Sabe usted si la Institución cuenta con un COPASSO?**

Cinco (5) empleados respondieron SI equivalente al 100%

Cero (0) empleados respondieron No equivalente al 0%

### 6. **¿Hace parte usted de una brigada?**

Dos (2) empleados respondieron SI equivalente al 40%

Tres (3) empleados respondieron No equivalente al 60%

**7. ¿Ha recibido visita por parte del equipo de BL y SST para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo?**

Tres (3) empleados respondieron SI equivalente 60%

Dos (2) empleados respondieron No equivalente 40%

**8. ¿Usted como trabajador conoce los protocolos de Seguridad, los sigue, sabe cómo actuar en un eventual siniestro?**

Un (1) empleado respondió SI equivalente 20%

Cuatro (4) empleados respondieron No equivalente al 80%

**9. ¿Considera que la Institución le da la importancia que requiere al SG-SST?**

Cuatro (4) empleados respondieron SI equivalente al 80%

Un (1) empleados respondió NO equivalente al 20%

**10. ¿Tiene claro el procedimiento que debe seguir en el caso de un AT?**

Tres (3) empleados respondieron SI equivalente al 60%

Dos (2) empleados respondieron NO equivalente al 40%

De acuerdo a los datos recolectados en el interrogante ¿La Institución constantemente le recuerda las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo? el 80% de los trabajadores respondió positivamente el 20% lo hizo negativamente esto nos indica que la universidad da importancia y enfatiza que se deben cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo. En cuanto al interrogante ¿Conoce los mecanismos con que la Institución afronta la nueva normativa del SG-SST? Solo el 40% respondió positivamente el 60 respondió negativamente lo cual demuestra que los trabajadores no conocen los mecanismos.

Por otra parte en el interrogante ¿Ha recibido capacitaciones sobre el SST? El 60% respondió positivamente y el 40% lo hizo de manera negativa lo cual hace evidente que se necesitan más capacitaciones. En relación a la pregunta ¿Ha recibido visita por parte del equipo de BL y SST para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo? se evidencia que el 60% de los empleados fue evaluado y el 40% falta realizar a mas evaluaciones de los puesto de trabajo.

Antes este interrogante ¿Usted como trabajador conoce los protocolos de Seguridad, los sigue, sabe cómo actuar en un eventual siniestro? Solo el 20% respondió positivamente y un 80% lo hizo negativamente lo cual significa que la mayoría desconoce ese procedimiento en su totalidad. Para este interrogante ¿Sabe usted si la Institución cuenta con un COPASSO? El 100% de los trabajadores respondió positivamente lo que evidencia que la universidad cuenta con las brigadas de emergencia ya estructuradas.

Por ultimo a este interrogante ¿Tiene claro el procedimiento que debe seguir en el caso de un AT? el 60%de los empleados respondieron positivamente el 40% respondió negativamente.

## CAPITULO 5.

### CONCLUSIONES

#### 5.1 Resumen de Hallazgos

Después de haber detallado todos los hallazgos encontrados en Talento Humano – SST de la Universidad Simón Bolívar, se concluye que:

- ❖ la Institución no cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud debidamente implementado y más aún no tienen definido un plan de mejoramiento que esté acorde con las exigencias de la normativa vigente.
- ❖ Se evidencia que existen los profesionales que tendrán a cargo el desarrollo y compromiso de la maduración del proceso, pero no cuentan con los recursos necesarios para la implementación.
- ❖ Con el estudio de caso, se detalló que la población (objeto de la muestra) no cuenta con el conocimiento requerido para dar testimonio de la existencia o no del SG-SST, también se evidencia que solamente cuentan con COPASSO sin tener en cuenta cual es el verdadero propósito y los objetivos principales para tener implementado un SG-SST, desconocen casi que en su totalidad la importancia del sistema.
- ❖ Después de hacer el análisis que corresponde y determinar que la mayoría de los objetivos que da cuenta el cumplimiento de sistema, no es cumplida por la Institución.
- ❖ De esta forma el objetivo principal de la investigación, el cual era identificar el cumplimiento y la gestión Institucional frente al cumplimiento del sistema y la normatividad, se cumple teniendo en cuenta que lo más importante para el proyecto es determinar su cauce.

En este estado de la investigación se da cumplimiento al objetivo específico basado en la propuesta de la implementación de un SG-SST en cumplimiento a lo normado por el Estado.

#### 5.2 Recomendaciones

Agotado todo el proceso investigación, la extensión del proyecto propone:

Se detallan las falencias encontradas en la Institución:

- ✚ Insuficiencia en la efectividad del desarrollo del SG-SST
- ✚ Inexistencia de un plan de mejoramiento para la implementación del SG-SST
- ✚ Prácticas insuficientes del COPASSO y por ende del cumplimiento de la normativa en lo que se refiere a SST
- ✚ Insuficiencia del conocimiento de la muestra encuestada.

Se refieren las recomendaciones del caso según los hallazgos:

- Identificar los puntos débiles y plantear pronta solución involucrando la alta dirección para tomar decisiones definitivas.
- Formular el plan de mejoramiento para iniciar la implementación del sistema
- Diseñar y poner en función el cronograma de actividades para desarrollar el plan de mejoramiento propuesto.

### 5.3 Propuesta

El proyecto se centraliza en ofrecer a la Institución un plan de mejoramiento que evidencie el cumplimiento y todas las actividades y detalle de cronograma con el fin de abordar cada uno de los temas necesarios para cumplir con la normatividad exigida.

Igualmente se propone una ruta de cumplimiento basada en los hallazgos y en las propuestas de mejora, seguimiento y mejora continua del sistema alienados al Sistema de Gestión de Calidad con el fin de unificar actividades y estar en la misma estructura de desarrollo. Teniendo en cuenta que la Institución cuenta con un SGC muy maduro y avanzado se proyecta una oportunidad de mejora con la implementación del SG-SST integrado. Se proyecta un esquema para el desarrollo de la propuesta:



Ilustración 6 Fases de Adecuación y transición del SGS



Ilustración 7 Adecuación y transición, cronograma

## **PROPUESTA PLAN DE MEJORAMIENTO DE SG-SST EN LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR**

### **Introducción**

El desarrollo socioeconómico de un país se asocia con la calidad de vida de su población y su productividad se convierte en un factor clave para el desarrollo. Una fuerza de trabajo saludable es uno de los bienes más preciados con que cuenta cualquier empresa y en general cualquier comunidad, ya que, no solo contribuye con la productividad y desarrollo, sino con la motivación, satisfacción y calidad de vida de la sociedad.

Las condiciones de vida de los trabajadores, que son el elemento básico de una comunidad, dependen en gran parte de un ambiente laboral sano y seguro, de esta manera el “Programa de Salud ocupacional” se convierte en una herramienta básica prioritaria para alcanzar ese objetivo.

La Universidad Simón Bolívar desarrollara un programa integral y permanente de Salud Ocupacional al interior de la Universidad, con un proceso de dinámico de planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades que se desarrollaran en este campo integradas con las de producción, pero se requiere para su realización el consenso de todos los estamentos de la empresa (Ejecutivos, mandos medios y trabajadores en general), ya que sin ellos no es posible lograr los objetivos propuestos, siendo necesario promover la toma de conciencia de las decisiones de riesgo existentes en las diferentes áreas para la reducción y control; cumpliendo así las normas legales vigentes sobre Salud, Higiene y Seguridad industrial y por ende contribuyendo a mantener y mejorar la Salud de los trabajadores y empleados de la Empresa.

## **Política de Gestión Integral**

Consecuencia con la importancia de la calidad, la seguridad, la responsabilidad en el cuidado de la salud y bienestar de las personas, y la protección del medio ambiente, la universidad simón bolívar se compromete a:

- ❖ Promover una cultura fundamentada en los principios y valores institucionales.
- ❖ Desarrollar las competencias de nuestros colaboradores mediante acciones orientadas a las habilidades, actitudes y conocimientos.
- ❖ Promover mantener condiciones y factores ocupacionales seguros, procurando un bienestar físico y mental hacia los colaboradores de la Universidad.
- ❖ Gestionar los riesgos laborales promoviendo la seguridad y el auto control.
- ❖ Proteger el medio ambiente minimizando el impacto de las actividades.

## **Misión**

Somos una universidad sin ánimo de lucro dedicado a la formación integral, al desarrollo, de la investigación e innovación, que, articulado con el estado, el sector productivo y la comunidad en general, responde al compromiso con el desarrollo del entorno social, político, cultural y económico.

Nuestra función social está inspirada en el ideario del libertador Simón Bolívar de una Educación con equidad fundamentada en valores, promovida por una comunidad académica idónea.

La universidad Simón Bolívar valora y cultiva la identidad, la cultura y el respeto por el ancestro.

## **Visión**

En 2022, la Universidad Simón Bolívar será reconocida por la calidad de sus servicios educativos, la visibilidad de sus resultados de investigación e innovación en los ámbitos nacional e internacional y la contribución al desarrollo de las regiones caribe y oriental del país.

### **Materias primas e insumos**

**Equipos utilizados para labores de oficina:** Teléfono, computadores, impresoras, fotocopiadoras, calculadoras, escáner, papelería, etc.

Equipos utilizados para labores generales y de apoyo: Maquinas manejadoras de aire acondicionado, brilladoras, escobas, traperos, compactadora de basura, carros de transporte de desechos.

### **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**

El reglamento de la Universidad Simón Bolívar está registrado ante las autoridades de control y es acatado por todos los trabajadores, se da a conocer a los empleados en la inducción.

### **Beneficios del Personal**

**Prestamos** Se conoce préstamos a través del banco aliado donde se depositaria el dinero, cajas de compensación, autorizados directamente por la gerencia de la Universidad Simón Bolívar.

**Accesos a caja de compensación familiar** Fundamentalmente facilita créditos y brinda otros servicios que permiten el acceso a programas de recreación, compra de artículos de primera necesidad y de lujo y otras oportunidades de beneficio para los empleados.

A partir del primer día que ingresa la persona a laborar en la Universidad Simón Bolívar se afilia a la caja de compensación Comfamiliar para los trabajadores directos, ofreciendo los servicios de subsidio de vivienda, salud, recreación y educación de acuerdo a lo estipulado en la Ley; los trabajadores en misión estarán regidos por las políticas de cada una de las empresas contratistas.

**Servicios de Salud** Los departamentos de Talento Humano y Salud Ocupacional tienen las funciones de asesorar y orientar a su familia en el manejo adecuado del estrés, la interacción familiar, la prevención de la enfermedad y el fomento de la salud.

**Actividades recreativas, cultura y deporte** Desde el área de Talento humano se desarrollan eventos culturales y deportivos con la participación de todos los empleados y en algunos casos participa su núcleo familia, celebrando fechas especiales como: día de la secretaria, día del niño, día del trabajador, entre otros.

### **Asignación de Responsabilidades de Salud y Seguridad en el Trabajo**

#### **Empleador**

- ❖ Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgo para la salud dentro de los procesos laborales.
- ❖ Cumplir y hacer cumplir las disposiciones y normas legales relativas a Salud Ocupacional.
- ❖ Responsabilizarse de la ejecución de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo, destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores.
- ❖ Destinar recursos económicos y administrativos suficientes para adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, evitando la aparición de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en los lugares de trabajo.
- ❖ Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores.
- ❖ Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo.
- ❖ Realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores y sobre los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.

#### **Mandos Medios**

- ❖ Participar directamente del desarrollo de los subprogramas de Salud Ocupacional.
- ❖ Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones
- ❖ Poner en Práctica toda recomendación que sobre Salud Ocupacional surja del área encargada de coordinar el programa.
- ❖ Adiestramiento del personal a su cargo en prácticas seguras de trabajo.
- ❖ Controlar el cumplimiento de las normas sobre el uso de los elementos y equipos de protección personal en el sitio de trabajo.
- ❖ Informar y reportar por escrito todos los accidentes que se presenten en la empresa.
- ❖ Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad por parte del personal a su cargo.

### **Trabajadores auxiliares y empleados**

- Observar las normas internas, reglamento de Higiene y seguridad industrial y demás recomendaciones de Salud Ocupacional.
- Realizar todas sus tareas, siguiendo procedimientos seguros para su protección la de sus compañeros y de la empresa en general.
- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar riesgos.
- Formar parte de los comités, comisiones y programas de inspección que asignen.
- Mantener todos los elementos dispositivos de seguridad de los equipos y herramientas usadas.
- Informar inmediatamente todo accidente o incidente de trabajo que se presente
- Participar y poner en práctica los programas de formación en salud, el mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos y los procedimientos de trabajo seguro.
- Participar activamente en el comité paritario de Salud ocupacional mediante la discusión y análisis de los casos clínicos de especial complejidad, políticas de reubicación laboral, análisis de morbilidad por lesiones ocupacionales, ausentismo laboral, visitas a los puestos de trabajo, discusión y puesta en marcha de las recomendaciones emitidas por los asesores técnicos y organismos del estado.

### **5.3.1 Recursos**

La Institución debe disponer de un presupuesto de ejecución para llevar a cabo la implementación del SG-SST, contar con los recursos se considera invertir tanto en infraestructura

como los recursos de personal para el desarrollo y en la contratación de los terceros para la asesoría y cumplimiento y norma.

Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en. La empresa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones

**Recursos Humanos** La empresa cuenta con personal profesional especializado en el área de salud Ocupacional quien coordina todas las actividades y desarrollo del programa. Técnico en salud ocupacional y administrativo.

**Recursos Físicos** Para ejecutar las actividades del Programa de salud ocupacional se cuenta con un consultorio médico debidamente equipado y podrá hacer uso de toda la infraestructura de la empresa para las actividades que se programen con los trabajadores.

**Recursos Financieros** Los recursos financieros para llevar a cabo la ejecución del programa están determinados en un rubro específico en el presupuesto general anual.

La Institución debe disponer de un presupuesto de ejecución para llevar a cabo la implementación del SG-SST, contar con los recursos se considera invertir tanto en infraestructura como los recursos de personal para el desarrollo y en la contratación de los terceros para la asesoría y cumplimiento y norma.

Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en. La empresa, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones

## Implementación del Sistema basados en el Modelo Nonaka y Takeuchi

El Modelo de Nonaka y Takeuchi, definen el conocimiento como un proceso dinámico humano de justificación personal de creencias hacia la verdad (p58) por lo que está diseñado para la creación de conocimiento dentro de las organizaciones y que requieren una actuación de cada individuo con interacción entre las personas.

De esta forma la Universidad Simón Bolívar, debe aplicar un sistema de interacción con su personal de tal manera que se logre un desarrollo de conocimiento desde la gestión organizacional.

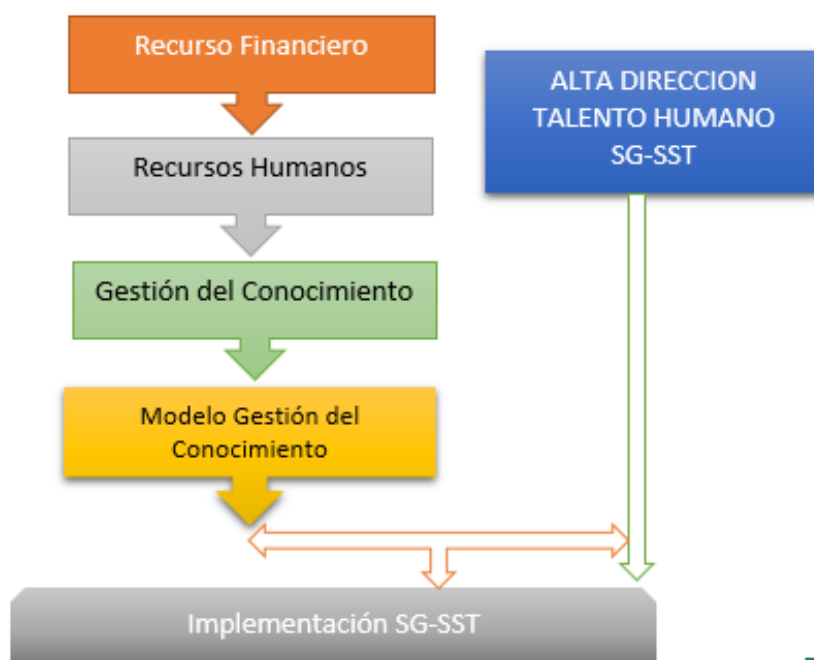
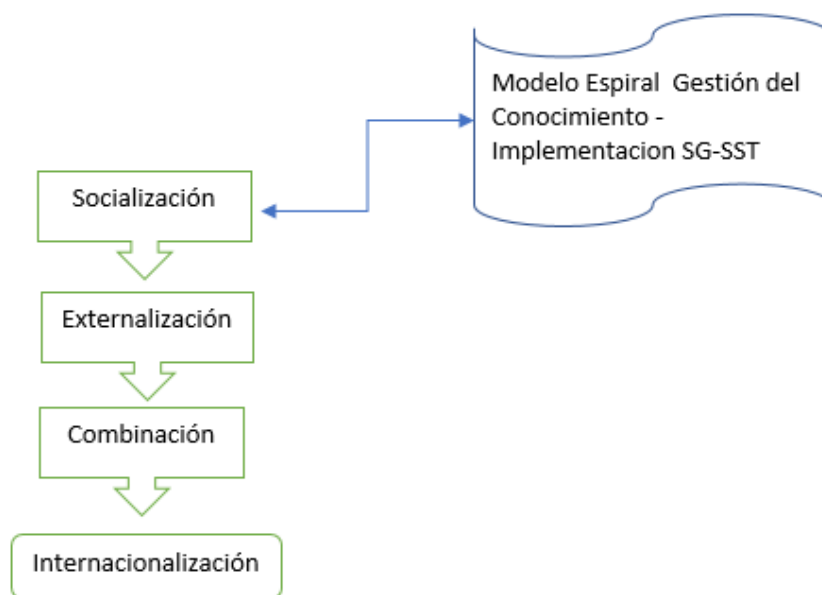


Ilustración 8 Implementación del SG-SST

El SG-SST debe abordarse desde la gestión del conocimiento creando campos de socialización con cada uno de los colaboradores participantes y no participantes en este proceso con el fin de crear conocimientos tácitos que compartan modelos mentales de habilidades y técnicas de manejo de información.

La Institución debe trazar una política de adaptación del conocimiento mediante observación, imitación y práctica, socializando sus procesos con todos sus colaboradores adoptando diferentes modelos de diálogo con reflexión colectiva y combinando conocimientos para conceptualizar productos al interior del área que se transformen en una teoría de enseñanza para las necesidades del entorno.

Es necesario documentar todos los procesos adquiridos para ayudar a los colaboradores a interiorizar el aprendizaje en un “aprendiendo haciendo”, generando una retroalimentación continua para vincular la construcción de todos los conocimientos en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.



*Ilustración 9 Modelo Espiral del Conocimiento*

### 5.3.2 Cronograma de Actividades

Tabla 2 Cronograma de actividades

ANEXO 1 - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES  
IMPLEMENTACION SG-SST

ACTIVIDAD	FACTOR ASOCIADO	SUBPLAN DE GESTIÓN	MES	SEMANA	LÍDER DE LA ACTIVIDAD	MESES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				ACTIVIDAD AFECTADA	PROCESO RESPONSABLE
						SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
						PROYECTADO	0				0				0				0					
						EJECUTADO	0				0				0				0					
						% DE EJECUCIÓN	0				0				0				0					
Revisión, ajuste y actualización de la política de SST	Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Acta de reunion				0%																	TODAS	Gestión de la calidad y SST
Definir el plan de capacitación anual del SG-SST, el cual debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para los trabajadores y desarrollarse dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas y como mínimo debe:	Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Incluir en el plan de trabajo anual				0%																	SST	SST
	Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Incluir en el plan de trabajo anual				0%																	SST	SST
	Integración del SG-SST	Integración con el SGC				0%																	Gestión de la calidad	Gestión de la calidad







	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Incluir en el plan de trabajo anual				0%														SST	SST
Establecer un procedimiento para el autorreporte de condiciones de trabajo, que permita actualizar la matriz de peligros.	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Incluir en el plan de trabajo anual				0%															
	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Documentar				0%														SST	SST
Estructurar un programa de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas, para la gestión de peligros y riesgos prioritarios, (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas), debe poder mostrar evidencia de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Incluir en el plan de trabajo anual				0%														SST	SST
	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Incluir en el plan de trabajo anual				0%														SST	SST
Incluir la divulgación de los planes y otras medidas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en las inducciones y otros espacios de información.	<b>Integración del SG-SST</b>	Integración con el SGC				0%														Gestión de la calidad	Gestión de la calidad
	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Documentar				0%														INFRAESTRUCTURA	INFRAESTRUCTURA
Construir los lineamientos para la incorporación y verificación de las medidas, en la evaluación de desempeño, para verificar la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros /riesgos.	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Diseñar				0%														INFRAESTRUCTURA	INFRAESTRUCTURA

Diseñar un programa de inspecciones planeadas según la NTC 4114.	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Documentar				0%														SST	SST
	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Diseñar				0%															
	<b>Integración del SG-SST</b>	Integración con el SGC				0%														Gestión de la calidad	Gestión de la calidad
Se deben articular los mantenimientos preventivos y/o correctivos, ejecutados por el área de infraestructura, en las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las inspecciones o autorreportes y reportes de condiciones inseguras; y revisar la inclusión de los equipos críticos.	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Documentar				0%														SST	SST
	<b>Integración del SG-SST</b>	Integración con el SGC				0%														Gestión de la calidad	Gestión de la calidad
Se requiere ajustar la entrega de EPP, mediante un procedimiento que integre la entrega entre compras, SST y otras áreas e impartir capacitación en la entrega de EPP y dejar evidencia de la misma. Así como también que incluya: <ul style="list-style-type: none"> <li>Un formato de registro de entrega de EPP por trabajador.</li> <li>Las evidencias de los contratistas y subcontratistas, en forma periódica, sobre la entrega de los EPP.</li> </ul>	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Incluir en el plan de trabajo anual				0%														SST	SST
	<b>Integración del SG-SST</b>	Integración con el SGC				0%														Gestión de la calidad	Gestión de la calidad
	<b>Gestión de peligros, riesgos y amenazas</b>	Documentar				0%														SST	SST
Establecer procedimiento para la gestión de peligros y riesgos en tareas rutinarias y no rutinarias, con alcance sobre todos los trabajadores y tareas.	<b>Integración del SG-SST</b>	Integración con el SGC				0%														Gestión de la calidad	Gestión de la calidad
	<b>Gestión de la salud</b>	Completar estudio				0%														SST	SST





informar los FURATS a las EPS's)	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Documentar				0%													SST	SST y JURIDICA
Establecer un procedimiento que permita documentar la rendición de cuentas, en relación con el desempeño de aquellos a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el (SG-SST), alineado con los informes de gestión anuales. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables.	<b>Integración del SG-SST</b>	Integración con el SGC				0%													SST	Gestión de la calidad
	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Documentar				0%													SST	SST y COMUNICACIONES
Establecer un procedimiento para la gestión de requisitos legales y normativos, acordes con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, para mantener actualizada la matriz legal en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Documentar				0%													SST	SST, COMPRAS E INFRAESTRUCTURA
	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Documentar				0%													SST	SST Y CALIDAD
Actualizar matriz legal, teniendo en cuenta los requisitos legales, técnicos y de diferentes entidades aplicables, así como los relacionados con el diagnóstico de condiciones de trabajo y determinar conjuntamente con el área jurídica su pertinencia y el modo de cumplimiento.	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Documentar				0%													TODAS	REPRESENTANTE ANTE LEGAL Y SALA GENERAL

Integración de requisitos legales en SST	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Documentar				0%														SST	SST
Establecer un plan de comunicación que contemple los diferentes mecanismos internos y externos, y que contenga un procedimiento que permita evaluar su eficacia. Este debe articularse con el procedimiento para la recepción de quejas, reclamos y sugerencias, del área de calidad.	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Diseñar				0%														SST	SST
Actualizar los procedimientos de evaluación y selección de proveedores y contratistas, incluyendo aspectos de SST: aportes de seguridad social, capacitaciones: en el uso de EPP, peligros y riesgos, registros de entrega de EPP, certificaciones para desarrollar trabajos en altura, entre otras, lo anterior según el artículo 2.2.4.6.28 del DUR 1072/2015.	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Incorporarlo al plan anual de capacitación de la institución				0%														TODAS	TALENTO HUMANO
Actualizar el procedimiento para la planificación del cambio en el marco del SGC, según el artículo 2.2.4.6.26 del DUR 1072/2015, de manera que permita evaluar el impacto sobre la SST en los cambios internos y externos que se presenten en la entidad, debe remitir al procedimiento de análisis de tareas para aplicar la metodología apropiada.	<b>Gestión integral del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</b>	Documentar				0%														SST	SST
Actualizar procedimiento para acciones preventivas y correctivas del SGC, incluyendo aspectos del SG-SST como los resultados de la supervisión, revisión por parte de la alta dirección, inspecciones, la medición de los indicadores del SG-SST, investigaciones de IT-ATEL y sobre su efectividad, entre otros; y las recomendaciones del COPASST.	<b>Mejoramiento del SG-SST</b>	Actualizar documento				0%														SST	SST Y CALIDAD





## BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto (2009) “Gestión del Talento Humano”, México: McGrawHill.

Congreso de Colombia – Republica de Colombia - Ley 1562 del 11 de julio de 2012, Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de Colombia – Republica de Colombia - Ley 1072 de 2015, Por el cual se establece la obligatoriedad de la implementación del SG-SST en todas las organizaciones en el país. Recuperado de:

<http://www.ins.gov.co/normatividad/Decretos/DECRETO%201072%20DE%202015.pdf>

ISOtools - Blog de Calidad y Excelencia - (6 de septiembre de 2016). ¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)? Recuperado de:

<https://www.isotools.org/2016/09/06/consiste-sistema-gestion-la-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/> 49

Logan, Robert K. Entendimiento nuevos medios: la extensión de Marshall McLuhan. Lance Strate (Ed), 2000 Comunicación y Discurso Anual Vol. 14. Nueva York: La Asociación de Comunicación del Estado de Nueva York

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>

Nueva-iso-45001 – Blog – (16 octubre, 2015). Que es la OHSAS 18001. Recuperado de: <http://www.nueva-iso-45001.com/2015/10/que-es-la-ohsas-18001>

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

WikiLibros (2010). Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Gestión del Conocimiento - Modelo de creación del conocimiento. Recuperado de:[https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n\\_del\\_conocimiento/Modelo\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_del\\_Conocimiento/Teor%C3%ADa\\_de\\_creaci%C3%B3n\\_de\\_conocimiento\\_por\\_Nonaka\\_y\\_Takeuchi](https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi)

Zúñiga Montalvo Melissa. (2015, Marzo 30). Gestión del conocimiento en la empresa. Ensayo. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/gestion-del->

ANEXOS APLICACIÓN ENCUESTA  
**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
**ENCUESTA DE ESTADO**

**NOMBRE** SILVANA GIOACOMETTO RESTREPO

**PUESTO DE TRABAJO** COORDINADOR DE SELECCIÓN Y DESARROLLO HUMANO

**TIEMPO DE EJERCIO EN LA LABOR** 2 AÑOS

**EDAD** 37

**FECHA** ABRIL 23 DE 2018

**Cuestionario**

1. ¿La Institución constantemente le recuerda las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo?  
 SI  NO
2. ¿Conoce todos los mecanismos con que la Institución afronta la nueva normativa del SG-SST?  
 SI  NO
3. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el SST,  
 SI  NO
4. ¿conoce el cronograma de actividades del SST?  
 SI  NO
5. ¿Sabe usted si la Institución cuenta con un COPASSO ¿?  
 SI  NO
6. ¿Hace parte usted de una brigada?  
 SI  NO

7. ¿Ha recibido visita por parte del equipo de BL y SST para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo?

SI

NO

8. ¿Usted como trabajador conoce los protocolos de Seguridad, los sigue, sabe cómo actuar en un eventual siniestro?

SI

NO

9. ¿Considera que la Institución le da la importancia que requiere al SG-SST?,

SI

NO

10. ¿Tiene claro el procedimiento que debe seguir en el caso de un AT?

SI

NO

---

FIRMA DEL TRABAJADOR

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ENCUESTA DE ESTADO**

**NOMBRE** STELLA CAMACHO RODRIGUEZ

**PUESTO DE TRABAJO** JEFE DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**TIEMPO DE EJERCIO EN LA LABOR** 2 AÑOS

**EDAD** 43

**FECHA** ABRIL 23 DE 2018

**Cuestionario**

1. ¿La Institución constantemente le recuerda las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo?

**SI**  **NO**

2. ¿Conoce los mecanismos con que la Institución afronta la nueva normativa del SG-SST?

**SI**  **NO**

3. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el SST,

**SI**  **NO**

4. ¿conoce el cronograma de actividades del SST?

**SI**  **NO**

5. ¿Sabe usted si la Institución cuenta con un COPASSO ¿?

**SI**  **NO**

6. ¿Hace parte usted de una brigada ?

SI  NO

7. ¿Ha recibido visita por parte del equipo de BL y SST para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo?

SI  NO

8. ¿Usted como trabajador conoce los protocolos de Seguridad, los sigue, sabe cómo actuar en un eventual siniestro?

SI  NO

9. ¿Considera que la Institución le da la importancia que requiere al SG-SST?, Porqué.

SI  NO

10. ¿Tiene claro el procedimiento que debe seguir en el caso de un AT ?

SI  NO

---

FIRMA DEL TRABAJADOR

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ENCUESTA DE ESTADO**

**NOMBRE** ROSANA DEL CARMEN PEREZ VALLE

**PUESTO DE TRABAJO** AUXILIAR DE TALENTO HUMANO

**TIEMPO DE EJERCIO EN LA LABOR** 15 AÑOS

**EDAD** 38

**FECHA** ABRIL 25 DE 2018

**Cuestionario**

1. ¿La Institución constantemente le recuerda las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo?  
**SI**  **NO**
  
2. ¿Conoce los mecanismos con que la Institución afronta la nueva normativa del SG-SST?  
**SI**  **NO**
  
3. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el SST,  
**SI**  **NO**
  
4. ¿conoce el cronograma de actividades del SST?  
**SI**  **NO**
  
5. ¿Sabe usted si la Institución cuenta con un COPASSO ?  
**SI**  **NO**
  
6. ¿Hace parte usted de una brigada?  
**SI**  **NO**

7. ¿Ha recibido visita por parte del equipo de BL y SST para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo?

SI

NO X

8. ¿Usted como trabajador conoce los protocolos de Seguridad, los sigue, sabe cómo actuar en un eventual siniestro?

SI

NO X

9. ¿Considera que la Institución le da la importancia que requiere al SG-SST?,

SI X

NO

10. ¿Tiene claro el procedimiento que debe seguir en el caso de un AT ?

SI

NO X

---

FIRMA DEL TRABAJADOR

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## ENCUESTA DE ESTADO

<b>NOMBRE</b>	INGRID PACHECO ORTIZ
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	COORDINADOR DE NOMINA
<b>TIEMPO DE EJERCIO EN LA LABOR</b>	23 AÑOS
<b>EDAD</b>	46
<b>FECHA</b>	ABRIL 25 DE 2018

## Cuestionario

1. ¿La Institución constantemente le recuerda las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo?

SI

NO

2. ¿Conoce los mecanismos con que la Institución afronta la nueva normativa del SG-SST?

SI

NO

3. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el SST,

SI

NO

4. ¿conoce el cronograma de actividades del SST?

SI

NO

5. ¿Sabe usted si la Institución cuenta con un COPASSO ¿?

SI

NO

6. ¿Hace parte usted de una brigada?

SI

NO

7. ¿Ha recibido visita por parte del equipo de BL y SST para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo?

SI

NO X

8. ¿Usted como trabajador conoce los protocolos de Seguridad, los sigue, sabe cómo actuar en un eventual siniestro?

SI

NO X

9. ¿Considera que la Institución le da la importancia que requiere al SG-SST?, .

SI X

NO

10. ¿Tiene claro el procedimiento que debe seguir en el caso de un AT ?

SI X

NO

---

FIRMA DEL TRABAJADOR

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ENCUESTA DE ESTADO**

<b>NOMBRE</b>	MONICA ESCOBAR LOZANO
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	JEFE DE NOMINA
<b>TIEMPO DE EJERCIO EN LA LABOR</b>	22 AÑOS
<b>EDAD</b>	41
<b>FECHA</b>	ABRIL 26 DE 2018

**Cuestionario**

1. ¿La Institución constantemente le recuerda las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo?  
SI  **NO X**
2. ¿Conoce los mecanismos con que la Institución afronta la nueva normativa del SG-SST?  
SI  **NO X**
3. ¿Ha recibido capacitaciones sobre el SST,  
SI  **NO X**
4. ¿conoce el cronograma de actividades del SST?  
SI  **NO X**
5. ¿Sabe usted si la Institución cuenta con un COPASSO ?  
**SI X**  NO
6. ¿Hace parte usted de una brigada?  
SI  **NO X**

7. ¿Ha recibido visita por parte del equipo de BL y SST para evaluar las condiciones de su puesto de trabajo?

SI

NO

8. ¿Usted como trabajador conoce los protocolos de Seguridad, los sigue, sabe cómo actuar en un eventual siniestro?

SI

NO

9. ¿Considera que la Institución le da la importancia que requiere al SG-SST?, Porqué.

SI

NO

10. ¿Tiene claro el procedimiento que debe seguir en el caso de un AT ?

SI

NO

---

FIRMA DEL TRABAJADOR



