

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL (SG-SST) CON ÉNFASIS EN LA GESTIÓN
DEL CONOCIMIENTO EN LA SUCURSAL DEL SUPERMERCADO
COLSUBSIDIO DE TOLEMAIDA**

GRUPO 101007_15

JANETH CUARTAS ORJUELA

KATHERINE ALEJANDRA REINA ARDILA

LUIS GONZAGA ROLDAN

MARÍA ALICIA CANO URREGO

SILVIA MARÍA HERNÁNDEZ GONZÁLEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA- UNAD

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

MAYO 2018

TABLA DE GRAFICAS

Contenido

INTRODUCCION	4
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	6
1.1. Antecedentes del Problema	6
Planteamiento del problema	9
1.3 Objetivos	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.4 Justificación de la Investigación.....	12
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1 Marco Teórico (Teorías relacionadas con la temática)	14
2.2 Marco Conceptual	23
2.3 Marco Legal	25
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	27
3.1. Método de la investigación	27
3.2 Población y Muestra	27
3.3 Fuentes de información (primaria, secundaria)	29
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	30
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	31
4.1. Presentación de Resultados	31
4.2 análisis de datos	43
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	46
5.1. Resumen de hallazgos	46
5.2. Recomendaciones	48
5.3 Propuesta	49
5.3.1 Análisis del diagnóstico de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de SG-SST de Colsubsidio.	49
5.3.2 Presentación de la propuesta.	51

5.3. Diagrama de Gantt.....	55
5.4. Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento)	56
BIBLIOGRAFIA	59
ANEXO.....	62

TABLA DE GRAFICAS

<u>Grafico 1: ¿Considera que la empresa realiza una buena gestión en cuanto a riesgos laborales? Elaboración propia.....</u>	31
<u>Grafico 2: ¿La empresa identifica, evalúa y valora los riesgos potenciales? fuente: elaboración propia.....</u>	32
<u>Grafico 3: ¿La empresa define y utiliza instrumentos de control? fuente: elaboración propia</u>	32
<u>Grafico 4: ¿Considera que los controles son efectivos? fuente: elaboración propia.....</u>	33
<u>Grafico5¿La empresa identifica las amenazas puntos vulnerables dentro de su área de trabajo? 34</u>	
<u>Grafico 6: ¿Se realiza un plan de capacitación sobre prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo? fuente: elaboración propia</u>	35
<u>Grafico 7: ¿Se realizan constantemente evaluaciones a los puestos de trabajo? fuente: elaboración propia.....</u>	36
<u>Grafico 9: ¿Conoce las estadísticas sobre accidentalidad y enfermedades de acuerdo a su área? fuente: elaboración propia.....</u>	37
<u>Grafico 10: ¿Le ha sido divulgada la información acerca del SG-SST? fuente: elaboración propia</u>	38
<u>Grafico 11: ¿Tiene conocimiento de la política y objetivos del SG-SST? fuente: elaboración propia.....</u>	39
<u>Grafico 12: ¿La empresa cuenta con personal responsable de la prevención de riesgos laborales? fuente: elaboración propia.....</u>	39
<u>Grafico 13: ¿Le son divulgados los protocolos en caso de emergencia? fuente: elaboración propia</u>	40
<u>Grafico 14: ¿La empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales? fuente: elaboración propia.....</u>	41

INTRODUCCION

Con el desarrollo de este trabajo se buscó proponer un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con énfasis en Gestión del Conocimiento el cual se realiza a la empresa Colsubsidio,

En este documento se presentó una propuesta de mejoramiento acorde a la problemática u oportunidad de mejoramiento encontrada al interior de la sucursal en Tolemaida del supermercado Colsubsidio, la información se hace con información primaria por medio de encuestas realizadas al 95% de los empleados de dicha sucursal, se desarrolla en 3 etapas: diagnóstico de las condiciones laborales y factores de riesgo, análisis de alternativas para el control, evaluación de la viabilidad y factibilidad de los controles propuestos, insumos que permiten el diseño del SG-SST.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA COLSUBCIDIO

Razón social: Caja Colombiana de Subsidio Familiar

Visión: Ser la empresa social de los colombianos.

Misión: En Colsubsidio trabajamos con las empresas, los trabajadores y el gobierno, por el desarrollo humano integral mediante la gestión de programas del subsidio familiar, la protección, seguridad y responsabilidad social, para el logro de una Colombia más justa, solidaria y en paz. Generar oportunidades para el cierre de brechas sociales.

Objetivos estratégicos:

Asegurar solidez financiera para la equidad: estamos comprometidos con asegurar el uso eficiente de los recursos, con el fin de garantizar la perdurabilidad de la organización y la sostenida redistribución de los aportes empresariales en los programas y servicios sociales.

Actividad económica: Mercadeo social.

Tamaño de la empresa: Mediano.

Número de trabajadores: la sucursal de Tolemaida cuenta con 28 trabajadores, divididos así: 9 cajeros, 4 procesadores, 2 auxiliares de fruver, 4 auxiliares de carnes, 1 auxiliar de tesorería, 1 administrador, 1 jefe de negocio y 6 auxiliares de mercadeo.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Colsubsidio es una empresa muy organizada que cumple con todas las normas establecidas por la ley colombiana, y aunque dentro del proceso de Gestión Humana se evidencia que se sigue un proceso como son análisis de cargos diseños de cargos, reclutamiento, selección, contratación, inducción al cargo higiene seguridad y calidad de vida existen falencias como en toda empresa y esta no es la excepción, como se vio en el diagnóstico del problema donde se evidencio en la auditoria es que los colaboradores no poseen un sentido de pertenencia por la empresa, el desarrollo del trabajo se cierra al puesto de trabajo y no se manifiesta la gestión del trabajo en equipo ante alguna dificultad, está generando que se vea afectado el cliente, la salud en los factores de riesgos psicosociales (estrés) de los trabajadores y el clima laboral porque se presenta roses e inconformismo por la falta de apoyo y colaboración entre compañeros en las labores cotidianas

1.1. Antecedentes del Problema

En Colombia las empresas sin importar su sector económico o tamaño, se vieron en la obligación de implementar Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el fin de mantener las condiciones de salud de todos sus empleados y proteger su integridad física mediante una serie de actividades orientadas a prevenir y controlar los riesgos existentes en el lugar de trabajo y así disminuir la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo 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. Con esto se busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral, la productividad de la empresa y así mismo brindar un excelente servicio al cliente en el Supermercado Colsubsidio.

La empresa Colsubsidio en su sucursal del supermercado en Girardot en Tolemaida ha venido desarrollando programas que permitan prevenir enfermedades y accidentes de trabajo, esto bajo un marco de prevención para mayor seguridad y protección de los colaboradores de la organización. La empresa ha tenido el comité Paritario de Salud Ocupacional con el cual se han promovido todos los programas y estrategias de seguridad y salud, enfocados a la prevención de lesiones, incidentes, enfermedades y emergencias, impulsando la participación, responsabilidad y compromiso de todo el personal de la empresa. Cada dos meses se han realizado reuniones para realizar un control a los planes que se están ejecutando y se fijan acciones de mejora para reforzar los programas que se lleven a cabo.

De esta forma ha promovido el cumplimiento de la normatividad legal vigente del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que ha venido implementando para brindar un apoyo concerniente a las diferentes áreas de la empresa. La mayor incidencia de accidentalidad se ha presentado por condiciones locativas, que corresponden a condiciones del trabajo e instalaciones del supermercado ya sean por el estado de pisos, paredes, puertas,

ventanas, maquinaria, equipo, entre otras. De igual forma Colsubsidio ha venido informando durante las inducciones a sus colaboradores el procedimiento que tiene establecido para el registro y la comunicación de accidentes de trabajo, todo trabajador debe reportar el acontecimiento de un evento de accidente a su líder y este procede a reportar a la ARL para que el trabajador asista al centro médico. Este procedimiento lo han realizado para el correcto reporte y la investigación de incidentes.

Así mismo con el fin de disminuir los riesgos laborales a los que estas expuestos los trabajadores de Colsubsidio se han implementado programas de sensibilización para generar cultura de autocuidado, de igual forma se han venido efectuando programas para reducir el ausentismo por enfermedad laboral como: salud vital y semanas saludables pero estas herramientas en la actualidad carecen de un control eficiente y de estrategias efectivas que permitan prestar una mejor atención a las necesidades de los colaboradores. Por tal motivo se genera la problemática en torno al fortalecimiento del sistema de gestión que garantice una consideración oportuna de los riesgos a los que se ven enfrentados los trabajadores y lo que este puede ocasionar a su seguridad y a su salud física y mental.

Planteamiento del problema

En este capítulo se aborda los problemas que se presentan en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, ya que es un tema fundamental en el entorno empresarial, buscando la mejora continua en los procesos y procedimientos que se ejecutan en las organizaciones, teniendo en cuenta que la seguridad en el trabajo trabaja con la finalidad de mejorar y reducir los riesgos de accidentes y enfermedades laborales con motivaciones para el trabajo en equipo que propicie la formulación de principios para garantizar un ambiente seguro y de calidad para los colaboradores, una condición necesaria para fomentar la seguridad en el trabajo parte de un adecuado sistema de gestión que se enfoque en diversas estrategias para alcanzar los objetivos que se fijan para la optimización de los procesos y la vinculación efectiva de los trabajadores, de tal forma que se trabaje por la gestión de la prevención de forma oportuna que permita una acertada toma de decisiones orientada en una mejora continua.

En este contexto de la seguridad y salud en el trabajo se percibe en Colombia que se ha venido trabajado por el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en los diferentes sectores, orientada principalmente a una creación de cultura de seguridad articulada directamente con la productividad de las empresas, ya que es importante que las organizaciones tengan el conocimiento para que se reflejen en bajos índices de accidentalidad o de enfermedades laborales, es por esto que el SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) se ha convertido en una herramienta de gran trascendencia para generar ambientes de trabajo saludables consiguiendo condiciones favorables en los puestos de trabajo.

Así mismo se puede evidenciar que en la empresa Colsubsidio en la sucursal del supermercado de Girardot en Tolemaida se han venido desarrollando programas de prevención de las enfermedades y de la accidentalidad en el marco del decreto 171 de 2016 y 1072 de 2015, los

cuales se han dispuesto a través de un enfoque en la promoción y la prevención que les permita generar mayor bienestar y protección en los trabajadores de la organización; teniendo en cuenta que los diferentes programas son esenciales como estrategias encaminadas a promover la participación y el compromiso de colaboradores y directivos de la empresa.

Teniendo en cuenta la implementación del SG-SST en la empresa Colsubsidio se evidencio que hay una constante rotación de personal y ausentismo relacionada con estrés y desgaste físico que afectan directamente la ejecución de las actividades laborales de los trabajadores, orientando lo anterior a los turnos que se manejaban y las labores rutinarias que se realizaban en los diferentes puestos de trabajo, de acuerdo a lo anterior se plantea la pregunta ¿Cómo diseñar un modelo estratégico integral que contribuya al mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento en la sucursal del supermercado de Colsubsidio en tolemaida? de tal forma que las estrategias para la prevención de enfermedades y riesgos laborales que se manejaban dentro de la empresa se puedan evaluar con la finalidad de determinar qué acciones de mejora garantizaran el fortalecimiento del espacio de trabajo de los colaboradores y una promoción de la cultura de seguridad.

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general

¿Diseñar un modelo estratégico integral que contribuya al mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento en la sucursal del supermercado de Colsubsidio en tolemaida?

1.3.2. Objetivos específicos

- Diseñar planes de mejoramiento de SG-SST con el modelo estratégico que se va a implementar en la empresa
- Identificar cuáles son los puntos a mejorar con el modelo estratégico integral y como se van a desarrollar por medio de la gestión del conocimiento
- Establecer estrategias para incentivar la cultura de seguridad a través de programas de mejoramiento continuo.
- Determinar un programa capacitación basado en la gestión del conocimiento para el fomento de una cultura de seguridad.
- Plantear el plan de seguimiento y evaluación del sistema

1.4 Justificación de la Investigación.

La presente investigación se orienta en analizar de qué forma implementa la empresa Colsubsidio el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo analizando los procesos que se desarrollan, así como las estrategias que se utilizan para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, ya que en la actualidad el capital humano es trascendental para la competitividad de las empresas, es así que de su bienestar y capacitación depende la correcta ejecución de los diferentes procesos que se manejan en la organización.

Además, con los resultados de esta investigación se pretende que tanto la empresa, sus colaboradores y clientes vean reflejado el mejoramiento continuo al contar con un programa que permita identificar las necesidades que se relacionan con el área de salud y seguridad en el trabajo, ya que se identificaran en que aspectos se necesitan capacitación y acciones para el fortalecimiento en los puestos de trabajo basado en la gestión del conocimiento.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, 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. Con esto se busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

Igualmente, con la generación de un modelo estratégico de SG-SST a través de la investigación y el análisis de la situación encontrada en la empresa Colsubsidio, se podrán tener estrategias claras que permitan mejorar la salud física y mental de los trabajadores y esto se reflejara en la productividad de la empresa, así como en su competitividad garantizando su compromiso empresarial, lo cual se verá reflejado en el entorno consolidando sus alianzas estratégicas.

De esta manera la organización podrá cumplir con su responsabilidad, debido a que tendrá un equipo de trabajo con conocimientos propicios y capacidades para el aprovechamiento de las oportunidades que se presenten, generando un amplio sentido de pertenencia y de esta forma mostrar el buen nombre de la empresa. Es por esto que se requiere la aplicación de un modelo estratégico integral para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST Es necesario mejor modelo estratégico integral para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST con que cuenta la empresa siguiendo las modificaciones que ha tenido el decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.37 en el decreto 052 12 de enero del 2017. En la sucursal del supermercado de Colsubsidio con su análisis que arrojen los resultados permitirán la mejora y evitar los riesgos psicosociales para los empleados.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico (Teorías relacionadas con la temática)

En el año 2015 por medio del decreto 1072 se reglamenta el sector trabajo en el Artículo 1.1.1.1. dice

“El Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo.

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.”(Decreto1072.2015)¹

-En el decreto 1072 del 2015 en la Estructura del sector trabajo, parte 1 sector central, título 1, nos dice “que las normas que integran el Libro 1 de este Decreto no tienen naturaleza reglamentaria, como quiera que se limitan a describir la estructura general administrativa del sector.” Y “Que con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, se hace necesario expedir el presente Decreto Reglamentario Único Sectorial.”

¹ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Titulo 1 Cabeza del sector. Artículo 1.1.1. SG-SST. Página 2. 26 de mayo de 2015.

-Artículo 1.1.2.6. Consejo Nacional de Riesgos Laborales. “El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.” (Decreto 1466 de 2007).” (Decreto 1072 del 2015)²

Artículo 1.2.3.1. De la conformación de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo. “La red de comités de seguridad y salud en el trabajo, encabezada y liderada por el comité nacional de seguridad y salud en el trabajo, está conformada por la totalidad de los comités seccionales y locales de salud ocupacional, con el objeto de establecer las relaciones jerárquicas, garantizar el funcionamiento armónico, orientar y sistematizar la información y servir de canal informativo para el cabal funcionamiento de los comités de seguridad y salud en el trabajo en el territorio nacional y del sistema general de riesgos laborales. (Decreto 16 de 1997).” (Decreto 1072 del 2015)³

- Artículo 1.2.3.2. Red Nacional de Formalización laboral. La Red Nacional de Formalización laboral es el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para realizar los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia incluyendo

² Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Titulo 2. Órganos sectoriales de asesoría y coordinación. Artículo 1.1.2.6 SG-SST. Página 3. 26 de mayo de 2015

³ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Titulo 3: organismos de articulación sectorial. Artículo 1.2.3.1. SG-SST. Página 6. 26 de mayo de 2015

la vinculación al Sistema de Protección Social. (*Decreto 567 de 2014, ” (Decreto 1072 del 2015)*⁴

En el decreto 1072 del 2015 también dice en el capítulo 2. sección 3.” *Que se deben realizar, actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo “*

Artículo 2.2.1.2.3.1. Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación. “Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

*(Decreto 1127 de 1991, art. 3) .” (Decreto 1072 del 2015)*⁵

Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación. “El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a

⁴ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Titulo3. Organismos de articulación sectorial. Artículo 1.2.3.2. SG-SST. Página 6. 26 de mayo de 2015

⁵ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Sección 3. Actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo. Artículo 2.2.1.2.3.1. SG-SST. Página 11. 26 de mayo de 2015

aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.” (Decreto 1072 del 2015)⁶

En cuanto al Sistema *de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)*. *En su Artículo 2.2.4.6.4. del decreto 1072 del 2015* “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.”⁷

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).” (decreto 1072 del 2015)

⁶ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Sección 3. Actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo. Artículo 2.2.1.2.3.2 SG-SST. Página 11. 26 de mayo de 2015

⁷ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.4 SG-SST. Página 89. 26 de mayo de 2015

Con relación a Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

“1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,

3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.” *(Decreto 1443 de 2014, art. 14)*⁸

En el decreto 1052 del 2016 se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, "Artículo 2.2.4.6.37.

Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 o de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación”

⁸ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.14 SG-SST. Página 89. 26 de mayo de 2015

1. “Evaluación inicial planificar las actividades a realizar en el año con un plan de trabajo o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015.
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, son las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación
3. Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial
4. Seguimiento y plan de mejora. Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos
5. Inspección, vigilancia y control, Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.)”
(Decreto52 2016)⁹

Estas son dos de las modificaciones en el decreto052 el 12 de enero del 2017

“PARÁGRAFO 1°. El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) acuerdo a las fases

⁹ Decreto No. 052. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Parágrafo 1 y 2 Artículo 2.2.4.6.37 SG-SST. Página 1. 2016

descritas en el presente artículo y determinará los estándares mínimos permitan verificar cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.

PARÁGRAFO 2°. Para del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes de implementación del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST).” (Decreto52 2016) ¹⁰

La gestión del conocimiento

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis en gestión del conocimiento es un proceso que apoya a las organizaciones para encontrar la información relevante, seleccionar, organizar y comunicarla a todo el personal activo; este ciclo es necesario para acciones tales como la resolución de problemas, dinámica el aprendizaje y la toma de decisiones.

La gestión del conocimiento puede mejorar el desempeño de la organización en vías de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; puesto que gestión del conocimiento involucra la planeación de estrategias y el establecimiento de políticas y

¹⁰ Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 1.1.1. SG-SST. Página 2. 26 de mayo de 2015

además la colaboración de todo el personal de la organización un alto sentido de compromiso para ejecutar su trabajo y la aceptación del proceso de gestión(Rivera, 2014).

El conocimiento en las empresas se ha convertido en uno de los activos más importantes de ahí la importancia de que en las organizaciones tengan una buena gestión del conocimiento, ya que esta permite, permite el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias, lo que facilita su inserción y consolidación en el mercado.

Nonaka y Takeuchi con su teoría de creación de conocimiento organizacional. nos dice en esta teoría que en el proceso de comunicación del conocimiento se toma en modos de conversión entre el conocimiento tácito y el explícito, donde:

- Conocimiento Tácito: Este es un conocimiento muy personal y difícil de plantear a través del lenguaje formal y, por lo tanto, difícil de transmitir y compartir con otros. Tiene sus raíces en lo más profundo de la experiencia individual, así como en los ideales, valores y emociones de cada persona («Nonaka y Takeuchi», 2017).

- Conocimiento Explícito: Es aquel que puede expresarse a través del lenguaje formal; es decir, con palabras y números, y puede transmitirse y compartirse fácilmente, en forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales. Se expresa normalmente en algún soporte físico (libros, CD ROMS, imágenes).”¹¹ (Nonaka y Takeuchi, 1999)

¹¹ Fuente: (Domingo Valhondo Solano)

Cuadro 1 espiral del conocimiento



Fuente: (Domingo Valhondo Solano)

2.2 Marco Conceptual

- · Seguridad y salud en el trabajo (SST): La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la 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 («Glosario S», s. f.).
- · Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST): El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) («Glosario S», s. f.).

- · Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso 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. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. De igual forma se 14 considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
- · Enfermedad laboral: Es 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 será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
- · Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las

características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales («Definiciones», s. f.).

- · Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

2.3 Marco Legal

- · Ley 9ª de 1979 Por la cual se dictan medidas sanitarias S.O
- · Ley 100 de 1993 Crea el Sistema General de Seguridad Social
- · Ley 1010 de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral
- · Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- · Decreto 2663 y 3743 de 1950 Código Sustantivo del trabajo.
- · Decreto 1295 de 1994 Organización y administración Sistema de Riesgos Profesionales
- · Resolución 2400 de 1979 Estatuto de Higiene y Seguridad Industrial.

- · Resolución 2013 de 1986 Organización y funcionamiento Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial
- · Resolución 1016 de 1989 Organización y funcionamiento Programa de Salud Ocupacional
- · Resolución 1401 de 2007 Investigación Incidente y Accidentes de trabajo
- · Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgos sicosociales en el trabajo
- · Resolución 1409 de 2012 Por la cual se establece el “Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo de alturas”
- · Decreto 1443 del 2014: Sistema general en seguridad y salud en el trabajo
- · Decreto 1477 del 2014: Enfermedades laborales
- · Ley 1562 del 2012: Sistema General de Riesgos laborales
- · Res 1565 de 2014: Por la cual se expide la Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial Concordancia: Ley 1503 de 2011, Decreto 2851 de 2013
- · Decreto 1072 de 2015: Reglamenta el sector trabajo 19
- · Resolución 1111 de 2017: Estándares mínimos del SGSST
- · Guía para implementación del SG-SST en Mypimes

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Método de la investigación

Se realizó una investigación de tipo cuantitativa-descriptivo, debido a que se detalla la situación actual que se está presentando en el ambiente laboral en el supermercado, teniendo en cuenta que el objetivo de este estudio es diseñar un modelo estratégico integral que contribuya al mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en la gestión del conocimiento en la sucursal del supermercado de Colsubsidio en tolemaida esta se realiza por medio de encuestas que se desarrollaron a los empleados de la sucursal de tolemaida Cundinamarca en la última semana del mes Abril del 2018, el propósito de esta investigación es identificar las causas y consecuencias de las enfermedades laborales e identificación del estado del sistema de gestión del conocimiento en la empresa para la implementación del plan de mejora en SG-SST

Las preguntas de la encuesta son para definir las necesidades de los empleados con relaciona al conocimiento y bienestar laboral

3.2 Población y Muestra

Población:

Trabajadores del supermercado de Girardot, tolemaida, que se ven afectados por el problema, en total son 28 trabajadores que laboran en el establecimiento de la compañía entre personal operativo y administrativo, divididos así: 9 cajeros, 4 procesadores, 2 auxiliares de fruver, 4

auxiliares de carnes, 1 auxiliar de tesorería, 1 administrador, 1 jefe de negocio y 6 auxiliares de mercadeo

Muestra:

El tamaño de la muestra corresponde al 90% de los empleados, aplicado a 25 personas que laboran en Colsubsidio entre personal operativo y administrativo, se seleccionaron de forma aleatoria, con un margen de error del 5%, con un nivel de confianza del 90%.

Para población conocida finita menor a 100.000	
Ingrese el valor de e	5%
Ingrese el valor de N	28
Ingrese el valor de p	0,5
Ingrese el valor de q	0,5

TAMAÑO DE LA MUESTRA DE ACUERDO AL ERROR Y AL NIVEL DE CONFIANZA DESEADO	
NIVEL DE CONFIANZA	UNIDADES A APLICAR
90%	25
95%	26
97%	26
99%	27

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N+1) + z^2 pq}$$

e = Margen de error (Máximo recomendado 5%)

N = Población

p = Posibilidad que ocurra el suceso

q = Posibilidad que no ocurra el evento

NOTA: Si p y q no se conocen, se da un valor de 0,5 a cada una, porque p+q = 1

Fuente Agudelo (2013)

3.3 Fuentes de información (primaria, secundaria)

Fuente de información primaria, con una encuesta que se realizara de forma personal, los trabajadores del supermercado de Girardot, tolemaida.

- Encuestas a los trabajadores

Son quienes enfrentan situaciones de estrés por cumplimiento de horarios extendidos, trabajo bajo presión, entre otras: Ellos son los que deben realizar su trabajo de manera inconforme generando quejas por parte de los clientes y pérdidas para el supermercado Colsubsidio.

Fuentes de información secundarias: Como referentes se consultarán estudios previos en el tema, como artículos, internet, tesis, datos históricos de la empresa, entre otros.

- El análisis de documentación suministrada por la empresa

El departamento de recursos humanos: Ellos son quienes tienen los registros de ausencias, citas e incapacidades médicas y los documentos donde los trabajadores y clientes enfocan sus quejas e inconformidades.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Con una encuesta con 14 preguntas que se le realizará a 25 de los empleados siendo el 90% del personal de los supermercados de Girardot Tolemaida, para la recopilación de los datos de la investigación, con estas técnica e instrumento encuesta con la cual se pueda obtener una información clara y precisa, en la que se tiene en cuenta el tipo de muestra y el enfoque de la investigación, para conocer la opinión y postura de los trabajadores hacia la empresa que trabajan, además la encuesta permite aplicaciones masivas, que mediante técnicas de muestreo adecuadas pueden hacer extensivos los resultados a comunidades enteras y la que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, ayudando posteriormente a su interpretación, sacarle análisis estadísticos, indicadores y gráficas.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Pregunta 1:

¿Considera que la empresa realiza una buena gestión en cuanto a riesgos laborales?

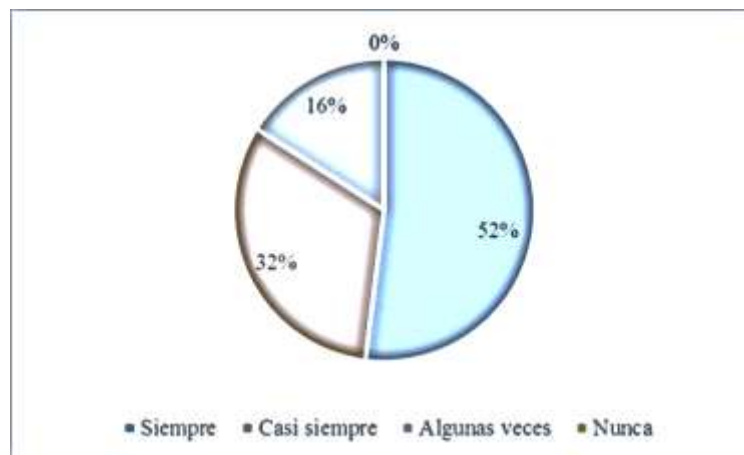


Gráfico 1: ¿Considera que la empresa realiza una buena gestión en cuanto a riesgos laborales? Elaboración propia.

La mayoría de los trabajadores encuestados coinciden en un 52% que representa a 13 personas que la empresa Colsubsidio siempre realiza un adecuado manejo y aplicación de acuerdo a la normatividad de los riesgos laborales que se presentan mientras que un 16% que representa a 4 personas considera que algunas veces se realiza una gestión adecuada, es decir que observan falencias en el proceso.

Pregunta 2

¿La empresa identifica, evalúa y valora los riesgos potenciales?

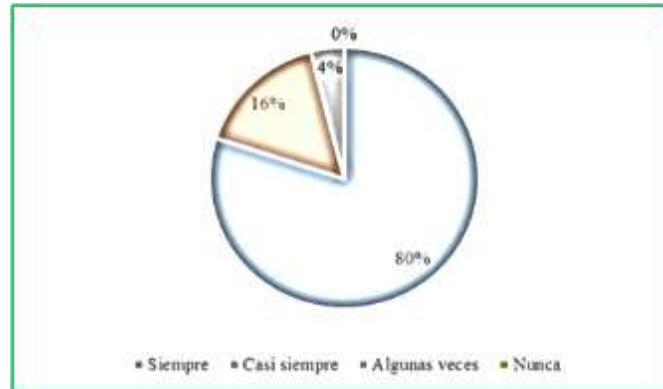


Gráfico 2: ¿La empresa identifica, evalúa y valora los riesgos potenciales? fuente: elaboración propia

Los colaboradores consideran en un 80% que representa a 20 personas que la empresa siempre realiza una identificación de los riesgos potenciales en su área de trabajo y en la organización en general permitiendo reflejar el tratamiento posterior que le dan a esta información, y además realiza evaluaciones constantes de los riesgos que tiene conocimiento y establece su valoración dentro de las amenazas que pueden representar para el trabajador.

Pregunta 3

¿La empresa define y utiliza instrumentos de control?



Grafico 3: ¿La empresa define y utiliza instrumentos de control? fuente: elaboración propia

En esta pregunta se ve reflejado que un 48% que representan a 12 trabajadores de los encuestados establecen que la empresa siempre utiliza instrumentos de control, un 32% que representa 8 trabajadores considera que casi siempre los utilizan, un 12% que representa a 3 personas establece que algunas veces los utilizan y un 8% que representa a 2 trabajadores fijan que nunca los utilizan, se puede determinar que dentro del SG-SST la empresa no tiene claramente los instrumentos para controlar los programas de gestión de los riesgos laborales, ya que no son de conocimiento claro de los colaboradores y no consideran que estos intervengan adecuadamente en el proceso.

Pregunta 4



Grafico 4: ¿Considera que los controles son efectivos? fuente: elaboración propia

Respecto a si son efectivos los controles el 40 % que representa a 10 personas respondió que lo son siempre, de igual forma el otro 40% contestó que lo son casi siempre, mientras que un 12% que representa a 3 personas considera que algunas veces son efectivos y un 8% que representa a 2 personas piensa que nunca son efectivos, es así que es claro que los controles que

se están utilizando actualmente en la empresa Colsubsidio no están cumpliendo la función con la que fueron establecidos y no son de pleno conocimiento del personal dificultando el proceso de gestión en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores.

Pregunta 5

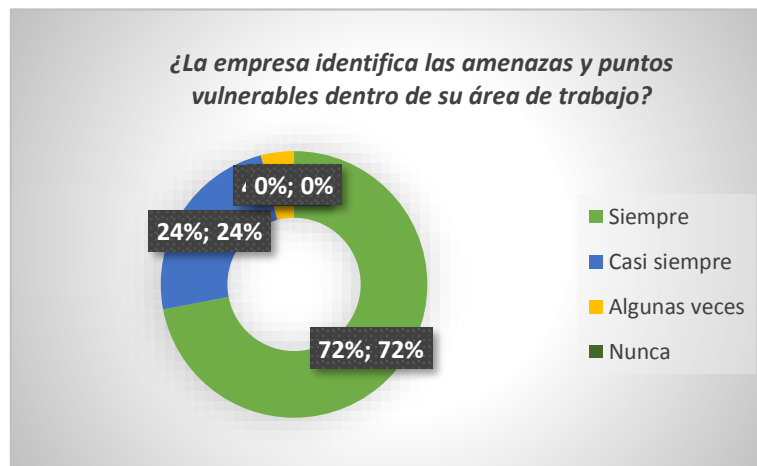


Grafico 5: ¿La empresa identifica las amenazas y puntos vulnerables dentro de su área de trabajo? fuente: elaboración propia

Se puede apreciar que el 72% de los encuestados que representan a 18 personas consideran que la empresa siempre identifica cuales son las amenazas y los puntos vulnerables en las diferentes áreas de trabajo, seguido de un 24% que pertenece a 6 personas afirman que casi siempre realizan esta valoración, mientras que un 4% que corresponde a 1 persona considera que algunas veces identifican estos aspectos, de tal forma que la empresa está realizando una correcta caracterización en la mayoría de los casos pero sin embargo debe fortalecer las estrategias permitiendo involucrar al personal para que sea claro el proceso.

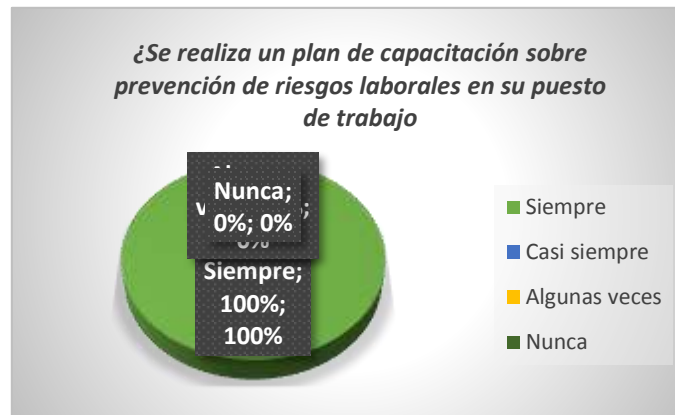
Pregunta 6

Grafico 6: ¿Se realiza un plan de capacitación sobre prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo?

fuente: elaboración propia

Se puede determinar según los resultados el 100% de los encuestados que representa a 25 colaboradores está de acuerdo en que la empresa Colsubsidio tiene perfectamente definido un plan de capacitación acerca de cómo prevenir los riesgos laborales en los diferentes puestos de trabajo, de tal forma que al personal se le orienta a la ejecución de sus funciones y a la prevención de acuerdo a la potencialización de su conocimiento reflejando la gestión que realiza el área de recursos humanos en este aspecto.

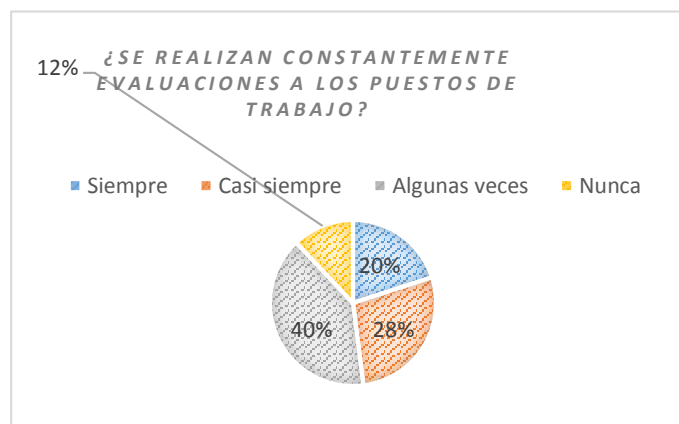
Pregunta 7

Grafico 7: ¿Se realizan constantemente evaluaciones a los puestos de trabajo? fuente: elaboración propia

Se evidencio que el 40% de los encuestados que corresponde a 10 personas establecen que algunas veces se realizan evaluaciones continuamente a los puestos de trabajo, seguido de 28% que representa a 7 personas afirman que casi siempre se llevan a cabo, el 20% que pertenece a 5 personas responden que siempre las realizan y el 12% que corresponde a 3 colaboradores establece que nunca las ejecutan; esto refleja que no se tiene un procedimiento claro para llevar a cabo las funciones ni su periodicidad lo cual se ve reflejado posteriormente en resultados poco verídicos y en inadecuadas planeaciones para los programas de seguridad y salud laboral.

Pregunta 8

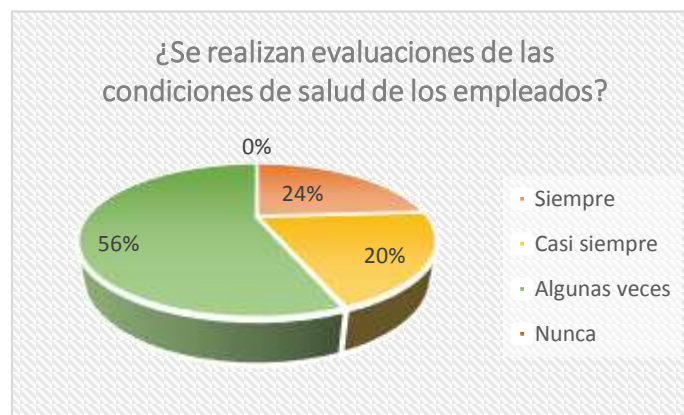


Gráfico 8: ¿Se realizan evaluaciones de las condiciones de salud de los empleados? fuente: elaboración propia

Como se evidencia en el gráfico el 56% de los encuestados que pertenece a 14 personas coinciden en que algunas veces se realizan las evaluación acerca de las condiciones de salud de los empleados, un 24% que corresponden a 6 personas afirman que siempre se llevan a cabo y un 20% que representa a 5 personas responden que casi siempre la se ejecutan; lo anterior refleja que hay falencias en el proceso de evaluación pero que no ocurre en todas las áreas sino en algunas lo cual dificulta tener datos reales y afectan la opinión que tiene el colaborador sobre de cómo la empresa tiene en cuenta sus necesidades.

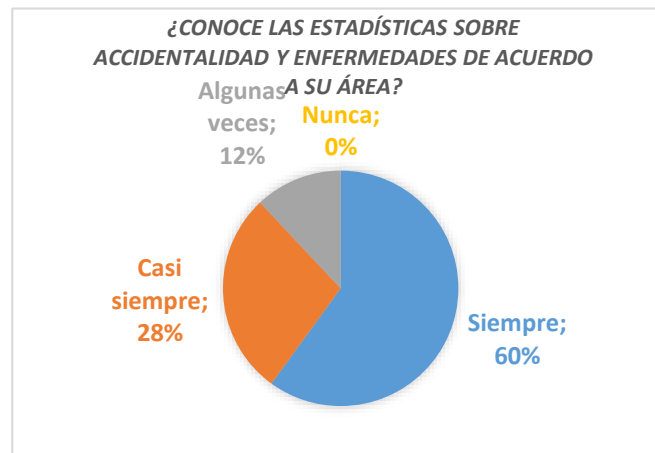
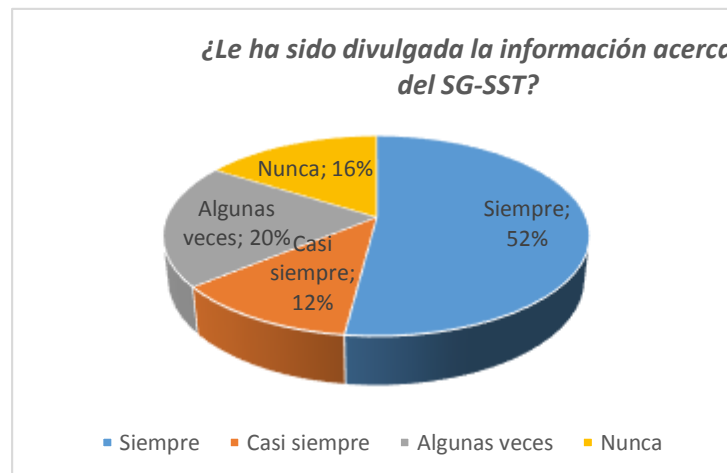
Pregunta 9

Grafico 9: ¿Conoce las estadísticas sobre accidentalidad y enfermedades de acuerdo a su área? fuente: elaboración propia

Se aprecia que el 60% de los encuestados que representa a 15 personas coinciden que siempre se les da a conocer las indicadores de accidentalidad y enfermedades por áreas en las carteleras informativas y las reuniones que se realizan con los jefes inmediatos, un 28% que corresponde a 7 personas manifiestan que casi siempre se les informa y un 12% que pertenece a 3 personas afirman que algunas veces se les da a conocer; lo que indica que las estrategias que se están utilizando para divulgar las estadísticas están dando resultados efectivos pero no en toda la población.

Pregunta 10**Grafico 10: ¿Le****ha sido divulgada la****información acerca del SG-SST? fuente: elaboración propia**

Se aprecia que el 52% del personal encuestado que pertenece a 13 trabajadores responden que siempre se les ha divulgado la información sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo que maneja la empresa Colsubsidio, un 20% que pertenece a 5 personas manifiesta que algunas veces se les informa y otras no, el 16% que corresponde a 4 personas coinciden en que nunca se les informo y el 12% de los encuestados que corresponde a 3 personas afirman que casi siempre se les divulga esta información; lo cual sugiere que las estrategias no son las más acertadas porque no todo el personas posee el conocimiento del SG-SST, ni a que hace referencia ni como se ha venido implementando por parte de la empresa.

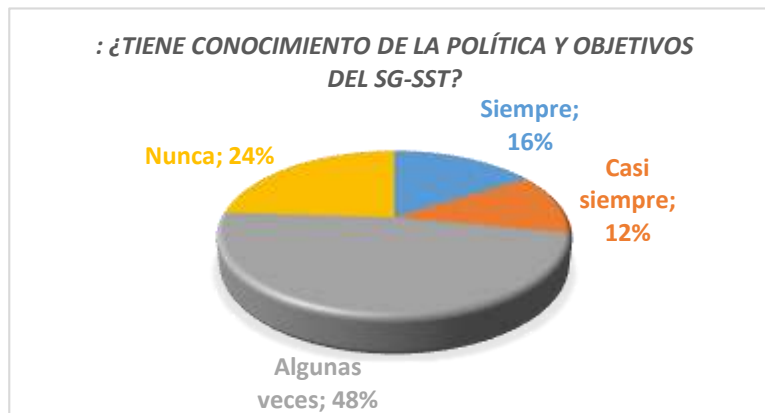
Pregunta 11

Grafico 11: ¿Tiene conocimiento de la política y objetivos del SG-SST? fuente: elaboración propia

Se puede apreciar que el 48% de los encuestados que pertenece a 12 personas considera algunas veces cuenta con el conocimiento de la política y los objetivos del SG-SST, seguido de un 24% que corresponde a 6 personas afirman que nunca han adquirido este conocimiento, el 16% que corresponde a 4 personas coinciden en que siempre han contado con esta información y el 12% que pertenece a 3 personas responden que casi siempre cuenta con este conocimiento; de tal forma que la gestión que se realiza no es lo suficientemente asertiva ya que no está cubriendo el total de la población lo que impide el avance en el proceso de implementación de las estrategias de seguridad.

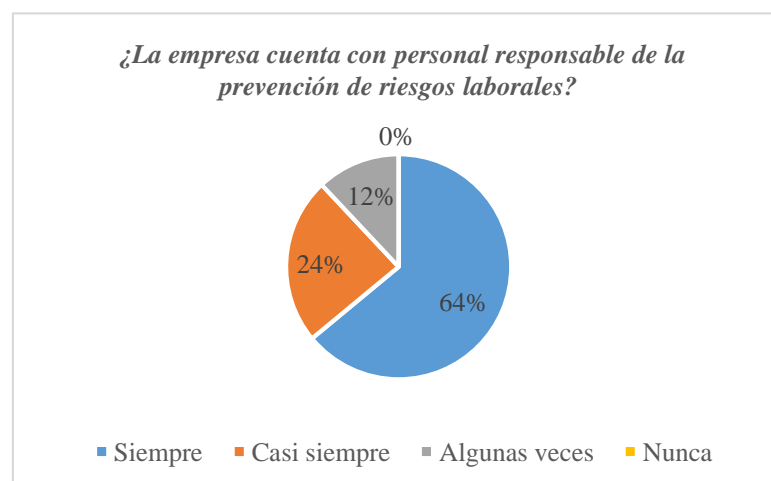
Pregunta 12

Grafico 12: ¿La empresa cuenta con personal responsable de la prevención de riesgos laborales? fuente: elaboración propia

Se detecta que el 64% de los trabajadores encuestados que corresponde a 16 personas coinciden en que Colsubsidio cuenta con el personal responsable para prevenir los riesgos laborales, seguido de un 24% que pertenece a 6 personas afirman que casi siempre se tiene al personal y el 12% que corresponde a 3 personas responden que algunas veces se cuenta con el personal; se infiere que la empresa cuenta con los responsables para realizar los procedimientos pertinentes a la prevención de acuerdo a los estándares establecidos y su SG pero no todos los colaboradores son participes del proceso lo que ocasiona el desconocimiento de sus actores.

Pregunta 13

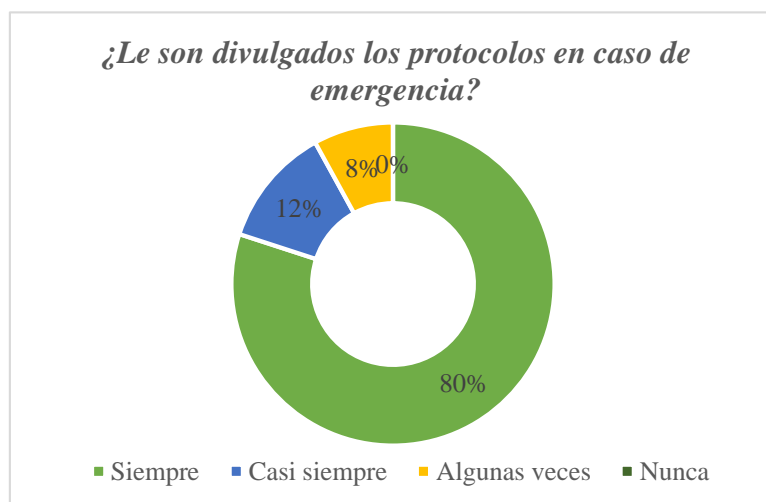


Grafico 13: ¿Le son divulgados los protocolos en caso de emergencia? fuente: elaboración propia

Se obtuvo que un 80% de los encuestados que corresponde a 20 colaboradores consideran que siempre se les divulgan los protocolos en caso de emergencia de acuerdo al SG-SST, seguido de un 12% que pertenece a 3 personas que afirman que casi siempre se les divulga y un 8% que corresponde a 2 personas dicen que algunas veces se les transmite esta información; se establece que la empresa emplea adecuadamente las estrategias ya que se evidencia que la mayoría tiene conocimiento acerca de los protocolos pero el 20% no coincide evidenciando un desajuste en la alternativa que se está llevando a cabo propiciando una oportunidad de mejoras.

Pregunta 14

¿La empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales?

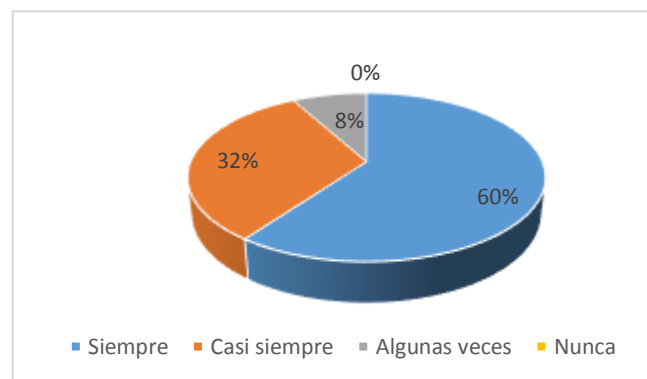


Gráfico 14: ¿La empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales? fuente: elaboración propia

De acuerdo al gráfico 14 se puede establecer que el 60% de los encuestados que pertenece a 15 personas consideran que Colsubsidio siempre invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales, mientras que un 32% que corresponde a 8 personas coinciden en que casi siempre se invierte y un 8% que pertenece a 2 personas responden que algunas veces se invierte; lo cual manifiesta que se deben analizar más aspectos de la planta física de la empresa que posiblemente están generando riesgos potenciales y que necesitan equipos o adecuaciones en las instalaciones para mejorar la seguridad de los colaboradores permitiendo ejecutar adecuadamente sus actividades.

4.2 análisis de datos

Los colaboradores de la empresa Colsubsidio en el supermercado Tolemaida en Girardot se coinciden en su mayoría que la organización realiza una buena gestión en cuanto a riesgos laborales y aplicación de acuerdo a la normatividad; se puede deducir que cuenta con procedimientos adecuados para la identificación de los riesgos potenciales en las diferentes áreas de trabajo y que con las constantes evaluaciones establecen las amenazas que pueden representar al personal para garantizar una valoración efectiva; es así que aunque utilizan instrumentos de control en el marco de su SG-SST se evidenció que no son tan efectivos los procedimientos para implementarlos para la gestión adecuada de los riesgos laborales, ya que no son bien vistos por los colaboradores ni tienen muy presente su función en el proceso dificultando su practicidad. Una premisa importante que se infiere es que los controles no son de pleno conocimiento del personal dificultando el proceso de gestión en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores.

Respecto a las amenazas y los puntos vulnerables en las áreas de trabajo Colsubsidio realiza un reconocimiento preciso en las áreas, pero se evidencia que hay falencias a la hora de instaurar estrategias eficaces, que garanticen que la identificación sea precisa y estandarizada para involucrar todos los espacios de la organización y por ende a su personal. De igual forma se pudo apreciar que se todos los trabajadores están correctamente capacitación a través de un plan acerca de la prevención de los riesgos en los diferentes puestos de trabajo, propiciando que los colaboradores lleven a cabo de manera efectiva sus funciones por que tienen el conocimiento para ejecutarlas.

Además se evidencio que inconvenientes en la formas como se están llevando a cabo las evaluaciones tanto en los puestos de trabajo como en las condiciones de salud de los empleados, reflejando que hay un entorpecimiento en el proceso de recolección de información para el establecimiento de estrategias para mejorar la seguridad y salud laboral en la empresa pero de igual forma se concluyó que no es en la totalidad de la empresa que se presenta esta dificultad sino en algunas áreas pero impactan directamente en la detección adecuada de necesidades de conocimiento y en la opinión de los trabajadores.

Es preciso indicar que la empresa está implementando estrategias efectivas para que los trabajadores conozcan las estadísticas de accidentalidad y enfermedades utilizando diversas alternativas, pero hay un 40% de la población que no cuenta claramente con esta información que refleja la falta de extensión de la estrategia a toda la población.

En cuanto a la divulgación del SG-SST la mayoría saben que se está implementando pero no conocen como se está gestionando al interior de la empresa, así mismo una gran parte ha escuchado algunas veces sobre la política y los objetivos que el SG posee pero no se ha efectuado una gestión que genere el impacto para que el personal en general pueda conocer todos sus avances para mejorar su calidad de vida; y pese a que cuentan con el personal responsable de prevenir los riesgos laborales no se está haciendo participe a los colaboradores ocasionando que estos desconozcan su actuación dentro del proceso de gestión.

En torno a la transición de la información respecto a los protocolos de emergencia el 80% conoce cuales son y cómo deben actuar en presencia de una situación de esa magnitud pero se presentan oportunidades de mejora para que la totalidad de la población pueda tener a su alcance la información respecto a este tema; aunque es fundamental la generación del conocimiento los trabajadores también valoraron que hace falta que se invita un poco más tanto en mejoras a la planta física como en equipos que les ayuden a mejorar la seguridad en sus espacios de trabajo y así prevenir posibles riesgos que puedan quebrantar su salud y la correcta ejecución de sus funciones al interior de la empresa

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1. Resumen de hallazgos.

De acuerdo a la investigación que se realizó y los datos obtenidos a través de la encuesta implementada a la muestra de trabajadores acerca de cómo está manejando la empresa Colsubsidio su SG-SST, se evidenció que no se están utilizando los instrumentos de control adecuadamente ya que no están siendo efectivos para la vigilancia del sistema de gestión, así como falencias en las evaluaciones que se llevan a cabo para analizar los puestos de trabajo, así como para determinar las condiciones de salud en las diferentes áreas de la empresa; se observa que estos problemas son ocasionados principalmente por la falta de estrategias efectivas que permitan hacer seguimientos continuos y eficientes en la organización garantizando mejorar la seguridad y salud del trabajador, es importante resaltar que se a causa de estas no conformidades al proceso de gestión pueden ocasionar dificultades en la obtención de información verídica que se utiliza como insumo para el establecimiento de los programas de prevención tanto de riesgos como de enfermedades laborales.

Otro aspecto fundamental que se pudo identificar es que se están generando vacíos en el proceso de divulgación de la información respecto a estadísticas sobre accidentalidad y enfermedades laborales, como información sobre el SG-SST que la empresa Colsubsidio viene implementando esto se ha venido ocasionando a causa de no poseer estrategias para capacitar al total de la población en estos temas y se está llevando a cabo de forma sectorizada, esto ha generado que el trabajador no se apropie eficientemente ni de la información ni del conocimiento ya que cada área no se rige por un plan general para transferir estos temas sino que se llega al

colaborador de la forma que más se le facilita a cada área, es así que se está trabajando fuera de los objetivos planteados por la empresa, de ahí la importancia de generar una estrategia extensiva que garantice que todos cuenten con la misma información y puedan obtener los conocimientos necesarios para introducirlos a la puesta en marcha de sus funciones.

Dentro de esta investigación también se pudo apreciar que la empresa cuenta con el personal responsable de prevenir los riesgos laborales como tienen establecido en el SG-SST pero los colaboradores tienen desconocimiento de su gestión, ya que no se les está dando lugar a participar dentro del proceso que realizan para trabajar por su bienestar encaminado a mejorar sus condiciones laborales de acuerdo a la correcta identificación, valoración y prevención de los riesgos a los que se encuentran expuestos; lo que ha venido causando que los colaboradores se sientan aislados y consideren que la empresa Colsubsidio no los tiene en cuenta para dar su opinión dentro del sistema de gestión, es por esto que es primordial que se modifique el estándar que regula la actuación de los responsables para que puedan trabajar con la vinculación del personal a través de la inclusión del conocimiento que poseen de sus puestos de trabajo, permitiendo que todo el trabajo en torno a los riesgos laborales se realicen mancomunadamente.

5.2. Recomendaciones.

Es primordial que la empresa desarrolle eficientemente su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante, es de vital importancia conservarlo lo que garantiza la prolongación y reducción de los riesgos, accidentes y enfermedades laborales al interior de la organización.

De tal forma que analizando los hallazgos que se obtuvieron con la investigación realizada en la empresa Colsubsidio en su supermercado en Tolemaida – Girardot, se plantean puntualmente las siguientes recomendaciones:

- Actualizar los instrumentos de control del sistema de gestión teniendo en cuenta los objetivos que maneja la empresa y el bienestar de los trabajadores.
- Ejecutar estrategias que permitan capacitar adecuadamente al personal sobre el SG-SST incluyendo los tiempos y fechas en el plan de capacitación anual para dar cumplimiento al cronograma con la participación de todas las áreas de la empresa.
- Ejecutar las evaluaciones tanto en los puestos de trabajo como a las condiciones de salud de acuerdo a una estrategia generalizada bajo un procedimiento estandarizado que garantice la valoración efectiva en todas las áreas de la organización.
- Mejorar el estándar procedimental para los responsables de la prevención de riesgos laborales, que incluya el trabajo con el personal para garantizar mejores resultados y mayor compromiso.

5.3 Propuesta.

5.3.1 *Análisis del diagnóstico de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de SG-SST de Colsubsidio.*

La situación actual de la empresa Colsubsidio refleja fallas principalmente en el establecimiento de estrategias adecuadas de divulgación de la información respecto a estadísticas accidentalidad y enfermedad laboral y la capacitación en temas de SG-SST (política de seguridad y salud en el trabajo y objetivos), lo cual evidencia los vacíos en la apropiación del conocimiento por parte de personal y los inconvenientes en la implementación de acciones de mejora clara que realiza la empresa para transmitir este conocimiento.

Evaluaciones a los puestos de trabajo y las evaluaciones de las condiciones de salud de los trabajadores no tienen establecidos tiempos para que se genere una continuidad y no está claramente definido un sistema de evaluación generalizado, sino que se realiza por criterio de las áreas dificultando el procesamiento de la información, su valoración y retroalimentación a los colaboradores, lo cual proporciona datos poco verídicos que entorpecen el proceso.

El estándar procedimental del personal responsable de la prevención de riesgos laborales genera falencias principalmente en la generación de un plan de trabajo donde se vincule la participación de los trabajadores para una valoración más efectiva de los riesgos apoyada en los conocimientos del puesto que tienen los colaboradores.

De acuerdo al anterior análisis de las necesidades se puede establecer que hay unas oportunidades en temas de divulgación, capacitación, evaluación y participación dentro del SG-SST en los que se deben generar planes de mejoramiento orientados a la gestión del conocimiento que permitan dar continuidad al SG y fortalezcan las condiciones de seguridad y salud de los colaboradores a través de un modelo estratégico eficiente.

5.3.2 *Presentación de la propuesta.*

Tabla 1 *Plan de mejoramiento para el SG-SST de la empresa Colsubsidio*

Procesos	Objetivo	Metodología	Actividades	Responsables	Participantes	Tiempo	Recursos
Divulgación de estadísticas	Informar a los colaboradores sobre los indicadores de accidentalidad y enfermedades laborales que se presentan en las diferentes áreas.	Estableciendo estrategias encaminadas a crear espacios para informar sobre los reportes de accidentalidad y enfermedades laborales en las áreas.	Organizar reuniones informativas por áreas de trabajo.	Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los colaboradores de la empresa.	Mensual	Humanos: personal de SST Materiales: Salón, refrigerios, videobeam Financieros: \$100.000
	Fortalecer la identificación de enfermedades potenciales en las áreas de trabajo.	Utilización de medios gráficos atractivos a la población que permitan informar y atraer su atención al tema que se les plantea.	Gestionar la creación de un boletín de reportes y alternativas de minimización de riesgos.	Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los colaboradores de la empresa	Trimestral	Humanos: personal de SST Materiales: Computador, impresora, papel Financieros: \$300.000

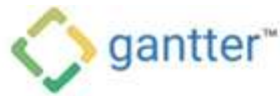
	Propiciar la circulación y utilización del conocimiento	Creación de un espacio en el que puedan interactuar los colaboradores para conocer acerca de los indicadores de accidentalidad y enfermedades	Realizar reporte por áreas a través de correo electrónico (intranet).	Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los colaboradores de la empresa	Semanal	Humanos: personal de SST Materiales: Computador Financieros: \$0
Validación del SG-SST	Permitir que el personal se apropie de la información relacionada con el SG-SST de la empresa.	Mediante la implementación de capacitaciones proporcionar conocimientos al personal de la empresa acerca el SG-SST.	Gestionar capacitaciones sobre la política y los objetivos del SG-SST.	Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los colaboradores de la empresa	Mensual	Humanos: personal encargado de SG-SST Materiales: Salón, videobeam, refrigerios Financieros: \$100.000
	Incluir el programa de capacitación en SG-SST dentro del plan anual de capacitaciones.	Descripción de las alternativas que garanticen una planeación efectiva del programa de capacitación de SG-SST a través de la detección de necesidades de nuevo conocimiento.	Elaboración de un cronograma para fijar estrategias para la participación de todas las áreas en la capacitación de SG-SST.	Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Equipo de trabajo de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	Humanos: personal encargado de SG-SST Materiales: Salón, computador, refrigerios Financieros: \$50.000

<p>Evaluaciones de puestos y condiciones de salud</p>	<p>Definir los parámetros que direccionaran las evaluaciones de puestos y de condiciones de salud que se ejecuten.</p>	<p>Análisis de las falencias que se presentan en el sistema de evaluación actual que permita definir claramente los lineamientos para una mejora continua en el nuevo procedimiento</p>	<p>Elaboración de un estándar para la valoración de puestos de trabajo y condiciones de salud en cada área, donde se tengan en cuenta los criterios, los tiempos, y las funciones de los evaluadores.</p>	<p>Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Equipo de trabajo de talento humano, personal de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Anual</p>	<p>Humanos: personal encargado de SG-SST Materiales: Salón, computador, refrigerios Financieros: \$100.000</p>
	<p>Realizar una valoración efectiva de las condiciones de salud y puestos de trabajo que arroje información relevante al proceso.</p>	<p>Establecimiento de criterios de evaluación de acuerdo al SG-SST, que garanticen una valoración continua y datos verídicos para el análisis de riesgos potenciales y enfermedades laborales.</p>	<p>Implementar un formato para la recolección de la información en la evaluación de puestos de trabajo y las condiciones de salud, teniendo en cuenta la SST</p>	<p>Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Todos los colaboradores de la empresa</p>	<p>Mensual</p>	<p>Humanos: personal encargado de SG-SST Materiales: Formatos de evaluación, computador Financieros: \$100.000</p>

Participantes en prevención de riesgos laborales	Establecer el procedimiento que se debe seguir para la intervención de los responsables de la prevención de riesgos laborales.	Analizando las funciones que debe tener los responsables de la prevención de riesgos laborales de acuerdo a la normatividad vigente y el SG-SST de la empresa, así como la incidencia de su labor en el proceso de gestión.	Elaboración de un estándar que determine la actuación de los responsables de la prevención de riesgos laborales y la gestión de su trabajo.	Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Equipo de trabajo de talento humano, personal de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	Humanos: personal encargado de SG-SST Materiales: Salón, computador, refrigerios Financieros: \$50.000
	Buscar estrategias que garanticen la participación de los colaboradores en el proceso de prevención de riesgos.	Llevar a cabo un programa de capacitaciones que brinde los conocimientos al personal sobre la manera en que se pueden involucrar en SG-SST para contribuir a la prevención de riesgos laborales.	Capacitación sobre participación en la prevención de riesgos laborales.	Área de talento humano y personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todos los colaboradores de la empresa	Semestral	Humanos: personal encargado de SG-SST Materiales: Salón, videobeam, refrigerios Financieros: \$200.000

Fuente: Elaboración propia

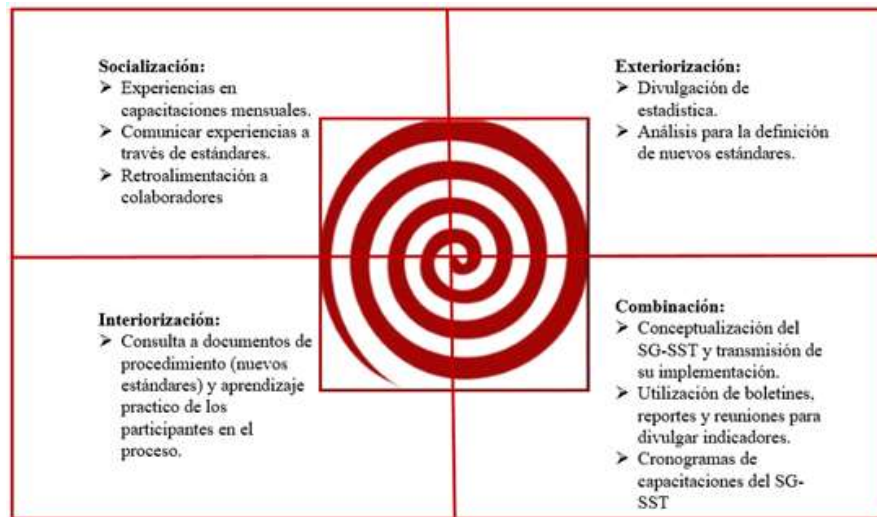
5.3. Diagrama de Gantt



Project Name Modelo integral estratégico para el SG-SST de la empresa Colsubsidio						
		Nombre	Duración	% Completado	Inicio	Fin
1		<input type="checkbox"/> Modelo estrategico integral para el SG-SST de Colsubsidio	45días?	0%	05/14/2018	07/13/2018
2		<input type="checkbox"/> Elaboracion de la propuesta de mejoramiento del ...	4días?	0%	05/14/2018	05/17/2018
3		Reunión inicial con el equipo administrativo para la pre...	1día?	0%	05/14/2018	05/14/2018
4		Valoración de las posibles estrategias	2días?	0%	05/14/2018	05/15/2018
5		Organizacion del proyecto final	4días?	0%	05/14/2018	05/17/2018
6		<input type="checkbox"/> Socializar las diferentes actividades	1día?	0%	05/16/2018	05/16/2018
7		Presentación del plan de mejoramiento a directivos	1día?	0%	05/16/2018	05/16/2018
8		Presentación del plan de mejoramiento a las diferente...	1día?	0%	05/16/2018	05/16/2018
9		<input type="checkbox"/> Divulgación de estadísticas	3días?	0%	06/01/2018	06/05/2018
10		Organizar reuniones informativas por áreas de trabajo.	3días?	0%	06/01/2018	06/05/2018
11		Gestionar la creación de un boletin de reportes y altern...	2días?	0%	06/01/2018	06/04/2018
12		Realizar reporte por áreas a través de correo electrónic...	1día?	0%	06/01/2018	06/01/2018
13		<input type="checkbox"/> Validación del SG-SST	2días?	0%	06/19/2018	06/20/2018
14		Gestionar capacitaciones sobre la política y los objetiv...	2días?	0%	06/19/2018	06/20/2018
15		Elaboración de un cronograma para fijar estrategias p...	1día?	0%	06/19/2018	06/19/2018
16		<input type="checkbox"/> Evaluaciones de puestos y condiciones de salud	8días?	0%	06/05/2018	06/14/2018
17		Elaboración de un estándar para la valoración de pues...	8días?	0%	06/05/2018	06/14/2018
18		Implementar un formato para la recolección de la infor...	7días?	0%	06/05/2018	06/13/2018
19		<input type="checkbox"/> Participantes en prevención de riesgos laborales	10días?	0%	07/02/2018	07/13/2018
20		Elaboración de un estándar que determine la actuació...	10días?	0%	07/02/2018	07/13/2018
21		Capacitación sobre participación en la prevención de ri...	3días?	0%	07/02/2018	07/04/2018

5.4. Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento)

El diagnóstico realizado a la empresa Colsubsidio permite direccionar a través del Modelo de Nonaka y Takeuchi (La espiral del conocimiento), esto mediante la gestión de contextos adecuados para la creación de conocimiento. Se establecen a través de cuatro alternativas de la siguiente manera:



5.4.1. Socialización: se comparten las experiencias a partir de la observación, imitación y práctica; en este sentido la empresa de acuerdo al modelo estratégico planteado el conocimiento de tácito a tácito se llevará a cabo de la siguiente manera:

Compartir las experiencias en las capacitaciones que se realizarán mensualmente, ya que se conocerán los conceptos que posee el capacitador y los participantes sobre los temas de SG-SST o acerca de la prevención de riesgos laborales en las cuales se presentarán los aspectos más trascendentales, garantizando que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos directamente de las otras personas ya sea utilizando

lo que se observó, prácticas que se lleven a cabo dentro de las capacitaciones o representando lo aprendido en la ejecución de sus funciones por la adquisición de nuevas habilidades.

Comunicar las experiencias a través de los estándares, como se llevara a cabo la implementación de nuevos estándares para evaluaciones y para los responsables del proceso de prevención de riesgos laborales; estos servirán de guía para la organización en general, además de que la información que contienen se actualiza de acuerdo al proceso garantizando la circulación efectiva del conocimiento.

Retroalimentación a los colaboradores, esto posterior a la ejecución de las evaluaciones permitiendo que se compartan las experiencias entre el evaluador y los colaboradores teniendo en cuenta el proceso de observación, ya sea de los puestos de trabajo o de las condiciones de salud.

5.4.2.Exteriorización: este proceso se evidencia en el momento en que el trabajador convierte el conocimiento que adquirió mediante las experiencias y la observación en conocimiento explícito con la ayuda del equipo de seguridad y salud en el trabajo que a través de una conversación usara los clarificara conceptos o propuestas, lo anterior en la empresa Colsubsidio se llevara a cabo en las reuniones de divulgación de indicadores, ya que los trabajadores deben conocer sobre los temas que se les están informando para una adecuada gestión; de igual forma en el momento que se realicen los análisis para definir los lineamientos de los nuevos estándares, porque se partirá del conocimiento tácito de los responsables y participantes para posteriormente articular una reflexión colectiva que arroje insumos para la construcción de estos procedimientos.

5.4.3. Combinación: se formalizan los conceptos en la gestión del conocimiento, de tal forma que se pueda acceder fácilmente y de forma clara, este proceso se realiza mediante:

La conceptualización del SG-SST y la transmisión de esta conceptualización para establecer como se está implementado actualmente en la empresa Colsubsidio.

En el proceso de divulgación de estadísticas se ve evidenciado esto proceso, debido a que se realiza una transferencia de conocimiento significativo de diferentes fuentes para intercambiar con los colaboradores la información a través de boletines, reuniones mensuales y la intranet.

Los cronogramas de capacitaciones en SG-SST que se fijaran en el plan anual de capacitaciones que pueden ser consultados y clarificados mediante el dialogo con los jefes inmediatos o personal del área encargada.

5.4.4. Interiorización: como este proceso su fundamenta en la conversión del conocimiento explícito a tácito, esto se refleja claramente en la propuesta de mejoramiento en el establecimiento de los nuevos estándares, ya que se ha documentado el conocimiento (tácito) del nuevo procedimiento que se debe seguir ya sea para las evaluaciones o para la intervención de los responsables de la prevención de riesgos laborales que ayudara a las personas que intervienen en el proceso a ponerlo en práctica a partir de su propia experiencia (explicito), de tal forma que garantiza una ejecución correcta de las funciones de las personas que participan en el proceso; contribuyendo a un fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- Conferencia internacional del trabajo, 98.a Reunión 2009. Informe III (Parte 1B). Página No. 2. Consultada en abril de 2018. Recuperada de http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_102489/lang--es/index.htm
- Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.4. SG-SST. Página 89. 26 de mayo de 2015[4] Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.8. SG-SST. Página 90. 26 de mayo de 2015.
- Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.38. SG-SST. Página 111. 26 de mayo de 2015.
- Decreto No. 1072. Ministerio del trabajo de la Republica de Colombia. Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.24. SG-SST. Página 102. 26 de mayo de 2015.
- Definiciones. (s. f.). Recuperado 10 de mayo de 2018, a partir de <http://saludpublicavirtual.udea.edu.co/eva/mod/glossary/view.php?id=4402&mode=letter&hook=C&sortkey=&sortorder=>
- El rol de la gestión del conocimiento en la implementación de un sistema integrado de gestión (2014). Revista indexada Logo, ciencia & Tecnología. Policía Nacional de Colombia, Bogotá DC. Consultada en Mayo de 2018. Recuperada de <https://revistalogos.policia.edu.co//index.php/rlct/article/view/188/388>

- Glosario S. (s. f.). Recuperado 9 de mayo de 2018, a partir de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/glosario-s.html>
- 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 en: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>
- Nonaka y Takeuchi: un modelo de gestión del conocimiento. (2017, julio 11). Recuperado 9 de mayo de 2018, a partir de <http://anamariaaguilera.com/nonaka-y-takeuchi/>
- NTC OHSAS 18001. Consultada en abril de 2018. Recuperada de <https://www.isotools.com.co/normas/ntc-ohsas-18001/>
- Oficina internacional del trabajo (2005). La prevención: Una estrategia global. Informe de la OIT para el día mundial sobre la seguridad y salud en el trabajo. Primera edición. Ginebra. Consultada en mayo de 2018. Recuperada de https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products05/report05_sp.pdf&ved=2ahUKEwiRx7exge7aAhWRt1kKHabFC2oQFjAHegQlAxAB&usg=AOvVaw35rWbGJEOqgZZr26Wn7vv3
- Plan Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. (2014) Ministerio del Trabajo. Bogotá Colombia. Consultada en mayo de 2018. Recuperada de https://www.oiss.org/IMG/pdf/PlanNacionalDeSeguridadySaludEnElTrabajo.pdf&ved=2ahUKEwj2r7_z_-zaAhUCqlkKHxUOA7oQFjAAegQlBxAB&usg=AOvVaw0TZUWcmnOHElgYs65tmR9M

- Rivera, N. H. (2014, noviembre 27). Teoría de la gestión del conocimiento. Recuperado 10 de mayo de 2018, a partir de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-gestion-del-conocimiento>
- Soto, I. (2011) Cultura de la seguridad. Prevenciones México. Consultada en mayo de 2018. Recuperada de <https://prevencionar.com/2011/09/15/cultura-de-la-seguridad/>
- Vanhuynegem, P. (2017). La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno. Consultada en abril de 2018. Recuperada de http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_551846/lang--es/index.htm
- Vargas, M. (2014) En seguridad laboral ¿es clave el autocuidado? Revista HSEC (Prevención de riesgos, seguridad industrial y salud ocupacional). Consultada en mayo de 2018. Recuperada de <https://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=331&tip=7&xit=en>

ANEXO

ENCUESTA SOBRE EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA COLSUBSIDIO					
UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA					
FECHA					
NOMBRE DEL TRABAJADOR					
CARGO					
AREA DE TRABAJO					
Califique de 1 a 4 de acuerdo a cada pregunta teniendo en cuenta que:					
1: Siempre 2: Casi siempre 3: Algunas veces 4: Nunca					
	Pregunta	1	2	3	4
1	¿Considera que la empresa realiza una buena gestion en cuanto a riesgos laborales?				
2	¿La empresa identifica, evalua y valora los riesgos potenciales?				
3	¿La empresa define y utiliza instrumentos de control?				
4	¿Considera que los controles son efectivos?				
5	¿La empresa identifica las amenazas y puntos vulnerables dentro de su area de trabajo?				
6	¿Se realiza un plan de capacitacion sobre prevencion de riesgos laborales en su puesto de trabajo?				
7	¿Se realizan constantemente evaluaciones a los puestos de trabajo?				
8	¿Se realizan evaluaciones de las condiciones de salud de los empleados?				
9	¿Conoce las estadisticas sobre accidentalidad y enfermedades de acuerdo a su area?				
10	¿Le ha sido divulgada la informacion acerca del SG-SST?				
11	¿Tiene conocimiento de la politica y objetivos del SG-SST?				
12	¿La empresa cuenta con personal responsable de la prevencion de riesgos laborales?				
13	¿Le son divulgados los protocolos en caso de emergencia?				
14	¿La empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevencion de riesgos laborales?				